

ETIKA PEMERINTAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro)

*Meity Asmita Tamar*¹
*Sofia Pangemanan*²
*Jones Tompodung*³

Abstrak

Etika pemerintahan terkait proses penyelenggaraan pemerintahan adalah menyangkut pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab, mentaati berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan, melaksanakan hubungan kerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disamping itu aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan koridor etika pemerintah perlu memberikan pelayanan terbaik khususnya dalam proses pelayanan publik, dengan demikian dapat di pahami bahwa konteks dalam beretika akan menjadi pedoman bagi setiap aparatur pemerintah khususnya dalam melaksanakan tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etika pemerintahan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di kantor Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian ini dapat menjawab secara paripurna mengenai masalah yang diteliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku aparatur pemerintah tercermin pada sikap dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari, yang pada akhirnya berimplikasi pada penyelenggaraan pelayanan publik. Etika pemerintahan berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa selama ini dalam melaksanakan tugasnya aparatur selalu mentaati peraturan disiplin, melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik, saling menghormati, santun, ramah dalam melayani anggota masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Siau Barat Selatan merupakan tugas-tugas yang dipikul bersama sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam kaitan dengan kinerja aparatur sipil negara. Apapun bentuknya jika melekat sebagai aparatur sipil negara berarti dia harus berkepentingan untuk melayani masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa setiap aparatur pemerintah tentu sangat berurusan langsung dengan kegiatan pelayanan publik.

Kata Kunci: Etika Pemerintahan, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Etika pemerintahan berkaitan dengan kebiasaan, watak, moral dan mental yang tercermin dalam sikap, perilaku dan tindakan sehari-hari. Etika berkaitan dengan kehormatan seseorang atau sekelompok orang sebagai manusia di manapun mereka berada. Bagi seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai kesadaran etis, melakukan perbuatan etis merupakan cara terhormat dalam bergaul dengan sesamanya. Apalagi bagi orang-orang yang bekerja di lapangan pemerintahan, perilakunya bukan hanya mengenai kehormatan dirinya tetapi juga kehormatan lembaganya. Pemerintah di harapkan terus berupaya membangun etika aparaturinya, selama ini upaya-upaya tersebut telah dilakukan antara lain dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengarahkan pembentukan iklim etis, mempersempit peluang penyelewengan-perselewengan, perbaikan sistem pelayanan publik dan penataan sistem kepegawaian negara. Sesuai dengan moralitas dan perilaku masyarakat setempat, etika dapat dianggap penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu:

1. Masalah yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan semakin lama semakin kompleks.
2. Keberhasilan pembangunan yang telah meningkatkan dinamika dan kecepatan perubahan dalam lingkungan penyelenggaraan pemerintahan.

Nilai-nilai etika yang berlaku dalam suatu masyarakat, bukanlah sekedar menjadi keyakinan pribadi bagi para anggotanya, akan tetapi juga menjadi seperangkat norma yang melembagakan dengan kata lain suatu nilai etika harus menjadi acuan dan pedoman bertindak yang membawa akibat dan pengaruh

secara moral. Secara umum nilai-nilai suatu etika pemerintahan yang perlu di jadikan pedoman dan perlu di praktekkan secara operasional yaitu bahwa aparat wajib mengabdikan kepada kepentingan umum. Aparat adalah motor penggerak head dan heart bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, aparat harus berdiri di tengah-tengah, bersikap terbuka dan tidak memihak, jujur, bersih dan berwibawa, bisa membedakan mana yang rahasia dan tidak rahasia, mana yang penting dan tidak penting dan aparat harus selalu bijaksana sebagai pengayom. Perlu dipahami bahwa dalam etika pemerintahan, terdapat asumsi yang berlaku bahwa melalui penghayatan yang etis yang baik, seorang aparatur akan dapat membangun komitmen untuk menjadikan dirinya sebagai teladan tentang kebaikan dan menjaga moralitas pemerintahan. Aparatur pemerintahan yang baik dan bermoral tinggi, akan senantiasa menjaga dirinya agar dapat terhindar dari perbuatan tercela, karena terdorong untuk menjaga amanah yang diberikan, melalui pencitraan perilaku hidup sehari-hari. Berbicara mengenai etika pemerintahan tidak terlepas dari etika birokrasi, birokrasi merupakan instrumen penting dalam masyarakat modern yang kehadirannya tak mungkin terelakkan. Eksistensi birokrasi ini sebagai konsekuensi logis dari tugas utama negara (pemerintahan) untuk menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat. Negara di tuntut terlibat dalam memproduksi barang dan jasa yang di perlukan oleh rakyatnya, baik secara langsung maupun tidak langsung bahkan dalam keadaan tertentu negara yang memutuskan apa yang terbaik bagi rakyatnya, untuk itu negara membangun sistem administrasi yang bertujuan

untuk melayani kepentingan rakyatnya yang di sebut dengan istilah birokrasi.

Kaitannya dengan etika pemerintahan maka hal yang terkait proses penyelenggaraan pemerintahan adalah menyangkut pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab, mentaati berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan, melaksanakan hubungan kerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disamping itu aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan koridor etika pemerintah perlu memberikan pelayanan terbaik khususnya dalam proses pelayanan publik, dengan demikian dapat di pahami bahwa konteks dalam beretika akan menjadi pedoman bagi setiap aparatur pemerintah khususnya dalam melaksanakan tugas. Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan, tujuan yang di maksud adalah melancarkan kegiatan, pelayanan publik dan memberikan lapangan kerja. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang di milikinya secara efektif dan efisien. Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia yang di maksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), namun pada kenyataannya masih terjadi tindak ketidaksiplinan pada aparatur sipil negara yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sumber daya manusia memang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu instansi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Kemajuan suatu instansi pemerintahan hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Apabila kesejahteraan rakyat terus meningkat dalam segala aspeknya terutama keamanan, ekonomi,

pendidikan dan kesehatan maka citra pemerintahpun dapat positif dengan sendirinya, sebaliknya jika kesejahteraan rakyatnya memburuk maka citra pemerintah pun negatif. Beberapa permasalahan etika yang ada antara lain aparat belum menunjukkan sikap ramah, sopan dan santun pada pengguna jasa pelayanan. Hal tersebut di rasakan kurang beretika, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada pada tempat kerjanya atau meja kosong disaat pengguna jasa membutuhkan pelayanan.

Tinjauan Pustaka

Kata etika berasal dari kata Yunani kuno *ethikos* yang berarti timbul dari kebiasaan. Etika mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral yang mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, tanggung jawab.

Ada dua jenis etika yaitu etika yaitu:

1. Etika Filosofis, dengan dua sifat yakni non-empiris dan praktis. Etika filosofis berisi studi mengenai apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh manusia. Nilai tersebut bersifat universal, ada pula yang bersifat partikular karena terikat ruang dan waktu. (Etika pemerintahan termasuk kategori etika filosofis).
2. Etika Teologis, yakni etika yang bertitik tolak dari presuposisi-presuposisi teologis yang bersifat umum, bukan menurut agama tertentu saja.

Menurut Sadu Wasistiono (2012:50) ada beberapa ciri-ciri pemerintahan yang baik yaitu:

1. Mengikutsertakan semua
2. Transparan dan bertanggung jawab
3. Efektif dan adil
4. Menjamin adanya supremasi hukum

5. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat
6. Memperhatikan kepentingan masyarakat yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kata kinerja (performance) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan di bawah ini disajikan beberapa di antaranya:

1. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat di kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Robbins (2006:75) kinerja pegawai dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu:

- 1) Hasil-hasil tugas individual, menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai

berdasarkan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

- 2) Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
- 3) Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat pegawai pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan pegawai. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dari konsep-konsep yang di kemukakan di atas, maka dapat di peroleh pengertian bahwa kinerja adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau institusi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung

dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomenal. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan untuk membangun hipotesis dan teori (Moleong, 2006:151).

Penelitian yang berjudul “Etika Pemerintahan dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro” Untuk memperoleh data guna kepentingan penelitian maka diperlukan informan penelitian dalam penelitian ini, dengan cara purposive sampling dimana orang-orang yang dijadikan sebagai subjek penelitian merupakan orang-orang yang di anggap bertanggung jawab dan tahu akan masalah yang di teliti. Menurut Bungin (2007:53), penentuan informan yang terpenting dalam penelitian kualitatif adalah bagaimana menentukan key informan (informan kunci) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi sesuai dengan fokus penelitian.

Hasil Penelitian

Dalam etika pemerintahan, terdapat asumsi yang berlaku bahwa melalui penghayatan yang baik, seorang aparatur akan dapat membangun komitmen untuk menjadikan dirinya sebagai teladan tentang kebaikan dan menjaga moralitas pemerintahan. Aparatur yang baik dan bermoral tinggi, akan senantiasa menjaga dirinya agar dapat terhindar dari perbuatan tercela, karena ia terpanggil untuk menjaga amanah yang diberikan, melalui

pencitraan perilaku hidup sehari-hari. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber yang menyatakan bahwa etika pemerintahan di kantor Kecamatan sudah dilaksanakan dengan baik oleh aparatur yang ada di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro: “Dalam beretika pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan sudah baik terutama dalam melaksanakan tugas, melayani masyarakat, karena fungsi dari Aparatur Sipil Negara itu adalah melayani dan mengayomi masyarakat”. Berdasarkan wawancara membuktikan bahwa selama ini aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugasnya selalu mentaati peraturan yang ada. Hasil wawancara lain yang peneliti paparkan di bawah ini: “Aparatur yang ada kantor camat sudah memiliki etika yang baik, saling menghormati, santun, ramah dalam melayani anggota masyarakat” (Wawancara dengan Ibu Nolya Janis, Sekretaris Camat Siau Barat Selatan) Berikut hasil wawancara peneliti dengan masyarakat Kecamatan Siau Barat Selatan tentang etika aparatur yang ada di Kantor Kecamatan: “Menurut saya etika aparat yang ada di kantor kecamatan sudah baik dalam memberikan pelayanan, buktinya selama ini aparatur yang ada sangat ramah dan sopan kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan” (wawancara dengan ibu Ruth Tahulending, masyarakat Siau Barat Selatan). “Lebih ramah dan sopan lagi dalam berperilaku kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang ada di kantor kecamatan Siau Barat Selatan” (Wawancara dengan Bapak Hertjes Luas, masyarakat Siau Barat Selatan) “Selama saya ada keperluan di kantor kecamatan, pegawai yang ada memiliki etika yang baik dalam memberikan pelayanan” (Wawancara dengan Bapak

Hebrito Walelangi, masyarakat Siau Barat Selatan)

Hasil wawancara membuktikan pula bahwa selama ini Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya selalu mentaati peraturan disiplin, melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik, saling menghormati santun, ramah dalam melayani anggota masyarakat. Perlu dipahami bahwa terbentuknya Etika pemerintahan tentunya tidak terlepas dari kondisi yang ada di dalam masyarakat yang bersangkutan, sesuai dengan aturan, norma, kebiasaan atau budaya di tengah-tengah masyarakat dalam suatu komunitas tertentu. Kuantitas Kerja dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks kinerja pegawai kecamatan, jumlah kerja yang dilaksanakan adalah sebuah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada stafnya, juga penggunaan waktu yang efektif dalam sebuah pekerjaan, serta pembagian beban kerja yang seimbang dan merata kepada jajaran staf. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber yang menyatakan bahwa penggunaan waktu yang efektif dalam pekerjaan serta pembagian beban kerja yang merata pada staf telah dilaksanakan pada kantor Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro: “kalau di tanya sudah sesuai apa tidaknya, semua sudah kita coba sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya, juga dengan jabatan dan wewenangnya masing-masing. Selain itu pekerjaan dilakukan seefektif mungkin” (Wawancara dengan Bapak Novi

Gumansalangi, Camat Siau Barat Selatan)

Berdasarkan wawancara tersebut, pelaksanaan pekerjaan sudah berdasarkan standar kerja atau tupoksi masing-masing aparat dan penyelesaian pekerjaan sudah dilaksanakan secara efektif. Menurut hasil wawancara tersebut juga menyatakan bahwa pembagian beban kerja sudah merata pada seluruh staf yang ada. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara lain yang peneliti paparkan dibawah ini: “Sudah sesuai dengan standar kerjanya, dan bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Pembagian beban kerjanya sama tidak ada yang terlalu berat atau ringan semua sama” (Wawancara dengan Ibu Nolya Janis, Sekretaris Kecamatan Siau Barat Selatan) “Sesuai tupoksinya masing-masing, dan sudah diatur dalam peraturan yang ada. Sementara untuk beban kerja, semua bidang sudah dibebani dengan pekerjaan yang merata” (Wawancara dengan Bapak Piet Bidara Kansil, Kasubag Umum dan Kepegawaian)

Berdasarkan wawancara tersebut, pernyataan sumber yang peneliti wawancara semakin kuat bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah berdasarkan standar kerja atau tupoksi masing-masing aparat, pekerjaan sudah dibagi pada beban kerja yang merata dan penyelesaian pekerjaan pun sudah dilaksanakan secara efektif. Namun hal ini menjadi kontras manakala peneliti, mewawancarai salah satu kepala seksi dan staf di Kantor tersebut yang menyatakan hal berbeda dengan yang diutarakan oleh pejabat yang sudah peneliti paparkan diatas, Berikut hasil wawancara tersebut: “Kalau sudah waktunya pulang ya pulang, tapi kadang tidak menentu juga waktunya, kadang kalau harus lembur sampai kerjaan

selesai. Kalau beban kerja menurut saya belum merata, karena kadang ada yang sibuk dan banyak yang terlalu santai” (Wawancara dengan bapak Joni Sentinuwo, Staf di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan)

“Kalau saya bagaimana kebijakan pimpinan saja. Berbicara mengenai beban kerja sebenarnya belum merata karena masih banyak yang santai dalam menjalankan tugas” (Wawancara dengan bapak La Ode Baharudin, Kasie Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Umum di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan). Dari wawancara tersebut, peneliti menganalisa bahwa sebenarnya masih ada tumpang tindih pekerjaan yang terjadi. Mengenai hal ini, peneliti menduga faktor kedekatan mempengaruhi penilaian suatu pimpinan sehingga juga mempengaruhi dalam mendelegasikan tugas-tugas yang ada. Selain itu, dari wawancara ini peneliti menganalisa bahwa beban kerja yang dimiliki aparat pada Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan tidak terbagi secara merata pada setiap aparat.

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana mutu seorang aparat dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan apakah usaha tersebut membuahkan hasil dalam peningkatan kualitas kerja aparat. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan narasumber mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan: “Untuk mengukur kualitas kerja kan banyak faktor, indikator mungkin kita

utamakan di sumber daya manusia dari kedisiplinan, integritas kemudian kualitas pekerjaan itu sendiri, jadi banyak faktor yang dilihat. Ini memang tergantung kepada target itu juga output yang mau di capai, kalau memang arahnya ke luas pekerjaan mungkin ada fleksibilitas tertentu yang penting kualitas itu tercapai jadi itulah yang relatif. Pada prinsipnya saya cukup puas” (wawancara dengan bapak Novi Gumansalangi, Camat Siau Barat Selatan)

“Sebenarnya yang lebih tahu masing-masing kasubag kalau mengenai aparat karena saya hanya sebatas mengawasi, kalau mengenai kualitas keseluruhan aparat relatif, kalau menilai dari keseluruhan aparat disini masing-masing punya kualitas kerja yang berbeda, ada yang kualitasnya baik adapula yang kualitasnya rendah tapi karena terbiasa dengan pekerjaannya jadi bisa. Sebenarnya kualitas kerja aparat masih perlu ditingkatkan, peningkatan kualitas kerja aparat itu harus terus menerus ditingkatkan, bukan hanya sekedar dari pekerjaan yang biasa di kerjakan akan tetapi pengetahuan dan keahliannya terhadap bidang pekerjaannya” (wawancara dengan ibu Nolya Janis, Sekretaris Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan) “kualitas kerja cukup baik, tapi masih ada yang kekurangan kalau disini memang masalah tenaga aparat kurang, kerjanya merangkap semua” (wawancara dengan bapak Piet Bidara Kansil, Kasubag Umum dan Kepegawaian) “Baik, yang membantu saya sangat tanggap mereka sudah tau apa yang mesti di kerjakan” (wawancara dengan bapak Rusli Bawotong, Kasubag Perencanaan dan Pelaporan) “sudah maksimal dalam melaksanakan tugas, kecuali ada kerjaan lain diluar, sehari-hari sudah

biasa ada perintah sekali langsung dipahami disuruh buat surat langsung mengerti” (wawancara dengan bapak Rivieamer Janis, Kasubag Keuangan dan Aset).

Menurut hasil wawancara bisa dianalisa bahwa kualitas pekerjaan dari aparat di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan sudah cukup baik, artinya pegawai sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara dari sudut pandang masyarakat Kecamatan Siau Barat Selatan, peneliti mendapatkan fakta yang berlainan, berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan: “Menurut saya belum maksimal dalam menjalankan tugas, beberapa kali saya kesana tidak ada pelayanan yang istimewa. Masih lambat dalam pekerjaan dan seringkali lempar tanggung jawab yang dilakukan” (wawancara dengan ibu Rinneke Matahari, masyarakat Kecamatan Siau Barat Selatan) “Sudah cukup, meskipun masih banyak kekurangan dan harus diperbaiki” (wawancara dengan bapak Hebrito Walelangi, masyarakat Kecamatan Siau Barat Selatan)

“Masih kurang, kadang pelayanan itu ada yang memuaskan dan ada yang kurang memuaskan. Mengenai prosedur pelayanan yang diberikan aparat belum cukup baik” (wawancara dengan ibu Pelma Piter, masyarakat Siau Barat Selatan) “Kualitas pekerjaan masih jauh dari harapan, harus ada perbaikan dan peningkatan kualitas aparatur dari Kecamatan” (wawancara dengan bapak Hertjes Luas, sebagai masyarakat Siau Barat Selatan) Dari hasil wawancara bisa dianalisa bahwa kualitas kerja yang dihasilkan aparat masih jauh dari optimal, masih perlu perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan tugas agar lebih maksimal sehingga kualitas pekerjaan meningkat. Peningkatan kualitas pekerjaan aparat secara

otomatis akan menambah kepuasan masyarakat penerima layanan serta akan lebih meningkatkan lagi etos kerja yang ada.

Sejauh mana pengetahuan aparat mengenai kinerja dan keterampilannya, sejauh mana aparat mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi akan tercapai jika pegawai mempunyai pengetahuan terhadap pekerjaan. Dalam wawancara berikut, akan peneliti paparkan mengenai sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan terhadap tupoksi dan pekerjaan yang ditanganinya. Berikut hasil wawancara dari pimpinan, staf serta warga masyarakat tersebut: “Aturan yang sudah di berikan kepada aparatur sudah sesuai dengan Tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Akan tetapi apabila keadaan mendesak dan ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat sementara yang berwenang tidak di tempat maka akan saya delegasi kepada mereka yang saya anggap mampu menyelesaikannya” (wawancara dengan bapak Novi Gumansalangi, Camat Siau Barat Selatan) Dari hasil wawancara dengan Camat Siau Barat Selatan tersebut, bisa dilihat bahwa pemberian tugas sudah diatur dalam peraturan tentang struktur organisasi dan tata kerja. Mengenai tugas yang harus diselesaikan segera dan yang berwenang sedang tidak ada ditempat maka delegasi tugas diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya yang dianggap relevan dengan tugas tersebut. Jadi intinya meski pengetahuan terhadap tugas pokok dan fungsi wajib dimiliki aparat. Beberapa aparat yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan, dimana mereka juga dituntut untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi sendiri an

memahami tugas pokok dan fungsi orang lain. Berikut wawancara yang peneliti kutip: “Sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing, meski kadang saya mendapatkan perintah untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan bagian saya” (wawancara dengan bapak La Ode Baharudin, Kasie Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Umum). “Jika berbicara berbicara tupoksi, sebenarnya belum sesuai kadang bukan di bidang yang saya pegang, tetapi harus merangkap di bidang yang bukan untuk saya” (wawancara dengan bapak Joni Sentinuwo, Staf di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan). Jika pegawai sudah memahami tugas pokok dan fungsinya maka secara otomatis aparat akan memiliki penegetahuan yang handal terhadap pekerjaannya, karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, biasanya ide dan gagasan akan muncul ketika sedang berlangsungnya rapat antara pimpinan dengan bawahan. Berikut peneliti paparkan mengenai hasil wawancara tersebut: “Disini kita tidak bisa sendiri-sendiri tanpa bantuan yang lain, ide dan gagasan justru diperlukan apabila kita menghadapi permasalahan yang belum terjadi sebelumnya. Sebagai pimpinan akan sangat jahat jika tidak mendengarkan ide dan gagasan dari bawahan. Karena tidak bisa selamanya saya sebagai atasan yang paling pintar dan mengerti masalah, semua kemampuan kita kan ada batasnya, wawasan kita ada batasnya, manakala ada hal yang kita tidak ketahui tapi mereka tahu justru kita mesti merasa bangga” (wawancara dengan bapak

Novi Gumansalangi, Camat Siau Barat Selatan). “Ada yang selalu menyampaikan ide juga, selama diperlukan dan sejalan dengan permasalahannya, kita terima” (wawancara dengan ibu Nolya Janis, Sekretaris Camat Siau Barat Selatan). Menurut pimpinan, ide dan gagasan yang datang dari bawahan bukanlah hal yang harus dihindari, bahkan ide dan gagasan dari bawahan biasanya menjadi pencerahan untuk sebuah permasalahan atau situasi yang belum menemukan solusinya. Berikut peneliti paparkan hasil wawancara dengan aparat yang ada di Kecamatan Siau Barat Selatan: “kalau diberikan kesempatan biasanya saya menyampaikan ide atau gagasan tentang suatu hal. Tetapi kalau tidak diminta lebih baik diam saja” (wawancara dengan bapak Joni Sentinuwo, Staf di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan). Dari wawancara diatas kita bisa melihat bahwa tidak semua aparat berinisiatif memberikan ide dan gagasannya dalam penyelesaian masalah. Ada beberapa staf yang ternyata hanya mengikuti apa kata pimpinan saja dalam melaksanakan tugas. Hal ini tidak menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi dari aparat terhadap keberhasilan dari suatu pekerjaan, karena apabila dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan aparat hanya berprinsip sekedar menjalankan perintah pimpinan, maka bukan tidak mungkin pekerjaan itu tidak akan sempurna hasilnya. Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini hasil wawancara terkait masalah kerjasama dalam

pelaksanaan pekerjaan di Kantor Kecamatan Siau Barat Selatan: “Kalau di bidang saya, kita saling mengisi. Artinya sama-sama mengerjakan pekerjaan yang ada dan menutupi pekerjaan teman yang kebetulan sedang berhalangan hadir. Karena pimpinan juga menekankan pentingnya kerjasama dalam satu bidang pekerjaan” (Wawancara dengan bapak Piet Bidara Kansil, Kasubag Umum dan Kepegawaian kantor camat Siau Barat Selatan). “Dibidang saya kerjasamanya baik. Karena kerjasama harus ada, apalagi yang namanya kerja itu perlu kerjasama kalau tidak, mungkin tidak akan terselesaikan pekerjaan” (Wawancara dengan bapak Rusli Bawotong, Kasubag Perencanaan dan Pelaporan di Kantor Camat Siau Barat Selatan). Menurut beberapa pegawai, kerjasama yang terjadi antar pegawai sudah baik karena mereka saling mengisi manakala ada pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sangat kontras dengan penilaian masyarakat kecamatan Siau Barat Selatan, mereka menyatakan bahwa kerjasam pegawai belum terlihat baik karena pelayanan yang di lakukan sering terhambat manakala ada pegawai yang tidak dapat melayani warga. Berikut hasil wawancara dengan beberapa warga: “Kalau saya lihat, kerjasama kurang begitu terlihat. Karena kadang jika salah satu pelayanan kosong, tidak ada yang mengisi dan kita disuruh menunggu. Harusnya tidak seperti itu jika kerjasama pegawainya sudah baik” (Wawancara dengan ibu Kartini, masyarakat kecamatan Siau Barat Selatan). “Kerjasamanya masih kurang baik, karena tidak ada pegawai yang melayani. Kadang pegawai lain sibuk dengan pekerjaan yang lain, tunggu di perintah” (Wawancara dengan

bapak Hebrito, masyarakat). Dari hasil wawancara tersebut, peneliti bisa menganalisa bahwa kerjasama pegawai belum berjalan efektif, karena masih ada keluhan dari beberapa warga terkait kekosongan pelayanan jika pegawai yang melayani sedang berhalangan.

Kesimpulan

1. Perilaku aparatur pemerintah tercermin pada sikap dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari, yang pada akhirnya berimplikasi pada penyelenggaraan pelayanan publik. Etika pemerintahan berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa selama ini dalam melaksanakan tugasnya aparatur selalu mentaati peraturan disiplin, melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik, saling menghormati, santun, ramah dalam melayani anggota masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Siau Barat Selatan merupakan tugas-tugas yang dipikul bersama sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam kaitan dengan kinerja aparatur sipil negara. Apapun bentuknya jika melekat sebagai aparatur sipil negara berarti dia harus berkepentingan untuk melayani masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa setiap aparatur pemerintah tentu sangat berurusan langsung dengan kegiatan pelayanan publik.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelaksanaan etika pemerintahan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara adalah cukup baik. Baiknya pelaksanaan etika dalam pelaksanaan pemerintahan memberikan kontribusi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Siau Barat Selatan. Hal ini dapat tercermin dari peran aparatur pemerintah Kecamatan Siau Barat

Selatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, Sistem pelayanan yang diberikan, prosedur dan metode kerja, pendapatan pegawai, Kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan dan pemberian standar biaya pelayanan. Sedangkan untuk standar penilaian kinerja antara lain melalui motivasi kerja, prestasi kerja, disiplin, dan tanggung jawab, yang merupakan standar baku bagi penilaian pegawai yang dilakukan secara cukup maksimal sesuai dengan kondisi peralatan yang tersedia dan sumber daya pegawai yang ada.

3. Pelayanan publik di kecamatan merupakan tugas –tugas yang dipikul bersama sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam kaitan dengan pelayanan publik. Apapun bentuknya kalau melekat sebagai aparatur pemerintah berarti dia harus berkepentingan untuk melayani masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa setiap aparatur sipil negara tentu sangat berurusan langsung dengan pelayanan publik.

Saran

1. Aparatur Sipil Negara dapat menjadikan dirinya sebagai teladan di dalam pelaksanaan etika, hukum dan konstitusi. Dengan kata lain, sudah bukan waktunya lagi pemerintah dapat begitu saja mengambil hak milik orang lain tanpa kewenangan yang jelas dan disertai pemberian imbalan atau ganti rugi yang wajar.
2. Setiap aparatur sipil negara selalu mentaati berbagai ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan pedoman dan kode etik dari etika penyelenggaraan pemerintahan.

3. Setiap aparatur pemerintah yang bersentuhan langsung dengan kegiatan pelayanan kepada masyarakat dapat dikatakan belum memenuhi harapan yang diinginkan oleh masyarakat. Hal ini dilihat dari lemahnya sikap mental, kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pelayanan melalui tulisan ini disarankan hendaknya ditumbuh kembangkan sikap mental yang positif dalam kegiatan pelayanan seperti mempermudah kegiatan bukan sebaliknya mempersulit kegiatan pelayanan.
4. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pelayanan publik dapat dikatakan belum memadai. Melalui hasil penelitian ini disarankan hendaknya diperlukan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai seperti penyediaan alat komputer, dan lain-lain yang dapat mempercepat proses kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Yatimin, 2006, Pengantar Studi Etika, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Castles, 2008, Mewujudkan Good Governance melalui pelayanan publik, Jogjakarta: Pustaka Ramadhan.
- Hermit, 2008, Ilmu Pemerintahan (kybernology), Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J, 2010, Metode Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rosda karya.
- Miles dan Huberman, 2008, Metodologi Ilmu Pemerintahan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber daya manusia I. Jakarta: Penerbit LepKhair.

EKSEKUTIF

Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan
Volume 2 No. 2 Tahun 2017
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

ISSN : 2337 - 5736

- Prabu, Anwar. Mangkunegara, 2005.
Evaluasi Kinerja Sumber Daya
Manusia. Bandung: Refika
Aditama.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Bandung:
PT Refika Aditama
- Sri, Hartini, 2008. Hukum kepegawaian
di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&B.
Bandung: Alfabeta
- Sufianto, Dadang, 2016, Etika
Pemerintahan di Indonesia,
Bandung: Alfabeta.