



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/>



## PENGARUH ETIKA PEGAWAI, PELAYANAN PUBLIK DAN REFORMASI BIROKRASI TERHADAP PENERAPAN ZONA INTEGRITAS PADA LAPAS MAKASSAR

*The Effect of Employee Ethics, Public Services and Bureaucratic Reform on the Implementation of Integrity Zone in Makassar Penitentiary*

Adi Sucipto<sup>1</sup>, Hasanuddin Remmang<sup>2</sup>, Haeruddin Saleh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bosowa Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar

Email: Adhiepass25@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2019/Ditetujui 21 Maret 2020

### ABSTRAK

Kegiatan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dampak Etika pegawai, Pendampingan Publik dan reformasi birokrasi terhadap Pelaksanaan Zona Integritas. Dampak etika pegawai, pelayanan umum dan reformasi Administratif terhadap pelaksanaan zona Kehormatan di Lapas Kelas I Makassar. Responden dalam kajian ini adalah pengunjung dan anggota keluarga narapidana di Lapas Kelas I Makassar. Jumlah pengunjung yang menjadi sampel adalah 55 orang. Teknik pemeriksaan yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah Basic Arbitrary Testing, sedangkan strategi analisis adalah regresi berganda. Konsekuensi dari investigasi ini menunjukkan bahwa etika pegawai dan pelayanan kepada masyarakat berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Zona integritas di Lapas Kelas I Makassar.

Kata kunci : Etika Pegawai, Pelayanan Publik, Reformasi Birokrasi, Zona Integritas, Wilayah Bebas dari Korupsi

### ABSTRACT

*This research activity is intended to analyze the impact of employee ethics, public assistance and bureaucratic reform on the Implementation of the Integrity Zone. The impact of employee ethics, public services and administrative reforms on the implementation of the Honor zone in Makassar Class I Prisons. Respondents in this study were visitors and family members of prisoners at the Makassar Class I prison. The number of visitors who became the sample was 55 people. The examination technique used in this examination is Basic Arbitrary Testing, while the analysis strategy is multiple regression. The consequences of this investigation show that employee ethics and service to the community have a significant effect on the Implementation of the Integrity Zone in Makassar Class I Prisons.*

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

### 1. PENDAHULUAN

Pasca perubahan 1998, rencana yang harus diselesaikan adalah penghancuran korupsi. Baru-baru ini, berbagai pendidikan dan latihan sebagai upaya untuk mencegah korupsi telah dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), seperti halnya kantor-kantor yang berbeda (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Perubahan Birokrasi, Ombudsman Republik Indonesia dan lain-lain) yang meliputi: - Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), Penilaian Inisiatif Anti Korupsi (PIAK), sosialisasi, pembinaan dan pelatihan, Ketertiban Wajar, dll. Berbagai upaya pencegahan korupsi tersebut dirasakan kurang ideal, salah satunya karena upaya tersebut tidak diselesaikan dengan cara yang terintegrasi dan sangat teratur. Jadi untuk situasi ini diper-

lukan adanya reformasi birokrasi di Indonesia (Surachmin dan Suhandi, 2011)

Perubahan regulasi merupakan salah satu langkah awal untuk membantu program otoritas publik untuk menyusun kerangka asosiasi yang layak, kuat dan produktif untuk layanan Kementerian Hukum dan HAM yang baik, sehingga dapat melayani masyarakat dengan cepat, tepat, dan ahli dalam mengakui besar administrasi dan pemerintahan yang bersih menuju alat Pelayanan Hukum dan Kebebasan Umum yang sempurna dan terbebas dari KKN, memperluas bantuan hukum dan memperluas batas dan tanggung jawab pelaksanaan. Dalam perjalanannya, ada hambatan yang dihadapi, termasuk penganiayaan kekuasaan, praktik KKN, pemisahan dan pengawasan yang lemah. Untuk mencegah dari perlakuyang kurang baik dari individu-individu ini, langkah-langkah telah diambil

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 (Kumoro, 2011).

Penetapan satuan kerja sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada setiap satuan kerja 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 enam area perubahan bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik (Hasibuan, Malayu, 2013).

Jumlah yang terbatas satker yang diusulkan sebagai WBK karena terkendala dalam melaksanakan petunjuk sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 memasukkan indikator yang kurang penting dan tidak sinkron dengan unsur pokok Pelayanan Hukum dan Kebebasan bersama dan rencana kegiatan eksekusi. Perubahan peraturan Hukum dan Kebebasan Umum dan informasi pendukung terbatas (Ismani, 2001), ini karena penggunaan petunjuk ini secara menyeluruh direncanakan untuk semua Layanan/ Perusahaan. Selanjutnya diperlukan penanda eksplisit yang mengatur pelaksanaan Trustworthiness Zone di dalam Service of Law and Common liberties untuk mempercepat pelaksanaan perubahan regulasi. (Ivancevich, 2001).

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 (Widodo, 2008). Untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan tersebut maka diperlukan sebuah formulasi kebijakan yang dapat dimplementasikan secara rasional dengan tujuan dan 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 penting dan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut melaksanakan program kerjanya (Sujatno, 2008).

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 ke-

mampuan serta pemahaman yang benar tentang tugas dan fungsi yang dijalankan. (Gibson, dkk,1997).

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 (Nugroho, 2008). Untuk dapat melaksanakan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional sehingga pemerintah harus berupaya agar aparaturnya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat bekerja secara optimal dan profesional

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 disertai 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 (Nawawi, 2005).

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 Pemasarakatan Kelas I Makassar 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 dibagikan oleh Pemerintah pusat dalam implementasi zona integritas. Selain itu kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni pada kantor tersebut (Neuman, 2006)

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 dibagikan 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, (Neuman, 2006)

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 Pemasarakatan Kelas I Makassar", dalam rangka memberantas praktek-praktek ilegal yang terjadi di Lembaga Pemasarakatan, maka Kemenkumham RI menyusun suatu kebijakan tentang zona integritas wilayah bebas dari korupsi dalam Lapas.

## 2. METODE

Lokasi penelitian ini terlaksana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar, 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. Pada penelitian ini akan menggunakan analisis regresi Jalur/*Path Analysis* dan menggunakan software Spss 20.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik *t* pada Tabel 1, 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  $H_{03}$ .

**Tabel 1.** Hasil Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				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	-1.136	.893	.982	1.018

a. Dependent Variable: PELAYANA (Y)

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 I Makassar.

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 kinerja pada kantor pemerintah.

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.

## 4. KESIMPULAN

Pegawai pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Makassar dipengaruhi zona integritas, 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 Hai ini dibuktikan dengan adanya hasil observasi peneliti yang menemukan banyaknya pegawai yang dalam proses pelaksanaan pekerjaan kurang mengacu pada SOP yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, (1997). *Organisasi, Peri-laku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Djar-kasih, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manu-sia* (edisi revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismani. (2001). *Etika Birokrasi*. Jurnal Administrasi Negara Vol. II, No. 1.
- Ivancevich, Jhon M., (2001). *Human Resources Management* (8th.ed). USA, Richard D. Irwin, Inc.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2011). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, H. Hadari., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neuman, W. Lawrence. (2006) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Nugroho, Riant. (2008). *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Parsons, W, *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Terjemahan. Jakarta: Kencana.
- Surachmin dan Suhandi Cahaya. (2011). *Strategi dan Teknik Korupsi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sujatno, Sudirman, (2008). *Pemasyarakatan Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.
- Widodo, Joko, (2008). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia, 2008.