

**IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PUCUK RANTAU
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2020**

Oleh: Jekri Kurniawan

Email: jekrikurnia@gmail.com

Dosen pembimbing: Dra. Wan Asrida, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, JL.H.R Soebrantas

Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp /Fax. 0761-6327

ABSTRACT

Every government agency, both central and regional, that has a workforce of both State Civil Apparatus (ASN) or also called by another name, namely services that must be standardized on a public service code of ethics. Kuantan Singingi Regency. This study uses a qualitative research method with a case study approach that is descriptive in nature with the process of collecting data through interviews and document studies. The research was conducted at the Pucuk Rantau District Office. The results of this study stated that the implementation of the Employee Code of Ethics at the Pucuk Rantau District Office, Kuantan Singingi Regency, had not been fully implemented. There are still several employees who have not implemented the Code of Ethics at the Pucuk Rantau Sub-District Office so that the implementation of the Code of Ethics at the Pucuk Rantau Sub-District Office is not carried out properly. Implementation of the Employee Code of Ethics at the Pucuk Rantau Sub-District Office has not been maximized due to the absence of unclear sanctions for violations of the Code of Ethics by Employees

Keywords:*Implementation, Code of Ethics, Employees*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan pemerintahan yang baik, setiap instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah yang memiliki tenaga kerja aparatur sipil negara (ASN) haruslah pelayanan yang berstandarkan pada kode etik pelayanan publik (Sudewo, 2011).

Ekspektasi yang tinggi terhadap penyelenggara pemerintahan termasuk aparatur sipil negara, jika berbanding terbalik dengan perilaku yang ditunjukkan oleh mereka, akan melahirkan sinisme dan sarkasme publik, lebih jauh publik akan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah, aparat pemerintah dianggap sebagai bagian dari “beban” kehidupan mereka bukan dianggap sebagai solusi atas permasalahan mereka (Warsanto, 2009).

Pegawai negeri bukan hanya unsur dari aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan aparatur sipil negara (ASN) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. (Haryono, 2015)

Agar memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, maka terkait kinerja Pegawai Negeri memiliki Kode Etik. Menurut Dwiyanto (2010) Kode Etik memiliki tujuan mengatur standar pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai objek dari pelayanan tersebut.

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam

bentuk ketentuan ketentuan tertulis. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu (Dwiyanto, 2010).

Permasalahan pelayanan publik cukup kompleks, variabelnya sangat luas, upaya memperbaiki birokrasi sebagai pelayan publik termasuk di dalamnya upaya menanamkan etika sebagai nilai utama dalam pelayanan public (Sutrisno, 2016). Hal ini memerlukan waktu yang panjang dan diikuti dengan kemauan aparat untuk merubah sikap dan orientasi perilakunya ke arah yang lebih mementingkan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah telah mengatur peraturan tentang aparatur sipil negara yang memuat kewajiban dan larangan setiap aparatur sipil negara dan yang menjadi persoalan masa sekarang ini adalah masih banyak aparatur sipil negara yang kinerjanya tidak sesuai dengan peraturan aparatur sipil negara. Contohnya masih ada aparatur sipil negara bolos dan datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas.

Dengan adanya Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhindar atau tidak melakukan hal-hal yang menjadi larangan dan dapat mentaati segala yang menjadi kewajiban sebagai abdi masyarakat, sehingga terwujud aparatur yang memiliki jiwa dan semangat bekerja dan rasa disiplin yang tinggi secara ikhlas dan bertanggung jawab

dalam mengemban tugas-tugas kedinasan sebagai standar Kode Etik.

Pada Pasal 5 huruf a Kode Etik Pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi bertujuan:

Wajib mentaati segala Peraturan Perundang - undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi;

Berdasarkan hal ini maka dapat dipahami bahwa kewajiban dalam menjalankan kewajiban bagi aparatur sipil negara terkhusus di lingkungan Kantor Camat Pucuk Rantau adalah sebuah kewajiban.

Berdasarkan pernyataan Sekretaris Daerah Kuantan Singingi kepada media lalu yang menyatakan bahwa secara disiplin, aparatur sipil negara di Kuantan Singingi masih rendah dan belum mencapai yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang nongkrong di warung pada saat jam kerja. Hal ini sangat berdampak pada layanan publik di Kabupaten Kuantan Singingi. (Riaupos, 2020)

Hal ini melanggar kode etik yang terdapat pada Pasal 5 huruf f tentang Kode Etik yang memiliki tujuan yakni:

Patuh dan taat terhadap operasional dan tata kerja yang telah ditetapkan pada organisasi internal;

Dalam hal ini sering dilakukan tanpa keterangan yang dilakukan oleh beberapa pegawai adalah sikap yang melanggar aturan kode etik. Jumlah ketidakhadiran yang cukup besar dengan kondisi tanpa keterangan adalah sebuah persoalan di Kantor Camat Pucuk Rantau.

Selain itu sebagai data pra penelitian, peneliti melakukan survey kepada masyarakat Kecamatan Pucuk Rantau terkait dengan kepuasan pelayanan publik. Hal ini disebabkan beberapa hal pada aturan kode etik telah dilanggar sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan pelayanan dari Kantor Camat Pucuk Rantau tersebut.

Hasil identifikasi menyatakan bahwa permasalahan yang paling mendasar terkait kode etik pegawai adalah sikap pegawai yang cenderung suka mengundur-undur waktu pelayanan, sehingga pelayanan yang diharapkan bisa diberikan dengan cepat, namun cenderung lama dan membuang waktu. Hal ini disampaikan oleh Maria, bahwa sering sekali pegawai kantor camat pucuk Rantau tidak tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dan cenderung lalai dengan kebutuhan masyarakat.

Hal ini melanggar Kode Etik yang terdapat pada Pasal 5 huruf k Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 tahun 2018 yang berbunyi: *memiliki integritas, dedikasi dan semangat pengabdian yang tinggi kepada satuan organisasinya serta dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya;*

Sebuah tata kelola pemerintahan yang baik akan menciptakan kepuasan bagi masyarakat. Sikap lalai yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang menyebabkan rendahnya kepuasan pada layanan menjadi permasalahan bagi Kantor Camat Pucuk Rantau.

KERANGKA TEORI

a. Teori Implementasi

Implementasi prinsipnya merupakan suatu cara agar sebuah kebijakan yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuannya, Webster dijelaskan secara singkat bahwa implementasi kebijakan adalah menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan sehingga dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap suatu tertentu. Dalam analisa kebijakan Dye dan Jonnes mengatakan bahwa implementasi adalah pelaksana suatu kegiatan setelah disahkan oleh pihak-pihak berkepentingan yang terorganisir dari agen-agen eksekutif (Rahman, 2018).

Grindle (Mulyadi, 2015:47) menyatakan, “implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu”.

Sedangkan menurut Horn (Tahir, 2014:55), “mengartikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan”.

b. Konsep Kode Etik Pegawai dalam Pelayanan Publik

Menurut Fadillah (2001: 69), Kode Etik Pegawai adalah cara dalam memberikan pelayanan publik dengan berdasar pada kebiasaan yang mengandung nilai hidup dan hokum (norma) sesuai dengan tingkah laku manusia yang dianggap baik. Oleh karena itu maka etik mengemukakan tentang “baik-buruk”, dan bukan “benar-salah” perihal sikap, tindakan dan perilaku manusia dalam berhubungan dengan sesamanya, baik dalam masyarakat maupun organisasi public, maka etika mempunyai peran penting dalam praktek administrasi publik

Menurut Djaja (2012) bahwa PNS merupakan bagian dari pejabat public yang mempunyai fungsi

memberikan pelayanan kepada publik sehingga PNS disebut pula sebagai civil atau publicservant.

Upaya dalam meningkatkan etika pegawai sebagai nilai utama dalam pelayanan publik diikuti oleh kesungguhan dari aparat birokrat itu sendiri untuk mengubah sikap dan perilakunya kearah yang lebih mengutamakan kepentingan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Mertins Jr (dalam Maani, Kartuni, 2010:62) ada tiga hal yang harus dijadikan pedoman Kode Etik Pegawai, yaitu;

1. *Equality* yaitu perilaku yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasari oleh model sikap birokrasi yang logis secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa membandingkan status sosial, agama, dan sebagainya.
2. *Loyalty* adalah kesetiaan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut berhubungan satu sama lain, dan tidak ada kesetiaan yang harus diberi kepada satu jenis kesetiaan tertentu saja.
3. *Responsibility* yaitu setiap aparat pemerintah harus setia dalam menerima tanggung jawab atas apapun ia kerjakan dan harus menghilangkan ideologinya “saya sekedar melaksanakan perintah dari atasan.

c. Kode Etik Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Pegawai Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi. Bahwa maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan dan ucapan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugasnya serta pergaulan

hidup sehari-harinya.

Dan untuk melaksanakan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mewujudkan pegawai yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas dilingkungan Pemerintah Kabupaten. dan juga bertujuan :

- a. Mengangkat harkat dan martabat Bangsa dan Negara;
- b. Menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas pegawai;
- c. Meningkatkan disiplin pegawai;
- d. Menjaga citra dan kinerja pegawai;
- e. Menjamin terpeliharanya tata tertib;
- f. Menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan iklim kerja yang kondusif;
- g. Menciptakan dan memelihara kondisi serta perilaku yang professional;
- h. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik;

Kode Etik Pegawai selanjutnya disebut Kode Etik, adalah pedoman tertulis yang berisi norma atau etika yang mengatur ucapan maupun perilaku mengenai hal-hal yang diwajibkan, dilarang atau tidak patut dilakukan oleh pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas, fungsi, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab maupun dalam pergaulan sehari-hari.

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandanganya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis. Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan Undang-Undang 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu

menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang.

HASIL PENELITIAN

Implementasi Kode Etik Pegawai di Kantor Camat Pucuk Rantau

- a. Wajib mentaati segala Peraturan Perundang - undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Harjunaidi, S.Sos selaku Camat di Kantor Camat Pucuk menyatakan bahwa:

“Pegawai kantor camat pucuk rantau selalu saya ingatkan mengenai peraturan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai dikantor ketika melaksanakan tugasnya. Segala sesuatu yang dikerjakan harus mengacu pada aturan yang berlaku tanpa membedakan pegawai satu dengan pegawai lainnya. Kewajiban menjalankan tugas pokok berdasarkan kode etik yang dimuat pada perundang-undangan memang belum sepenuhnya mampu dipahami pegawai dengan baik namun kami selalu berusaha dengan maksimal agar dapat meminimalisir kesalahan dalam tugas”(Selasa 17 Maret 2020).

Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa Pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau sebagian besar sudah menerapkan Kode Etik berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Walaupun belum sepenuhnya mampu dilaksanakan dengan baik dikarenakan juga banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, tetapi pimpinan dan pegawai selalu berusaha agar bisa meminimalisir terjadinya kesalahan.

- b. Wajib menyimpan rahasia jabatan

yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan dan hanya dapat mengemukakannya kepada dan atas perintah pejabat yang berwenang atau kuasa peraturan perundang-undangan

Dalam hal ini para pegawai wajib menyimpan rahasia seluruh yang berkaitan dengan Kantor Camat Pucuk Rantau.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Sekretaris Camat Pucuk Rantau yang bernama

Yeyenda,S.Pi.M.IP menyatakan bahwa:

“Hal ini selalu saya tekankan kepada para pegawai untuk menjaga rahasia jabatan serta apa tugas mereka jika tidak diperlukan. Saat ini banyak pegawai yang membangga-banggakan diri terhadap jabatannya bahkan tak jarang mereka mempostingnya di media sosial. Hal ini tentunya kurang etis menurut saya, karena menjaga rahasia jabatan merupakan bagian dari profesionalitas yang harus ditaati, ya tapi itu bukan pegawai di kantor Camat ini. Namun beberapa waktu lalu saya menemukan salah seorang pegawai saya mengekspos jabatannya di media sosial, kemudian saya memberikan tindakan dengan cara menasehatinya secara empat mata dan mengingatkan kembali perihal kode etik yang harus ditaati.”(Selasa 17 Maret 2020)

Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa masih ada pegawai yang belum menerapkan dengan baik tentu saja akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan pegawai. Pentingnya menjaga kerahasiaan jabatan merupakan kewajiban setiap pegawai karena tidak semua orang harus mengetahui mengenai suatu hasil keputusan tanpa izin dari pimpinan. Menjaga kerahasiaan data maupun informasi penting lainnya baik informasi yang berkaitan dengan kerja, informasi data pribadi para pegawai dan informasi masyarakat yang memang bukan menjadi konsumsi bagi publik.

c. Tanggap, Terbuka, Jujur Dan Akurat

Serta Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Setiap Kebijakan Dan Program Pemerintah

pelayanan yang sama terhadap semua masyarakat tentunya sudah hal yang wajib bagi semua pegawai dan hadir tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Arian Wilsadinata,S.Ag selaku pegawai Pucuk Rantau yang bernama Harjunaidi menyatakan bahwa:

“ Semua pegawai kantor Camat wajibkan melakukan absensi setiap pagi. Hal ini bertujuan agar pegawai bisa masuk tepat waktu sehingga tidak melalaikan waktu bekerja. Selain itu juga pegawai diharapkan tanggap dalam melakukan segala tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda pekerjaan. Namun pada penerapan kerja sehari-hari masih ada pegawai yang melalaikan dalam pengerjaan tugas yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari tetapi diselesaikan melebihi waktu yang seharusnya. Tentu saja hal ini mencerminkan masih kurangnya kode etik pegawai dalam menjaga keakuratan serta tepat waktu pengerjaan sebuah tugas yang diberikan”(Selasa 17 Maret 2020)

Sesuai dengan hasil wawancara diatas didapatkan bahwa masih ada pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau yang melalaikan dalam pengerjaan tugas. Tentu saja ini menjadi masalah dalam penerapan kode etik pegawai. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kebijakan yang telah dibuat harus benar-benar tertanam pada diri setiap pegawai. Setiap tugas yang diberikan harus mampu dikerjakan sesuai dengan waktu dan target yang sudah ada walaupun tanpa di awasi oleh pimpinan.

Dalam hal ini para pegawai masih belum bisa melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada.

d. Akuntabel Dalam Pelaksanaan Tugas

Penyelenggaraan Pemerintah Yang Bersih, Berwibawa Dan Bertanggung Jawab

Dalam peraturan ini para pegawai harus akuntabel dalam penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bertanggung jawab dan tanpa membandingkan status social agama dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Syariadi selaku pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau menyatakan bahwa:

“Sejauh ini berdasarkan hasil kerja pegawai yang telah saya amati, akuntabel masih menjadi suatu permasalahan yang belum terselesaikan “sepenuhnya. Maksud saya, masih kurangnya pertanggung jawaban pegawai terhadap tugas yang diberikan, seperti laporan yang saya dengar yaitu beberapa pegawai yang tiba-tiba menghilang atau pergi keluar dengan waktu yang cukup lama sehingga masyarakat menunggu dengan cukup lama, hal ini tentunya akan memperlambat selesainya suatu pekerjaan dan lama kelamaan pun akan menumpuk. Untuk masalah kata ‘bersih’, kami sangat menentang pungli (pungutan liar), sehingga apabila kedatangan ada yang melakukan pungli, maka akan kami berikan sanksi yang tegas” (Selasa 17 Maret 2020)

Hasil dari pernyataan diatas menyebutkan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu melaksanakan Kode Etik yang berhubungan dengan akuntabel. hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang melalaikan wewenang yang diberikan atasan. pentingnya penerapan akuntabel yang baik diharapkan mampu meminimalisir penyalahgunaan wewenang serta memudahkan mekanisme pengawasan dalam menjalankan pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan dari butir-butir Berdasarkan pasal 5 Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 tahun 2018, Kode Etik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bahwa setiap pegawai wajib memiliki sikap yang dapat mendukung

implementasi kode etik dilingkungan kantor Camat pucuk rantau. Penerapan tersebut mulai dari memiliki sikap taat aturan, jujur, akuntabel, integritas tinggi, profesional, dan mampu berkoordinasi antar pimpinan dan bawahannya.

e. Melaksanakan Perintah Kedinasan Dari Atasan Yang Berwenang Secara Tanggung Jawab

Perilaku dalam menjalankan perintah atasan harus penuh tanggung jawab selagi perintah tersebut sesuai dengan prosedurnya

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Pegawai Kantor Camat Pucuk yang bernama Yulhendra rantau menyatakan bahwa:

“Menurut penilaian saya, apabila seorang atasan memberikan perintah kedinasan, maka para pegawai akan melaksanakan perintah tersebut dengan cepat dengan penuh tanggung jawab. Setiap pegawai memiliki kesamaan dalam menjalankan tugas. Pimpinan memberikan tugas berdasarkan prinsip kesamaan tanpa membedakan satu pegawai dengan yang lainnya. Tergantung juga dengan ringan atau beratnya tugas yang. Apabila tugasnya ringan, di hari yang sama pun akan selesai. Namun jika tugasnya tergolong berat/banyak, maka butuh beberapa hari dalam menyelesaikannya” (Selasa 17 Maret 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat bahwa pelaksanaan perintah yang diberikan atasan oleh pegawai sudah sebagian besar sesuai dengan kode etik pelaksanaan tugas pegawai. Pimpinan memberikan tugas tanpa memandang perbedaan, dan tidak membeda-bedakan antar pegawai.

Keberhasilan pegawai tentunya tidak lepas dari perintah atasan yang jelas dan mudah dipahami sehingga dalam pelaksanaannya bisa diselesaikan dengan baik dan cepat. Melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan atasan merupakan cerminan penerapan kode etik pegawai yang baik.

Menjaga loyalitas antara pimpinan dan pegawai supaya segala pekerjaan menjadi

sesuai dengan prosedurnya dan bertanggung jawab.

- f. Patuh dan taat terhadap operasional dan tata kerja yang telah ditetapkan pada organisasi internal

Berdasarkan point ini patuh dan taat sudah kewajiban seorang pegawai sehingga jam kerja tidak digunakan dengan hal hal tidak berkaitannya dengan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan, sehingga kualitasnya suatu pekerjaan

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Fakta Amperadi selaku pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau menyatakan bahwa:

“Mengenai hal ini, selalu kami ingatkan agar para pegawai mematuhi dan mentaati operasional dan tata kerja yang ada. Namun dalam pelaksanaannya, masih saja ada pegawai yang masih semena-mena akan hal tersebut. Hal ini tentunya akan mengganggu tata kerja di kantor camat ini dan bisa juga mengganggu kinerja para pegawai lain, ya lagi-lagi kami akan menegur orang tersebut dan kembali mengingatkan lagi tentang seperti apa operasional dan tata kerja yang harus ditaati”(Kamis 19 Maret 2020)

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan kode etik yang berkaitan dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap jam operasional. Kemudian juga pada tata kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam hal ini, tidak ada persamaan dalam menjalankan kode etik dicerminkan dengan perilaku beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja sebagai jam istirahat padahal berdasarkan aturan jam istirahat tersebut masih belum waktunya namun ada pegawai yang tidak mau melayani masyarakat dengan alasan sekarang sudah jam istirahat untuk pelayanan.

Kondisi seperti ini tentu saja tidak sesuai dengan penerapan kode etik pegawai dalam melaksanakan tugas. Kebiasaan buruk seperti ini jika terus dibiarkan pimpinan

tentu akan mengganggu kinerja dan kualitas pelayanan di kantor camat pucuk rantau. Tindakan dari pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengatasi adanya pegawai yang melakukan hal tersebut agar setiap kode etik dalam bekerja mampu diterapkan oleh semua pegawai dilingkungan kantor Camat Pucuk Rantau.

- g. Pimpinan organisasi internal secara berjenjang wajib memberikan tugas dan tanggungjawab kepada masing - masing bidang/bagian, subbid/subag/seksi dan pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan

Dalam hal ini pimpinan selalu berkoordinasi kepada setiap bidang para pegawai sehingga kualitas suatu pekerjaan baik.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Camat Pucuk Rantau yang bernama Harjunaidi menyatakan bahwa:

“Saya tentunya selalu berkoordinir dengan sekretaris camat serta para Kassubag dalam pelaksanaan tugas sesuai bidangnya masing-masing. Hal ini agar semuanya sistematis dan jelas dalam pelaksanaannya. Agar jangan sampai tugas untuk siapa, yang mengerjakan pun siapa. Jadi semua harus melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab operasional kerjanya masing-masing”(Selasa 17 Maret 2020)

Dari hasil wawancara diatas bahwa Camat Pucuk Rantau sudah menerapkan pemberian tugas dan tanggung jawab kepada bidang masing-masing serta pegawai yang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Hal ini tentu sudah mencerminkan terlaksananya kode etik dengan baik dalam hal pengkoordinasian dari pimpinan. Pemberian tugas yang jelas dan sesuai dengan bidang setiap pegawai merupakan suatu yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Pentingnya hal ini dilakukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kode etik yang akan di terapkan oleh pegawai.

- h. Pimpinan organisasi internal secara berjenjang wajib membimbing dan mengarahkan bawahannya baik dalam etika bertingkah laku, pola pikir maupun dalam teknis pelaksanaan tugas kedinasan

Tidak hanya kualitas pelayanan saja yang harus diperbaiki tapi juga kualitas pegawai supaya sesuai dengan teknis pelaksanaan yang di arahkan piumpinan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan camat pucuk rantau yang bernama Harjunaidi menyatakan bahwa:

“Mengenai hal ini, saya selalu menyampaikan dalam pelaksanaan apel pagi, bahwa tiap-tiap pemimpin di bagian masing-masing bertanggungjawab dalam mengarahkan bawahannya dalam etika berperilaku, pola pikir, maupun teknis pelaksanaan tugas kedinasan. Namun pada kenyataannya, masih terdapat permasalahan seperti miss komunikasi dan sebagainya, namun masih tergolong ringan sehingga masih bisa untuk diatasi maupun diperbaiki.”(Selasa 17 Maret 2020)

Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa camat pucuk rantau sudah mengingatkan kepada pimpinan setiap bidang agar mampu melaksanakan Kode Etik ketika membimbing dan mengarahkan bawahannya. Tujuannya adalah untuk bisa mengkoordinir perilaku pegawai agar sesuai dengan kode etik dalam bertugas. Walaupun demikian masih ada terjadi kesalahpahaman dari bawahan ketika atasan melakukan bimbingan berupa kurang mengertinya atas perintah yang diberikan atasan.

Loyalitasnya seorang Pimpinan selalu memberikan arahan disetiap apel pagi namun seringkali pegawai yang tidak hadir dalam apel ini.

- i. Pimpinan organisasi internal secara bertanggung jawab wajib mengendalikan, mengawasi dan mengevaluasi tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang/bagian, subid/subag/seksi

dan pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan

Dalam poin ini pimpinan harus diwajibkan mengawasi, menevaluasi dan lain sebagainya agar kualitas kerja di Kantor Camat Pucuk Rantau menjadi baik.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pegawai Kantor Camat yang bernama H. Emtoni,SP menyatakan bahwa:

“Dalam hal ini, saya selalu menekankan agar masing-masing pimpinan bagian, mengevaluasi dan mengawasi tugas bawahannya sesuai dengan tugas pokok yang diberikan. Hal ini biasanya tertera dalam laporan bulanan. Selain itu arahan dari kassubag sangat diperlukan dalam membimbing pelaksanaan tugas para pegawai di bawah divisinya. Sehingga, dalam pemberian tugas, para pimpinan akan terlebih dahulu menjelaskan detail tugasnya dan juga menawarkan para pegawai apabila ada yang masih ragu boleh untuk ditanyakan. Hal ini tentunya akan meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam hasil tugas yang dikerjakan oleh para pegawai”(Selasa 17 Maret 2020)

Hasil wawancara tersebut menyebutkan bahwa camat pucuk rantau sudah menerapkan kode etik yang berhubungan dengan pengendalian, pengawasan dan pengevaluasian tugas yang di berikan kepada setiap pimpinan bidang serta pegawai. Hal ini diperlukan untuk menjaga keteraturan perilaku pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan.

- j. Pimpinan organisasi internal berkoordinasi dengan pimpinan organisasi lainnya dalam pelaksanaan tugas kedinasan yang mempunyai kaitan satu dengan lainnya

Pimpinan harus selalu berkoordinasi dengan setiap bidang para pegawai yang ada di Kantor Camat Pucuk Rantau karena mempunyai kaitannya satu sama lain.

Berdasarkan wawancara yang telah

peneliti lakukan dengan Camat Pucuk Rantau yang bernama Harjunaidi menyatakan bahwa:

“Tugas kedinasan yang saling berkaitan ini akan dikoordinasi bersama oleh pihak-pihak terkait, sehingga hal ini akan meminimalisir kesalahan yang terjadi saat pengerjaan tugas. Tugas tersebut merupakan tanggungjawab bersama sehingga harus diselesaikan bersama-sama juga. Namun terkadang masih terdapat pegawai yang acuh terhadap tugas yang diberikan. Sehingga saya tidak bosan untuk memberikan motivasi kepada semua pegawai agar selalu mengerjakan tugas dengan hati yang ikhlas”(Selasa 17 Maret 2020)

Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa pentingnya koordinasi antar bidang menjadi faktor pendukung terlaksananya kode etik antar pimpinan. Menjalani kerjasama dalam suatu tugas akan memberikan dampak yang baik terhadap keharmonisan antar pegawai.

- k. Memiliki integritas, dedikasi dan semangat pengabdian yang tinggi kepada satuan organisasinya serta dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya

Semangat pengabdian bagi para pegawai menunjukkan suatu kualitas tanggung jawab seorang pegawai.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Sesuai laporan evaluasi kerja yang saya terima, beberapa pegawai senior suka membebani pekerjaan pada pegawai junior, sehingga hal ini membuat beban kerja sudah tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Memiliki integritas yang baik merupakan hal yang sudah seharusnya menjadi dasar pegawai dalam bekerja. Mencerminkan dedikasi yang baik kepada bawahan dengan tidak memberikan tugas diluar kemampuannya merupakan suatu kesalahan”(Selasa 17 Maret 2020)

Terdapatkannya pegawai yang masih

berstatus honorer membuat beberapa pimpinan membebani tugasnya kepada pegawai tersebut. Pemberian tugas kepada bawahan harus di sesuaikan dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. pemberian dedikasi yang baik kepada pegawai harus selalu diberikan pimpinan agar tidak adanya kesenjangan.

- l. Membangun Etos Kerja Yang Baik Untuk Meningkatkan Kerja Satuan Organisasi

Membangun etos kerja yang baik agar bisa meningkatkan kerja yang baik dan kualitas pelayanan maupun kerja para pegawai.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“ Etos kerja ini tidak lain dan tidak bukan akan timbul ketika pegawai telah menyelaraskan hati dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu, kami selalu memberikan pengarahan agar semua tindakan dalam bekerja sesuai dengan kode etik yang berlaku, jika sudah selaras, maka etos kerja pun akan baik pula”(Selasa 17 Maret 2020)
Mengacu pada hasil wawancara dan tersebut maka etos kerja merupakan Evaluasi kinerja pegawai terhadap penerapan etos kerja dan sebuah kewajiban dan bentuk rasa tanggung jawab dari pegawai yang harus sudah melekat pada setiap individu pegawai ketika melaksanakan tugas. Memiliki etos kerja yang baik tentu saja akan berpengaruh baik terhadap pegawai dalam penerapan kode etik. Penerapan etos kerja yang baik terus diupayakan oleh pimpinan dan semua pegawai di lingkungan kecamatan pucuk rantau.

- m. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.

Memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan karir hal ini juga mendapatkan kesempatan bagi para

pegawai untuk menambah skill atau keahliannya.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Kesempatan yang diberikan salah satu contohnya adalah mengikutsertakan mereka dalam suatu pelatihan. Kegiatan ini diharapkan mampu memberikan peningkatan dan perbaikan pegawai dalam menjalankan tugas. Banyak juga pegawai yang memiliki pekerjaan sampingan sebagai onlineshop, kami tidak melarangnya namun telah kami ingatkan bahwa hal tersebut jangan sampai mengganggu operasional kerja. Jika ingin berjualan online maka harus di luar jam kerja” (Selasa 17 Maret 2020)

Berdasarkan yang dikatakan Bapak Camat dan gambar diatas Pengembangan karir terhadap pegawai harus selalu menjadi perhatian dari pimpinan. Mendapatkan hak dalam hal pengembangan karir merupakan sesuatu yang wajar didapatkan pegawai. Kegiatan ini bisa dilakukan didalam lingkungan kantor maupun diluar lingkungan kantor. Tentu saja tujuan dari penerapannya agar pegawai bisa memahami dan melaksanakan kode etik dengan baik sehingga mampu menunjang pegawai dalam bekerja.

- n. Dilarang melakukan kegiatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain

Dalam point ini para Pegawai dilarang melakukan kegiatan bersama atasan khususnya di lingkungan Kantor Camat Pucuk Rantau agar kualitas pelayanan di Kantor Camat lebih baik.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Hal ini belum pernah terjadi sebelumnya, jika terjadi maka akan diberikan sanksi. Hal

ini merupakan pelanggaran kode etik yang tidak boleh sampai terjadi. jika hal ini terjadi maka kepercayaan masyarakat terhadap kita pun akan berkurang” (Selasa 17 Maret 2020)

Pegawai yang melakukan pekerjaan selain tugas yang telah diberikan tentu menyalahi Kode Etik pegawai. Setiap pegawai selalu diberikan pemahaman bahwa ketika bekerja tidak ada unsur pemenuhan kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu selain dari tata kerja yang sudah ditetapkan. Apabila hal ini terjadi maka pemberin sanksi akan diberikan pimpinan. Camat pucuk rantau juga menyebutkan bahwa kondisi seperti ini belum pernah terjadi dan diharapkan pegawai tetap memegang teguh kode etik yang telah dibuat.

- o. Menjalin kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam lingkungan internal untuk mencapai hasil kerja yang baik

Menjalin kerjasama yang baik antara sesama pegawai sudah suatu kewajiban agar kualitas pelayanan lebih baik kedepannya.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“ Menjalin kerjasama yang baik, hal ini butuh kekompakan yang lebih tinggi, karena banyak pegawai yang masih bekerja masing-masing dikarenakan mereka punya jobdesknya sendiri-sendiri. Namun jalinan kerjasama itu sudah dinilai cukup baik walaupun terkadang atasan yang sudah ASN melimpahkan tugasnya kepada THL. Ini tentunya merupakan sebuah PR bagi kami agar memotivasi mereka yang suka melakukan hal demikian” (Selasa 17 Maret 2020)

Didalam hasil wawancara diatas Melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang diberikan merupakan sebuah kewajiban setiap pegawai. kerjasama yang baik antara atasan dengan pegawai dan sesama pegawai dilingkungan kantor camat pucuk rantau sudah cukup baik walaupun masih ada terdapat atasan yang sudah ASN memberikan tugas lebih banyak kepada

pegawai tenaga harian lepas. Kondisi ini harus segera dilakukan perbaikan oleh camat agar tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap bidang.

Profesional serta senantiasa berinisiatif untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk kesuksesan pelaksanaan tugas kedinasan

Meningkatkan pengetahuan kemampuan dan keterampilan juga akan meningkatkan kualitas kerja atau pelayanannya para pegawai. Namun saat ini permasalahannya latar pendidikan yang berbeda tentunya cara pikirnya juga berbeda.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Para pegawai di kantor camat pucuk rantau memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Ada yang tamatan sarjana S1 dan SLTA. Namun ada juga pegawai kita yang tidak tamat sekolah seperti petugas kebersihan yang hanya tamatan Sekolah dasar. Perbedaan latar belakang ini tentu memberikan pemahaman yang berbeda terhadap penerapan kode etik dalam hal profesional dalam bekerja. Cenderung yang tamatan sarjana S1 lebih memiliki kode etik yang profesional dan berinisiatif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki jenjang pendidikan SLTA dan Sekolah dasar. Dalam hal pengorganisasian, pegawai yang sarjana S1 lebih mudah untuk diarahkan dan lebih cepat memahami tugas yang diberikan” (18 Maret 2020)

Dari hasil wawancara di atas didapatkan bahwa masih ada Pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau yang belum melaksanakan kode etik berupa profesional serta berinisiatif. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan latar belakang pendidikan seperti jenjang pendidikan sarjana S1, SLTA dan Sekolah dasar. Kondisi ini juga mempengaruhi pegawai ketika pimpinan melakukan koordinasi mengenai

pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki latar belakang sarjana S1 lebih mudah untuk mengkoordinasi dari pada pegawai yang berlatar belakang SLTA dan SD.

- p. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat serta bertanggung jawab untuk kepentingan pemerintah

Bekerja dengan jujur, bertanggung jawab untuk kepentingan pemerintah hal ini sudah tentunya menambah kualitas kerja di Kantor Camat Pucuk Rantau.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Harjunaidi selaku Camat di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Hal ini sudah cukup terlaksanakan, dikarenakan SDM kita berasal dari lulusan sarjana dan didominasi oleh lulusan pemerintahan yang mana hal tersebut menjadi bekal mereka dalam bekerja dengan cara jujur, tertib, cermat, dan bersemangat sesuai dengan bidang yang telah dipelajari. Hal ini juga selalu kami motivasi agar perilaku tersebut tidak hilang dan tetap terjaga” (Rabu 18 Maret 2020)

Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa pegawai kantor camat sudah baik kode etik yang berhubungan dengan kejujuran pegawai, ketertiban, kecermatan serta bertanggung jawab ketika melakukan tugas. Kondisi seperti ini tentu sudah mencerminkan bahwa pegawai sudah melaksanakan poin Q dari pasal 5 tentang kode etik pegawai. Setiap pelayanan yang diberikan pegawai harus selalu berdasarkan kode etik yang telah di buat sesuai dengan peraturan.

- q. Melayani masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara sopan, ramah dan tidak diskriminatif; dan atasan memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, sesuai dengan batas kewenangannya.

Melayani masyarakat sesuai aturan yang ada dan tidak memandang latar belakang

masyarakat sudah tentunya kualitas pelayanan yang baik.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Fakta Amperadi selaku Kasubag Keuangan di Kantor Camat Pucuk Rantau yang menyatakan bahwa:

“Jika kita membahas mengenai diskriminatif, kadangkala masih ditemukan pegawai kami yang lebih mengutamakan orang yang dikenal dari pada yang belum dikenal. Hal ini tentunya telah kami ingatkan agar tidak terjadi lagi. Kalau dari segi keramahan, pegawai yang melayani masyarakat sudah cukup ramah dalam melaksanakan pelayanan. Pegawai yang berprestasi tentunya kami perhatikan dan diberikan penghargaan agar kinerjanya semakin baik lagi kedepannya” (Rabu 18 Maret 2020)

Hasil wawancara diatas didapatkan bahwa masih ada Pegawai Kantor Camat Pucuk Rantau yang belum sepenuhnya menerapkan kode etik dari sisi deskrimintif. Perbedaan cara pelayanan dari pegawai terhadap masyarakat tentu saja melanggar kode etik pegawai walaupun tidak sepenuhnya poin dari pasal ini yang dilanggar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Implementasi Kode Etik Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 Tahun 2018 belum sepenuhnya mampu Melaksanakan dengan baik. Masih ada beberapa pegawai yang belum menerapkan Kode Etik sehingga membuat implementasi Kode Etik menjadi tidak terlaksana dengan baik. Implementasi Kode Etik Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Pucuk Rantau belum maksimal disebabkan belum adanya sanksi yang jelas terhadap pelanggaran kode etik yang dilakukan pegawai.

Saran

Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Camat Pucuk Rantau

Agar menerapkan sanksi kepada pegawai yang melaksanakan pelanggaran Kode Etik. Hal ini disebabkan menurut Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2018 tersebut menekankan kepada pihak pimpinan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi untuk menerapkan sanksi tersendiri kepada pihak yang melanggar kode etik tersebut.

2. Kepada Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi

Agar Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menambah sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Pucuk Rantau. Hal ini disebabkan analisis peneliti terdapat kurangnya penyelenggaraan pelayanan publik disebabkan jumlah pegawai yang belum memenuhi standar pelayanan yang baik di Kantor Camat

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Kecamatan Pucuk Rantau dalam Angka 2020*.
- Bisri, M. H., & Asmoro, B. T. (2019). *Etika Pelayanan Publik di Indonesia*. 1(1), 59–76.
- Dwiyanto, A. (2010). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan (PPSK) UGM.
- Haboddin, M. (2015). *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Malang: UB Press.
- Handoko. (2010). *Manajemen Edisi2,,*

- Yogyakarta:BPFE.
- Haryatmoko. (2011). *Etika Publik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- KBBI. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kumorotomo, W., Wirapradja, N. R., & Imbaruddin, A. (2015). *Etika Publik. Modal Pendidikan Dan Pelatihan Pra Jabatan*.
- Kuncoro, M. (2004). *Otonomi & Pembangunan Daerah, Reformasi, Perencanaan, dtrategi, dan Peluang*. Jakarta: Erlangga.
- Livine. (2010). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono*. Jakarta: Cemerlang.
- Moleong, L. J. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. In 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, F. (2018). *Teori Pemerintahan*. Malang: UB Press.
- Salam, M. F. (2003). *Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*. Bandung, Mandar Maju.
- Sudewo, E. (2011). *Best Practice Character Building Menuju Indonesia Lebih Baik*. Jakarta: Penerbit Republika.
- Surachmad, W. (2013). *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianto, B. (2015). *Riset Modeling*. Jakarta: Adh-Dhuha Institute.
- Ulfatin. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Warsanto. (2009). *Managemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Keninsius.
- Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.
- Putra, Fadillah. 2001. *Paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Djaja, Syaefullah, 2012, *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik : Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Era Desentralisasi*, Bandung,LP3N FISIP UNPAD
- Maani, Kartuni. 2010. *Etika Pelayanan Publik*. Domokrasi Vol. IX No.1, 62
- Kumorotomo, W., Wirapradja, N. R., &Imbaruddin, A. (2015). *Etika Publik. Modal Pendidikan Dan Pelatihan Pra Jabatan*.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta CV
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta CV

Jurnal:

- Bisri, M. H., & Asmoro, B. T. (2019). *Etika Pelayanan Publik di Indonesia*. 1(1), 59–76.
- Hamdani. (2010). Implementasi Kebijakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Univeristas Riau*.

Haryono, A. D. (2015). Implementasi kebijakan/peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Pati. *Semarang : UNNES,*.

Istiqlalia, E., Khafid, A., & Abdillah, H. (2015). Implementasi Kode Etik Pada Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Universitas Brawijaya2.*

Putri, R. (2018). Implementasi kebijakan/peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri(Studi Kasus Permasalahan Perkawinan Di Lingkungan Badan Kepegawain Daerah Provinsi Riau). *Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*

Salam, M. F. (2003). *Penyelesaian Sengketa Aparatur Sipil Negara di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.* Bandung, Mandar Maju.

Soamole, M., Rorong, A. J., & Rompas, S. (2015). *Implementasi Kebijakan Etika Aparatur Sipil Negara di Sekretriati Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara.*

Tama, O. (2018). Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *Jurnal Fisip Universitas Riau.*

Website Resmi Kuansing. (2021). *Profil Kabupaten Kuantan Singingi.* <https://kuansing.go.id/id/page/sejarah.html>.

Website
[https://riaupos.jawapos.com/riau/05/11/2013/37094/diisiplin-pns-](https://riaupos.jawapos.com/riau/05/11/2013/37094/diisiplin-pns-kuansing-makin-rendah/amp/)

[kuansing-makin-rendah/amp/](https://riaupos.jawapos.com/riau/05/11/2013/37094/diisiplin-pns-kuansing-makin-rendah/amp/)

Perundang-undangan:

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinana Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 37 Tahun 2018 Mengenai Kode Etik Pegawai