

Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas pada Lapas Kelas II A Watampone

A Musfirah¹, Normiyati N², Herniah S³, Muhammad Nasir⁴

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Republik Indonesia

Email:

amusfirah452@gmail.com, erni81syam@gmail.com, nasirachi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas. Responden dalam penelitian ini adalah Pengunjung dan keluarga narapidana Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Watampone. Jumlah pengunjung yang menjadi sampel penelitian ini adalah 55 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling, sedangkan metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Pegawai dan Pelayanan Publik berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Watampone
Kata kunci : Etika Pegawai, Pelayanan Publik, Reformasi Birokrasi, Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

Abstract

This study examines the effect of Employee Ethics, and Improvement of Public Services on the Implementation of the Integrity Zone. Respondents in this study were Watampone Class II Penitentiary Visitors. The number of visitors who sampled this study was 55 people. The method of determining the sample used in this study is Simple Random Sampling, while the data processing method used by researchers is multiple regression analysis. The results of this study indicate that Employee Ethics and Public Services have a significant effect on the Implementation of the Integrity Zone in Watampone Class II Penitentiary.

Keywords: Employee Ethics, Public Services, Bureaucracy Reform, Integrity Free Zone Zones.

Pendahuluan

Pasca reformasi tahun 1998, agenda yang harus diselesaikan ialah pemberantasan korupsi. Hingga kini, berbagai kegiatan sebagai upaya untuk mencegah korupsi telah banyak dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), maupun instansi lain (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Ombudsman Republik Indonesia dan lain-lain) yang diantaranya meliputi; Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK), sosialisasi, pendidikan/pelatihan, Integrity Fair, dan sebagainya. Berbagai upaya pencegahan korupsi tersebut dirasakan kurang optimal, yang salah satunya disebabkan karena upaya tersebut tidak dilakukan secara terpadu dan direncanakan dengan baik. Sehingga dalam hal ini, diperlukan adanya reformasi birokrasi di Indonesia.

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan

organisasi Kementerian Hukum dan HAM yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan professional dalam mewujudkan good governance dan clean government menuju aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja. Dalam perjalanannya, terdapat kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, diskriminasi dan lemahnya pengawasan. Guna menghilangkan perilaku penyimpangan anggota tersebut telah dilakukan langkah langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dengan penetapan satuan kerja untuk diusulkan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), tetapi dalam perkembangannya satuan kerja yang diusulkan belum ada yang memenuhi standar penilaian minimal.

Penetapan satuan kerja sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada satker-satker di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM melalui pembangunan Zona Integritas dengan menerapkan instrumen Zona Integritas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah, yang meliputi 6 area perubahan bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

Minimnya Satker yang diusulkan sebagai WBK karena kesulitan dalam penerapan indikator sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tersebut antara lain indikator kurang relevan dan belum sinkron dengan tupoksi Kementerian Hukum dan HAM dan rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Hukum dan HAM dan keterbatasan data pendukung, hal ini disebabkan karena pemberlakuan indikator tersebut diperuntukkan secara general/universal untuk seluruh Kementerian/Lembaga. Oleh karena itu diperlukan indikator spesifik/khusus yang mengatur pelaksanaan Zona Integritas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM agar dapat mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang cukup berat tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan sumbangsih terbaik kepada publik, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik, mutu layanan terbaik sehingga akan berdampak pada keberhasilan organisasi secara signifikan. Untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan tersebut maka diperlukan sebuah formulasi kebijakan yang dapat diimplementasikan secara rasional dengan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang realistis.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi, yang meliputi seluruh aktifitas dalam sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dalam rangkaian kegiatan sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta.

Sumber daya manusia menduduki posisi yang sangat urgen dan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut melaksanakan program-program kerjanya.

Dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi maka peranan sumber daya manusia sangatlah penting, mengingat peran dan tanggung jawab yang diemban sumber daya manusia untuk turut serta berperan aktif dalam rangka menjalankan roda organisasi, karena hal yang sangat mustahil sekali jika suatu organisasi dapat berjalan dengan baik tanpa ada sumberdaya manusia di dalamnya. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, diperlukan kemampuan serta pemahaman yang benar tentang tugas dan fungsi yang dijalankan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan motivasi untuk berkarya. Dengan demikian sumber daya manusia pada dasarnya perlu dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka menunjang dan memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan kegiatan agar memperoleh hasil yang maksimal dan berdaya guna. Untuk dapat melaksanakan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional sehingga pemerintah harus berupaya agar aparturnya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat bekerja secara optimal dan professional

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan yang berlaku. Aparatur sipil Negara (ASN) terdiri dari Aparatur Sipil Pusat, Aparatur Sipil Daerah dan Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Peranan pimpinan dan pegawai dalam sebuah organisasi merupakan sebuah sinergi yang indah dalam rangka mendukung kinerja pegawai, baik dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi pegawai maupun dalam rangka membangun sistem kerja yang efektif, dinamis, harmonis, dan berkualitas. Tuntutan akan kualitas pelayanan, kinerja yang tinggi, sudah pasti harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Watampone telah menerapkan program zona integritas pada tahun ini. Karena mereka merasa bahwa mereka bekerja hanya untuk melayani kepentingan publik untuk itu kantor ini sangat menghindari adanya korupsi, gratifikasi, pungutan liar dan suap serta kendala yang dihadapi kantor ini terkait dengan zona integritas ialah kurangnya sumber dana yang diberikan oleh Pemerintah pusat dalam implementasi zona integritas. Selain itu kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni pada kantor tersebut.

Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan sudah pasti akan merujuk pada tugas pokok dan fungsi instansi masing-masing. Tujuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya adalah mampu memberikan layanan terhadap publik atau masyarakat. Hal ini sudah pasti harapan dari masyarakat adalah dapat menerima layanan yang terbaik dan diberikan oleh orang-orang terbaik. Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan sumbangsih terbaik kepada publik, sehingga dengan adanya sumber daya manusia berkualitas, maka diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik,

Dalam penelitian ini peneliti mengambil topik tentang **“Pengaruh Etika**

Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Watampone", dalam rangka memberantas praktek-praktek ilegal yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan, maka Kemenkumham RI menyusun suatu kebijakan tentang Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi dalam Lapas.

Metode

Lokasi penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Watampone, populasi dalam penelitian ini adalah Pengunjung Lapas dalam hal ini Keluarga Napi sebanyak 55 sampel. Variabel exogen yaitu a. Etika Pegawai b. Pelayanan Publik. Dalam penelitian ini Zona Integritas yang merupakan variabel terikat sedangkan Etika Pegawai dan Pelayanan Publik merupakan variabel bebas dengan metode analisis : Analisis Jalur/ *Path Analysis* program Spss 20.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1
Hasil Penelitian
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.115	9.796		2.666	.010		
1 ETIKA (X1)	.254	.139	.249	1.830	.073	.983	1.018
PELAYANAN (X2)	.104	.137	.103	.761	.450	.999	1.001
REFORMASI BIROKRASI (X3)	-.023	.173	-.018	-.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

1. Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.16 di atas, uji statistik t variabel independen, memperlihatkan bahwa Etika Pegawai, Pelayanan Publik dan Reformasi Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Zona Integritas WBK, maka menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , menerima H_{a3} dan menolak H_{03} .
2. Hal ini sejalan dengan logika teori, bahwa Etika, Pelayanan Publik, dan Reformasi Birokrasi memiliki pengaruh terhadap Zona Integritas WBK. Namun demikian, seharusnya setiap Pegawai harus memiliki Etika dan budaya melayani dalam dirinya, karena Etika dan Pelayanan akan mempengaruhi kualitas dari Pembangunan Zona Integritas yang dicanangkan. Etika yang dimiliki Pegawai dapat meyakinkan pimpinan di wilayah dan di kantor pusat maupun para pengunjung di Lembaga Pemasyarakatan, sedangkan Pelayanan yang tinggi akan memberikan *value added* tersendiri untuk para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Watampone
3. Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik, dan Reformasi Birokrasi terhadap Penerapan Zona Integritas WBK. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel Etika Pegawai dan Pelayanan Publik memiliki pengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas WBK. Dan variabel Reformasi Birokrasi

menunjukkan tingkat $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel Reformasi Birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Penerapan Zona Integritas. Etika dan Pelayanan Publik yang rendah akan mempengaruhi kualitas Zona Integritas di Lembaga Pemasyarakatan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerjanya pada kantor pemerintah..

4. Kemampuan variabel etika pegawai, pelayanan publik dan reformasi birokrasi dalam mempengaruhi penerapan zona integritas WBK. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 57,1%, hal ini berarti kemampuan variabel etika pegawai, pelayanan publik dan reformasi birokrasi dalam mempengaruhi penerapan zona integritas WBK sebesar 57, 1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% ($100\% - 57,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan terhadap para pegawai pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Watampone maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Zona integritas WBK dipengaruhi oleh etika pegawai Lapas Watampone Hal ini berarti semakin baik etika dan sikap para pegawai yang diterapkan sehari-hari di lingkungan Lapas maka semakin tinggi integritas dan nilai mutu setiap individu pegawai, sebaliknya semakin kurangnya etika dan sikap seorang pegawai maka integritas dan nilai tersebut juga akan menurun. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh yang signifikan etika pegawai terhadap zona integritas Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil observasi peneliti yang menemukan banyaknya pegawai yang dalam proses pelaksanaan pekerjaan kurang mengacu pada SOP yang ada.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi para pegawai untuk dapat bersikap lebih baik lagi dan memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan perannya di organisasi etika pegawai merupakan hal yang sangat penting

Bibliografi

- Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Departemen Kehakiman RI, Sejarah Pemasyarakatan: Dari Kepingjaraan ke Pemasyarakatan. Jakarta, 2004.
- Edratna. "Integritas! Dapatkah diukur dan di ramalkan?". Di akses pada tanggal 12 Juli 2010, dari Edratna.wordpress.com. 2007.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Terjemahan Djarkasih, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.

- Ismani. 2001, "Etika Birokrasi", Jurnal Adminitrasi Negara Vol. II, No. 1, September 2001 : 31 – 41
- Ivancevich, Jhon M., Human Resources Management (8th.ed). USA, Richard D. Irwin, Inc, 2001.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Etika Administrasi Negara. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. Hadari., Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Neuman, W. Lawrence., Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Boston : Pearson Education, Inc, 2006.
- Nugroho, Riant., Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008.
- Parsons, W, Public Policy : Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan. Terjemahan. Jakarta : Kencana, 2006.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Pujoalwanto, Basuki. 2014. Perekonomian Indonesia: Tinjauan Historis, Teoritis dan Empiris. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P., Perilaku Organisasi. New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1999.
- Sedarmayanti. 2013. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan. Bandung : PT Refika Aditama
- Setiyono, Budi. 2014. Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik. Jakarta : Center of Academic Publishing Service
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2010. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Surachmin dan Suhandi Cahaya. 2011. Strategi dan Teknik Korupsi. Jakarta : Sinar Grafika
- Sujatno, Sudirman, Pemasyarakatan Menjawab Tantangan Zaman. Jakarta: Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2008.
- Value, Media. "Kamus Kompetensi: Integrity", di akses pada tanggal 14 Agustus 2019 dari www.Indosdm.com.
- Wahab, Solichin Abdul, Analisis Kebijaksanaan – Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Wibawa, S., Purbokusuma Y., Pramusinto A, Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1994.
- Widodo, Joko, Analisis Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang : Bayumedia, 2008.
- Winarno, Budi, Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo. 2002.