

**KINERJA KOMISI PENEGAK ETIKA PEMERINTAHAN
DAERAH (KPEPD) DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN
PERDA NO.1 TAHUN 2008 TENTANG ETIKA PEMERINTAHAN
DAERAH DI KOTA SOLOK PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh :

Satra Perrara

(e-mail : satraperrara@gmail.com)

Pembimbing : Dr. Harapan Tua R.F.S, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Ethics Enforcement Commission Regional Government (KPEPD) is an independent agency established by the government of Solok as an institution functioning supervise and follow up ethics violations committed by government officials and the community Solok. Ethics of local government is a set of moral values and ethics as a guide in the act, behave, act, and say to the organizers of the local government and the community. Ethics of local government is designed as a basic rule that the state officials and the public aware and not in violation of the law. In fact in the ethics enforcement efforts in Solok KPEPD rated by many parties have not done performance in line with expectations, as an example, there are many ethical violations that occur are not processed properly by KPEPD.

The purpose of this study was to analyze the performance of KPEPD and the factors that influence it. This study uses qualitative descriptive methods, data collection techniques by observation and interviews in which the parties involved in KPEPD and officials who drafted the regulations ethics as an informant. This research using the Theory of Performance Assessment Criteria Gomes.

The results of this research shows that the performance of KPEPD overall compliance with the applicable procedures, but in the process of monitoring and enforcement of sanctions KPEPD find many obstacles, one of which is not directly inflict punishment on officials who abuse because all authority sanctioning returned to duty or the institution where the work ethic unscrupulous offenders. Other constraints affecting KPEPD is the socialization of regulation and its facilities and infrastructure are considered inadequate to date.

Keywords: Performance and Ethical Governance

PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini dalam dinamika penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada masa otonomi daerah, masih banyak ditemukan adanya sikap, perilaku maupun ucapan penyelenggara pemerintahan daerah yang kurang menunjukkan etika dalam menjalankan tugas pokok serta fungsinya. Sikap, perilaku maupun ucapan yang kurang etis tersebut dapat dilihat dalam praktek pembohongan publik ; membuat pernyataan tidak benar atau bohong, tidak jujur; kurang terbuka (transparan) atas informasi kepada masyarakat, kurang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan tugas, tidak konsisten dalam pelaksanaan kebijakan atau hukum, berlaku diskriminatif; kurang adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kurang memberikan ketauladanan yang baik. Terkadang sikap, perilaku, maupun ucapan penyelenggaraan pemerintahan daerah menunjukkan kurang memberikan penghormatan dan penegakan terhadap nilai-nilai moral yang dihormati masyarakat.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, diperlukan adanya pembenahan terhadap norma etik yang terakomodir dalam berbagai kode etik, seperti kode etik legislatif (DPRD), kode etik KPK, kode etik wartawan, kode etik organisasi massa, partai politik, LSM dan sebagainya. Di beberapa daerah masalah yang sering muncul adalah akibat kurangnya peraturan serta rendahnya disiplin administrasi, yang seringkali terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam situasi seperti ini, masalah diatasi

dengan memusatkan pemecahannya pada memperkuat sistem dasar dari etika penyelenggaraan pemerintahan di daerah, termasuk meningkatkan etika birokrat dan masyarakat pada tahap tertentu.

Tepat pada tanggal 23 Januari tahun 2008 Pemerintah Kota Solok mengeluarkan Perda No. 1 Tahun 2008 tentang Etika Pemerintahan Daerah. Perda Etika tersebut merupakan perda pertama yang lahir di Indonesia dibuat oleh Pemerintahan Kota Solok yang mengatur para pejabat dalam menentukan sikap, norma, aturan serta batasan perilaku dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Solok. Penyelenggara pemerintahan daerah terdiri dari Pemerintahan Daerah dan DPRD, serta masyarakat Kota Solok sendiri.

Tujuan dari Etika Pemerintahan Pemerintahan Daerah yaitu untuk menegakkan etika bersikap, berperilaku, bertindak dan berucap bagi setiap penyelenggara pemerintahan daerah dan masyarakat dalam melaksanakan tugas, fungsi, peran, wewenang dan tanggungjawabnya dalam proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dan warga masyarakat.

Seiring dengan lahirnya Perda Etika maka dibentuklah suatu komisi yang bertujuan untuk mengawasi serta menegakkan etika yang sebelumnya juga sudah ditetapkan dalam perda etika tersebut, komisi tersebut bernama Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah atau disingkat dengan KPEPD.

. Tetapi dalam praktek di lapangan kinerja KPEPD dinilai oleh beberapa pihak masih kurang efektif dikarenakan masih ada faktor-faktor yang menghambat serta

mempengaruhi proses implementasi perda etika tersebut. Menurut berbagai pihak seperti pejabat pemerintahan, media masa serta media online dalam menjalankan tugasnya KPEPD ternyata tidak efektif dan terkesan tidak menggubris pelanggaran-pelanggaran etika yang terjadi.

Fakta-fakta empiris di atas, membuat peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana Kinerja KPEPD dalam Mengimplementasikan Perda Etika di Kota Solok. Harapan peneliti nantinya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi KPPD dan pemerintah dalam mengoptimalkan kinerja serta implementasi perda etika ini agar masyarakat serta daerah lain yang ada di Indonesia dapat mencontoh penyelenggaraan pemerintahan yang beretika di Kota Solok.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang ditemukan dilapangan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah (KPEPD) dalam mengimplementasikan Perda No.1 Tahun 2008 tentang Etika Pemerintahan Daerah di Kota Solok ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja KPEPD dalam mengimplementasikan Perda Etika tersebut ?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah (KPEPD) dalam mengimplementasikan Perda Etika Pemerintahan Daerah di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja KPEPD dalam mengimplementasikan Perda Etika tersebut.

MANFAAT

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai ..

1. Teoritis : Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, umumnya bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara khususnya dalam penilaian kinerja serta implementasi kebijakan.
2. Praktis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah khususnya tentang kinerja KPEPD dalam mengimplementasikan Perda Etika Pemerintahan Daerah
3. Sebagai bahan tambahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

KONSEP TEORI

1.1 Kinerja

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan.

Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya, Berry dan Houston dalam **Kasim (1993)**.

Prawiro suntuoro dalam **Tika (2006:121)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Menurut Pamungkas dalam **Tjandra (2005:38)** kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktifitas yang dicapai dengan suatu untuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sedarmayanti (2003:147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Simanjuntak, Payaman J (2005:1) dalam bukunya Manajemen dan Evaluasi Kinerja, memberikan

gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Bernardin dan Russel dalam **Ruky (2002:15)** memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut **Gibson, dkk (2003: 355)**, *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut **Ilyas (1999: 99)**, kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh **Simanjuntak (2005:1)** yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut **Irawan (2002:11)**, bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Dessler (2009:87) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga dan perusahaan juga baik.

1.2 Syarat Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu

1. Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif
2. Adanya objektivitas dalam proses evaluasi (**Gomes, 2003:136**)

1.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh **Gomes (2003:137-145)**, yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah *rating scale, employee comparison, check list, free form essay*, dan *critical incident*.

a. *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisitaif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b. *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :

- i. *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 - ii. *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 - iii. *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.
- c. *Check list*
Metode ini hanya memberikan masukan dan informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
- d. *Freeform essay*
Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

e. *Critical incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern.

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assessment centre, Management By Objective*, dan *human asset accounting*.

a. *Assessment centre*.

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

b. *Management by objective (MBO = MBS)*

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*.

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang

dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini **Jones (2002:92)** mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain:

- a. kemampuan pribadi
- b. kemampuan manajer
- c. kesenjangan proses
- d. masalah lingkungan
- e. situasi pribadi
- f. motivasi

Wood, at. al. (2001:91) melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).

Sementara itu **Zainun (1989:51)** mengemukakan “ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- a. ciri seseorang
- b. lingkungan luar
- c. sikap terhadap profesi pegawai.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi. Dengan demikian,

manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama.

1.5 Kriteria Penilaian Kinerja

Gomes (2003:142) mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal

kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.

7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Selanjutnya masih menurut **Gomes (2003:142)** bahwa untuk dapat melakukan penilaian terhadap kinerja secara efektif, ada dua syarat utama yang harus diperhatikan, yaitu

- a. adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif
- b. adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

METODE

Analisis data yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dengan pengambilan data primer dan data skunder melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. data-data yang diperoleh akan di bahas secara menyeluruh dengan dibandingkan konsep teori-teori yang mendukung pembahasan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah (KPEPD) dalam mengimplementasikan Perda No.1 Tahun 2008 tentang Etika Pemerintahan Daerah di Kota Solok

Penyelenggaraan pemerintahan hingga saat ini nyaris dilaksanakan tanpa etika, pelanggaran etika berlangsung setiap hari tanpa orang menyadarinya. Pemerintahan memiliki tiga pilar yaitu hukum, konstitusi dan etika. Setelah lebih dari 70 (tujuh puluh) tahun Indonesia merdeka salah satu pilar terpenting dalam pemerintahan yaitu etika belum ada dan hal ini yang sangat serius, karena di negara Amerika, Prancis dan negara besar lainnya, justru kita tidak melihat adanya undang-undang anti korupsi, lembaga semacam KPK, TIPIKOR, dan lain-lain, yang ada hanyalah undang-undang tentang etika penyelenggara negara dan nyatanya korupsi tidak membudaya di tengah-tengah mereka. Salah satu alasan klasik saat ini adalah dalam membenarkan berbagai perilaku penyimpangan etika dengan kata-kata “tidak melanggar hukum”. Ini menjelaskan mengapa penyalahgunaan wewenang berupa ; favoritisme dalam pengangkatan pegawai, promosi jabatan, pengangkatan kerabat dekat dalam jabatan publik, penentuan pemenang tender dan lain-lain sering terjadi, karena ada alasan tidak melanggar hukum.

Pemerintahan daerah yang baik (*good local governance*) merupakan tuntutan yang terus menerus diajukan masyarakat dalam era otonomi daerah

ini. Tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya ditanggapi dengan positif oleh para penyelenggara pemerintahan daerah.

Seiring dengan dibentuknya perda etika pemerintahan daerah maka dibentuklah Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah (KPEPD), dengan adanya KPEPD ini lah diharapkan dalam proses implementasi perda etika ini dapat berjalan maksimal. Untuk mengetahui bagaimana kinerja KPEPD dalam pengawasan implementasi perda etika pemerintahan daerah, maka pada uraian berikut akan dijelaskan berdasarkan kriteria penilaian kinerja komisioner KPEPD.

1. *Quantity of work* (Jumlah jam kerja)

Quantity of work adalah jumlah jam kerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. KPEPD memiliki waktu lima hari kerja dari hari senin sampai hari jumat, dari senin sampai kamis hadir di kantor mulai pukul 09.00 sampai 14.00 sementara hari jumat masuk pukul 15.00 sampai pukul 17.00. Dan waktu tersebut dinilai sudah cukup sesuai dengan kedudukan KPEPD.

2. *Quality of work* (Kualitas kerja)

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan abiliti. KPEPD selama ini telah mematuhi semua standar kerja yang ditetapkan

akan tetapi KPEPD terhalang oleh aturan yang membuat kinerja yang dilakukan tidak terlihat maksimal karena batasan ruang lingkup KPEPD sendiri telah diatur oleh pemerintah. Dapat disimpulkan bahwa pemerintah tidak melepas sepenuhnya keputusan kepada KPEPD.

3. *Job knowledge*(Pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan)

Job knowledge merupakan salah satu faktor yang paling penting dan berpengaruh dalam mencapai prestasi kerja, karena pada dasarnya sebelum melakukan pekerjaan, kita terlebih dahulu harus memahami dan mengetahui sejauh mana pengetahuan kita tentang pekerjaan tersebut, supaya dalam menjalankan pekerjaan kita tidak akan banyak menemukan kendala yang menyulitkan.

Dalam pembagian tugasnya, para komisioner KPEPD telah terbagi dalam bidangnya masing-masing sesuai dengan ahlinya, contohnya ada lima bidang yang dibagi dalam pengawasannya yang meliputi ; bidang kepegawaian, bidang kemasyarakatan dan adat istiadat, bidang legislatif, bidang agama, serta bidang pendidikan.

4. *Creativeness* (Kreatifitas)

Kreatifitas merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Orang yang memiliki kreatifitas akan memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaan yang dilakukannya sehingga dengan ide-ide tersebut suatu pekerjaan yg dilakukan

lebih efektif dan dengan cepat mencapai tujuan.

KPEPD sekarang ini berupaya untuk merangkul semua golongan, KPEPD berusaha untuk tidak hanya fokus mengurus pelanggaran etika yang terjadi pada penyelenggara pemerintahan saja tapi juga dalam masyarakat, KPEPD berharap masyarakat dapat berkonsultasi dan memberikan pengaduan jika terjadi pelanggaran di lingkungannya, akan tetapi masalah yang terjadi sekarang ini adalah kurangnya pemahaman dan sosialisasi perda membuat masyarakat banyak yang tidak mengetahui adanya lembaga seperti KPEPD tersebut.

5. Cooperation (Bekerja Sama)

Cooperation adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi. Organisasi merupakan badan yang dibentuk dan dijalankan bersama-sama, organisasi tidak akan tercipta dan tidak akan berjalan jika anggotanya tidak bekerja satu sama lain. Dalam hal ini KPEPD tetap bekerja sama satu sama lain dalam menjalankan tugasnya, tidak ada satupun komisioner yang tidak dilibatkan dalam khusus yang diproses KPEPD.

6. Dependability (kesadaran dan dapat dipercaya)

Dependability merupakan kesadaran serta dapat dipercaya dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan. Tidak semua dari komisioner KPEPD yang berada di kantor saat jam kerja, hanya ketua beserta staff saja yang berkedudukan dikantor setiap hari, akan tetapi semua

komisioner diperlukan hadir jika ada rapat atau persidangan, para komisioner akan berkumpul di kantor, dapat dilihat bahwa komisioner yang lain bersifat insidental atau hadir disaat ada keperluan .kecuali pada hari jumat.

7. Initiative (inisiatif)

Inisiatif merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya. Inisiatif diperlukan untuk mencari solusi atau jalan keluar dalam menyelesaikan persoalan maupun mencari gagasan baru dalam melaksanakan tugas-tugas baru. Para komisioner KPEPD berupaya meminimalisir pelanggaran yang terjadi baik pelanggaran ringan ataupun sedang dengan cara memperbanyak sidak kepada sekolah-sekolah serta dinas yang sering mendapatkan laporan dari masyarakat, dan hasilnya banyak pelanggaran-pelanggaran ringan ataupun sedang yang terjadi pada saat itu.

8. Personal qualities (kualitas diri seseorang)

Personal qualities menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi. Dalam menjalankan kerja seorang individu harus memiliki kualitas, kualitas disini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan serta integritas. Jika individu-individu dalam organisasi tidak memiliki semua kriteria tersebut maka dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi akan sulit terlaksana. Dalam hal kualitas personal para komisioner KPEPD tidak perlu diragukan kredibilitasnya, mereka

merupakan orang-orang pilihan yang sudah lulus seleksi dan tidak memiliki cacat hukum, etika ataupun norma dimata hukum dan masyarakat.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja KPEPD Dalam Mengimplementasikan Perda Etika Pemerintahan Daerah

1. Sosialisasi

Sosialisasi adalah sebuah proses penanaman atau transfer kebiasaan atau nilai dan aturan dari satu generasi ke generasi lainnya dalam sebuah kelompok atau masyarakat.

Sejumlah sosiolog menyebut sosialisasi sebagai teori mengenai peranan (*role theory*). Karena dalam proses sosialisasi diajarkan peran-peran yang harus dijalankan oleh individu. Setelah perda ini dibentuk pada tahun 2008 sampai saat sekarang ini ternyata masih banyak para aparatur pemerintahan serta masyarakat yang belum mengetahui tentang perda etika tersebut, bahkan apa itu KPEPD serta fungsinya masih banyak aparatur atau pegawai pemerintahan yang tidak mengetahuinya.

2. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Semenjak dibentuk pada

tahun 2008, KPEPD belum memiliki sarana yang memadai. Dalam menjalankan tugasnya KPEPD sering melakukan sidak terhadap dinas atau SKPD tertentu, dengan kantor KPEPD yang berada jauh dari pusat kota maka KPEPD dinilai perlu memiliki kendaraan dinas agar mudah melakukan sidak serta sosialisasi tentang perda etika.

3. Anggaran

Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain yang mencakup jangka waktu satu tahun. Tidak ada satu pun perusahaan, organisasi/lembaga yang memiliki anggaran yang tidak terbatas, sehingga proses penyusunan anggaran menjadi hal penting dalam sebuah proses perencanaan. Anggaran yang dialokasikan tiap tahunnya untuk KPEPD belum sesuai dengan harapan, karena pada dasarnya penyusunan anggaran yang tepat adalah hal yang penting dalam proses perencanaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Komisi Penegak Etika Pemerintahan Daerah (KPEPD) dalam mengimplementasikan Perda No.1 Tahun 2008 tentang Etika Pemerintahan Daerah di Kota Solok. Setelah melakukan penelitian maka dapat dikatakan bahwa kinerja KPEPD dalam mengimplementasikan perda etika selama ini sudah sesuai dengan sasarannya. Yang membuat kinerja

KPEPD belum optimal selama ini bukan karena para komisionernya tapi dikarenakan banyak faktor penghambat salah satunya adalah wewenang yang dimiliki KPEPD hanya sebatas rekomendasi, pada awalnya KPEPD dibentuk memang hanya untuk memberikan rekomendasi pemberian sanksi terhadap SKPD serta DPRD terkait dengan oknum yang melanggar perda etika. Akan tetapi seiring berjalannya waktu KPEPD merasa bahwa rekomendasi saja tidaklah cukup dan efektif, karena KPEPD menilai SKPD yang memberikan sanksi terhadap pelanggaran etika di instansinya belum bisa netral.

Kinerja dari KPEPD akan lebih efektif jika KPEPD yang berkedudukan sebagai komisi *independent* mengurus semua urusan mengenai pelanggaran etika sampai kepada pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran etika tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja KPEPD dalam mengimplementasikan Perda Etika.

- a. Ruang lingkup KPEPD yang hanya sebatas rekomendasi merupakan alasan mengapa KPEPD tidak bisa berbuat lebih banyak dalam penegakan perda etika dikarenakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran perda dikembalikan kepada SKPD terkait.
- b. Kurangnya koordinasi Kepala daerah dan DPRD dengan SKPD serta masyarakat dalam sosialisai perda etika ini, sehingga berdasarkan wawancara penulis masih ada pegawai negeri yang tidak

mengetahui tentang perda etika serta KPEPD

- c. Sarana dan prasarana penunjang KPEPD dalam menjalankan tugasnya masih belum lengkap, seperti kendaraan operasional yang belum dimiliki oleh KPEPD.
- d. Anggaran yang dialokasikan per tahunnya untuk KPEPD masih belum mencukupi sehingga ruang gerak KPEPD terbatas akibat kekurangan anggaran.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dirumuskan beberapa saran penelitian yaitu:

- a. Agar kinerja dari KPEPD dapat lebih optimal dan efektif maka seharusnya pemerintah memberikan wewenang yang lebih kepada KPEPD, dari yang semula hanya bersifat rekomendasi menjadi KPEPD yang memberikan sanksi kepada pelanggaran perda etika agar kinerja dari KPEPD tidak setengah-setengah.
- b. Walikota dan DPRD sebagai pembuat perda harus lebih efektif dalam mensosialisasikan perda etika ini kedepannya agar dipahami oleh semua golongan dan masyarakat.
- c. Dengan disetarakannya Ketua KPEPD dengan Sekda maka sudah selayaknya sarana dan prasarana yang diberikan terhadap KPEPD lebih lengkap, bukan hanya sebagai

komisi yang menghiasi pemerintahan saja.

d. Pemerintah diharapkan mengkaji ulang tentang alokasi anggaran yang diperuntukkan bagi KPEPD serta pengawasannya lebih optimal agar kinerja dari KPEPD bisa lebih baik lagi kedepannya.

Karyawan. Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Nugroho D, Riant. 2012. *Public Policy (Dinamika, Analisa Dan Manajemen Kebijakan)*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Jones, Pam. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra. Jakarta : Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Karakter.

Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Wehrich. 1986. *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutaauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.

O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan : Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 menit*. Terjemahan Deddy Jacobus. Yogyakarta: Andi Copyright.

Purwanto, Erwan A. dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media.

Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

S.P. Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

S.Ruky. A. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance*

DAFTAR PUSTAKA.

Adrinal, dkk. 2009. *Etika Pemerintahan Daerah Sebagai Perwujudan Good Local Governance di Kota Solok*. Jakarta : Meilfa Media Publishing.

Adrinal, dkk. 2009. *Mewujudkan Good Local Governance Di Kota Solok (Konsep dan Strategi)*. Jakarta : STIA Kawula Indonesia

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks

Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, *Organisasi* Jilid I, Terjemahan Darkasih. Jakarta: Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gordon, Thomas. 1994. *Menjadi Pemimpin Efektif: Dasar untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan*

- Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: YKPN
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja.* Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : Alfabeta.
- Syarif ,Rusli. 1991. *Teknik Manajemen Latihan dan pembinaan,* Bandung : Angkasa
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zainun, Buchari. 1989. *Manajemen dan Motivasi.* Jakarta : Balai Aksara.