

**IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA NOMOR 11  
TAHUN 2012 TENTANG KODE ETIK DAN PERILAKU  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN  
KOTA SAMARINDA  
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda)**

**IQRA MAHBARA®**

***Abstrak***

*Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda). Di bawah bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Rita Kalalinggi, M.Si selaku Pembimbing II.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan tentang implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda serta faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus dasar bentuk komitmen dan konsistensi yang kuat dari pejabat pembina kepegawaian, optimalisasi pemahaman, optimalisasi pelaksanaan kode etik dan perilaku, optimalisasi penegakan kode etik dan perilaku, optimalisasi peran Majelis kode etik dan perilaku, melakukan organisasi pembelajar yang konsisten dan berkelanjutan kode etik dan perilaku. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan KeyInforman adalah Kepala Bidang Hukum dan Kesejahteraan Pegawai dan informan Kepala Sub Bidang Hukum Pegawai, serta pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.*

*Kesimpulan dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda berjalan optimal. Penelusuran lebih jauh menemukan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) memahami, mematuhi dan menaati Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-harinya.*

***Kata Kunci : Implementasi, Kode Etik, Perilaku, Pegawai Negeri Sipil***

## **PENDAHULUAN**

Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah dan implementasi dari semua peraturan yang ada, pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan penataan organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang termasuk dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001 Tentang Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu lembaga perangkat daerah Provinsi Kalimantan Timur dan menempatkan fungsi manajemen kepegawaian yang semula dilaksanakan Biro Kepegawaian pada Sekretariat Daerah, dialihkan kepada lembaga tersendiri yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian secara otonom, yaitu Badan Kepegawaian Daerah, Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah dibidang kepegawaian. lembaga teknis daerah berbentuk badan kepegawaian daerah dipimpin oleh kepala badan yang dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah (SEKDA).

Menjadi kewajiban bagi setiap warga negara Indonesia untuk memberikan darma bakti sesuai dengan profesi dan keahlian masing-masing. Bahwa pengabdian profesi penilai dalam pembangunan nasional yang pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya akan meningkat dengan adanya pembinaan dan pengembangan profesi tersebut.

Kelancaran tugas umum pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur negara. Dalam rangka usaha meningkatkan pengabdian dan kesetiaan aparatur pemerintah itu, akan dilaksanakan usaha-usaha secara berencana dan terarah agar segenap Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kesetiaan dan ketaatan yang penuh kepada Pancasila, Negara dan Pemerintah serta bersatu, bermental baik, bersih, berwibawa, berdayaguna, berhasilguna, berkualitas tinggi, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Maka dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas, diperlukan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kota Samarinda. Oleh karenanya, Walikota Samarinda bersama jajarannya dibidang organisasi dalam pengembangan kinerja dan pendayagunaan aparatur mengeluarkan peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda ini sebagai bentuk inovasi pemerintah yang dianggap mampu untuk menjamin agar setiap Pegawai Negeri Sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya tersebut, ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik di dalam maupun di luar dinas. Penerapan sebuah peraturan yang telah ditetapkan sebagai pedoman Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan, diantaranya

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 tentang Kode Etik dan Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda yaitu : Mengetahui dan/atau memahami serta menaati ketentuan peraturan perundangan-undangan dan ketentuan yang berlaku, menjalankan 5 (lima) prinsip bekerja dengan hati melayani rakyat (menjaga dan memelihara kehormatan sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara dari hal-hal yang tidak terpuji, tanggap terhadap kepentingan masyarakat, empati dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bekerja dengan disiplin, bertanggungjawab, ikhlas dan gembira karena bekerja dengan ikhlas adalah ibadah, selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat) melaksanakan budaya anti korupsi dalam kehidupan sehari-hari dan pelaksanaan tugas, tidak memberikan keterangan/informasi data/dokumen yang bersifat rahasia kepada pihak yang tidak berwenang, tidak melakukan pungutan tidak sah dan menerima dan/atau menerima imbalan berupa apapun dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain, tidak menyalahgunakan organisasi pemerintah Kota Samarinda untuk kepentingan pribadi atau golongan, tidak bertindak selaku perantara atau keberpihakan baik seseorang, pengusaha, rekanan kerja atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau jasa, memberikan pekerjaan atau jasa, penempatan mutasi kepegawaian, penyelesaian kasus hukum dan penyelesaian lainnya yang berhubungan dengan tugasnya untuk mengambil keuntungan pribadi atau golongan, memberikan suri tauladan dan pengayoman, bersikap tegas tetapi adil dan bijaksana kepada bawahan dan sesama pegawai pemerintah Kota Samarinda serta masyarakat, memberikan pelayanan prima secara cepat, tepat dan aman kepada masyarakat dan sesama pegawai pemerintah Kota Samarinda, tidak memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pemerintah kota samarinda, kecuali untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan, menjaga dan menjalin rasa solidaritas dan soliditas sesama pegawai pemerintah Kota Samarinda. Dan kita ketahui menurut Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 dan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari selain wajib tunduk dan berpedoman pada kode etik Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran Kode Etik dan Perilaku dikenakan sanksi moral. Sanksi membuat pernyataan permohonan maaf secara lisan dan atau tertulis atau pernyataan penyesalan dan tindakan administratif hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam hal terjadi pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dari hasil observasi, diketahui bahwa implementasi tentang peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dikatakan belum berjalan dengan optimal sesuai dengan kode etik dan perilaku Pegawai Negeri di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda yang telah ditetapkan seperti belum memahami serta mentaati ketentuan peraturan perundangan-undangan dan ketentuan yang berlaku seperti, adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak apel pagi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sering masuk terlambat dan tidak masuk kerja, belum optimalnya pelayanan

prima secara cepat, tepat dan aman kepada masyarakat dan sesama Pegawai Negeri Sipil (PNS) pemerintah kota Samarinda, belum menjalankan 5 prinsip bekerja dengan hati melayani rakyat.

Hal-hal ini yang menjadikan peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Implementasi Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda)”

### ***Perumusan Masalah***

1. Bagaimanakah implementasi Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan penghambat Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui implementasi Dari Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat Implementasi Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Kegunaan Teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi negara dan khususnya dalam mata kuliah Kebijakan Publik dan Etika Administrasi Negara.
2. Kegunaan Praktis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dalam memperbaiki dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kode etik dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kota Samarinda.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Kebijakan Publik***

Menurut Soenarko (2005:43) “Kebijakan publik adalah merupakan suatu keputusan yang dilakukan oleh pejabat Pemerintah yang berwenang, untuk kepentingan rakyat, dimana kepentingan rakyat ini merupakan keseluruhan yang utuh dari perpaduan kristalisasi pendapat-pendapat, keinginan-keinginan dan tuntutan-tuntutan dari rakyat”.

### ***Implementasi Kebijakan Publik***

Meter dan Horn (dalam Nawawi, 2009:131) mendefinisikan implementasi kebijakan, merupakan tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau pejabat-

pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Suatu proses implementasi sangat dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan. Perubahan, kontrol dan kepatuhan bertindak merupakan konsep-konsep penting dalam proses implementasi.

### ***Kode Etik***

Menurut Wahyono (2006:120), “Kode Etik adalah sistem norma, nilai dan aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional yang menjadi anggota dari sebuah organisasi profesi”.

### ***Perilaku***

Menurut Thoah (2007:34), “Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungan”.

Menurut Notoatmodjo (2003:124), “Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya.

### ***Kode Etik Dan Perilaku***

Pengertian Kode Etik Dan Perilaku Menurut Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 tentang Kode Etik dan Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda yang dijelaskan dalam pasal 1 bahwa “Kode Etik dan Perilaku Pegawai yang selanjutnya disingkat Kode Etik dan Perilaku adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari”.

### ***Definisi Konseptual***

Definisi Konseptual merupakan tahapan dalam memberikan batasan dalam suatu istilah atau konsep yang diperlukan dalam penelitian ini. Pembatasan pengertian tersebut akan mempermudah penulis dalam pemahaman dan juga untuk membatasi ruang lingkup penulis.

Implementasi Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 adalah pelaksanaan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan alasan karena penulis berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010:11).

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku dan memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada. Didalamnya terdapat upaya

mendeskripsikan, mencatat analisis, menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Penelitian ini tidak menguji hipotesis atau tidak menggunakan hipotesis, melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan variabel yang diteliti.

Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi. Metode kualitatif ini memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

### ***Fokus Penelitian***

Adapun fokus atau indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah tinjauan tentang pelaksanaan Kode Etik Dan Perilaku di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yang meliputi :

1. Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda.
  - a. Bentuk Komitmen dan konsistensi yang kuat dari Pejabat Pembina Kepegawaian terhadap Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
  - b. Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
  - c. Pelaksanaan Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
  - d. Penegakan Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
  - e. Peran Majelis Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
  - f. Pembelajar yang konsisten dan berkelanjutan tentang Kode Etik dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

### ***Lokasi Penelitian***

Sesuai dengan judul yang diambil oleh penulis, maka penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Jl. Kesuma Bangsa No. 82 Samarinda.

### ***Jenis dan Sumber Data***

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* sehingga yang menjadi *key informan* adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dan *informan* adalah Kepala-kepala Bidang di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, para *Staff* atau pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda menggunakan teknik *Snow Ball*.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian ini..
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu kegiatan penelitian yang penulis lakukan dengan jalan berhadapan langsung dengan objek yang diteliti di lapangan meliputi :
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan mengenai keadaan dan kondisi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
  - b. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung.
  - c. Dokumentasi yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2005:89) analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian, karena dengan analisis data yang ada akan terlihat manfaat penelitian terutama dalam proses pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana sehingga mudah dibaca dan dipahami dan kesimpulan dapat diambil secara tepat dan sistematis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan dengan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Untuk mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang meliputi empat komponen, diantaranya:

- a. Pengumpulan data  
Pengumpulan Data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.
- b. Reduksi Data  
Reduksi Data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.
- c. Penyajian Data  
Penyajian Data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan

tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

d. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan Kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

## **HASIL PENELITIAN**

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 54 orang.

### ***Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda***

*Visi dan Misi* Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang Profesional, Disiplin dan Akuntabel.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah :

- a. Meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan pelayanan kepegawaian.
- b. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.
- c. Meningkatkan kinerja aparatur melalui pembinaan kedisiplinan dan akuntabilitas.
- d. Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

### ***Struktur Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda***

Untuk menjalankan roda pemerintahan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka setiap aktivitas personil digambarkan dalam struktur organisasi untuk memperjelas tanggung jawab dan pekerjaan masing-masing bagian. Adapun struktur organisasi dari Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda terdiri atas :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat membawahkan :
  - 1) Sub Bagian Umum.
  - 2) Sub Bagian Keuangan.
  - 3) Sub Bagian Perencanaan Program.
- c. Bidang Mutasi Membawahkan:
  - 1) Sub Bidang Pengadaan Pegawai.
  - 2) Sub Bidang Mutasi Pegawai.
- d. Bidang Pengembangan membawahkan :
  - 1) Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai.
  - 2) Sub Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai.
- e. Bidang Hukum dan Kesejahteraan Pegawai membawahkan :
  - 1) Sub Bidang kedudukan Hukum pegawai.

- 2) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai.
- f. Bidang Dokumentasi dan Informasi, membawahkan :
  - 1) Sub Bidang Dokumentasi dan pengolahan Data Kepegawaian.
  - 2) Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional (Pokjabfung).

### ***Pembahasan***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda maka hasil pembahasannya yang menjadi fokus dari penelitian ini sebagai berikut yaitu : ***Implementasi Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda***

### **Bentuk Komitmen Dan Konsistensi**

Bentuk Komitmen Dan Konsistensi terhadap kode etik dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sikap seseorang pemimpin yang mempunyai kemauan dan keinginan yang kuat untuk mendukung secara teus menerus agar pelaksanaan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian bentuk komitmen dan konsisten terhadap pelaksanaan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda semakin tahun semakin meningkat, pemerintah kota samarinda sangat menyadari pentingnya sebuah komitmen dan konsisten dalam menjalankan kebijakan agar tercapainya tujuan dan harapan yang di inginkan oleh pemerintah kota samarinda dalam penerapan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda dalam kehidupan sehari-hari sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam keidupan sehari-hari.

### ***Pelaksanaan Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Pelaksanaan Kode Etik Dan Perilaku disini merupakan salah satu hal yang terpenting dalam sebuah Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda, sebuah peraturan yang telah dirumuskan dan ditetapkan harus dilaksanakan agar dapat mengetahui dampak serta pengaruh dari sebuah peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan kode etik dan perilaku berjalan optimal terlihat dari komitmen kepala badan kepegawaian daerah beserta jajaranya dalam menanamkan pemahaman tentang kode etik dan perilaku pegawai, melaksanakan dan menaati peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan

Pemerintahan Kota Samarinda dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja dan diluar jam kerja.

### ***Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah penting dalam menunjang serta mendukung keberhasilan suatu kebijakan, Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berarti para Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengetahui akan pentingnya sebuah Peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda, namun tidak hanya sampai disitu Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga melaksanakan apa yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjalan optimal dengan mengetahui dan memahami serta melaksanakan peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengerti serta melaksanakan apa yang telah diatur oleh Walikota Samarinda oleh karenanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadikan peraturan sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari baik diluar maupun dalam jam kerja.

### ***Penegakan Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Penegakan peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda merupakan keharusan dimana apabila terjadi pelanggaran Tentang Kode Etik Dan Perilaku yang dilakukan oleh pegawai Negeri Sipil (PNS) akan diberi sanksi atau hukuman sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penegakan Kode Etik Dan Perilaku oleh pemerintah sangat maksimal. Ketika ada pegawai Negeri Sipil (PNS) akan diproses sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, yaitu adanya pemanggilan terhadap pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar kode etik dan perilaku dengan menyurati sebanyak 3 kali, apabila tetap melanggar akan dibuatkan berita acara pemanggilan dan menyidang pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar tersebut, lalu menetapkan pelanggaran yang dilakukan dan menghukumnya sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukannya, seperti sanksi moral, hukuman ringan, sedang dan berat. Sanksi moral disini membuat pernyataan tidak mengulangi kembali perbuatannya, Hukuman ringan disini seperti pemotongan gaji pegawai Negeri Sipil (PNS) dan penundaan kenaikan jabatan. hukuman sedang seperti penundaan pembayaran gaji, penurunan jabatan, hukuman berat seperti pemberhentian tidak hormat.

### ***Peran Majelis Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Peran majelis kode etik dan perilaku merupakan sikap majelis kode etik dan perilaku yang diharapkan menjalankan sebuah kesepakatan dan ketetapan yang telah disepakati sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya tanpa adanya kepentingan pribadi atau golongan. tanpa adanya peran majelis dalam menentu, memutuskan dan menetapkan sebuah pelanggaran, sanksi dan hukuman

kode etik dan perilaku tidak akan berjalan dengan maksimal, oleh karenanya pentingnya peran majelis kode etik dan perilaku yang baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peranan majelis kode etik dan perilaku sangat optimal. Dengan penetapan pelanggaran yang telah dilakukan pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan peraturan dan memberi hukuman dan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai Negeri Sipil (PNS) diberi sanksi moral, hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

### ***Pembelajaran Yang Konsisten Dan Berkelanjutan Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan membantu memahami dan melasankan sebuah peraturan yang telah ditetapkan dengan cara menggambarkan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang searusnya tidak dilakukan secara berkelanjutan agar pelanggaran yang dilakukan tidak terjadi lagi dan mengurangi pelanggaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pembelajar yang konsisten dan berkelanjutan sudah cukup menunjang. Setiap tahunnya dilaksanakan sosialisasi dengan mengumpulkan kepala satuan perangkat kerja daerah di sebuah aula balaikota melakukan sosialisasi peraturan Walikota Samarinda Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda. Peraturan yang mengharuskan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kehidupan sehari-harinya harus berpedoman kepada Kode Etik Dan Perilaku yang telah ditetapkan. Dan memberi informasi tentang sanksi, hukuman yang diterima apabila melanggar kode etik dan perilaku.

### ***Hambatan Dan Dukungan Dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda***

Implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda telah dilaksanakan sejak tahun 2012. Seiring berjalannya kebijakan ini terdapat hambatan dan dukungan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui hambatan dalam implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yaitu : Lambatnya penjatuhan hukuman ringan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Sosialisasi dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kurang kepada pegawai, kurangnya tim di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yang hanya 2 orang, sehingga pengelolaan, pembuatan dan surat keputusan lambat.

Selain hambatan berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat diketahui adanya dukungan dalam implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yaitu : Pemberian penghargaan piagam stya lencana dan tunjangan tambahan penghasilan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Bentuk Komitmen Dan Konsistensi terhadap kode etik dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sikap seseorang pemimpin yang mempunyai kemauan dan keinginan yang kuat untuk mendukung secara terus menerus agar pelaksanaan kode etik dan perilaku Pegawai berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemerintah. Bentuk komitmen dan konsisten terhadap pelaksanaan kode etik dan perilaku pegawai berjalan optimal dengan mengadakan sosialisasi yang berkelanjutan, membagikan selebaran serta membuat benar-benar sebagai pemberitahuan bahwan pentingnya berpedoman kepada kode etik dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah penting dalam menunjang serta mendukung keberhasilan suatu kebijakan, Pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berarti para Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengerti dan melaksanakan Kode Etik Dan Perilaku Pegawai, Berdasarkan hasil penelitian pemahaman Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda berjalan optimal, dengan mengetahui kode etik dan perilaku pegawai yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan. Sebuah peraturan yang telah dirumuskan dan ditetapkan harus dilaksanakan agar dapat mengetahui dampak serta pengaruh dari sebuah peraturan tersebut. Pelaksanaan kode etik dan perilaku di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda berjalan optimal sesuai dengan yang diharapkan dengan banyaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda memahami, mematuhi serta melaksanakan kode etik dan perilaku. Penegakan Kode Etik Dan Perilaku Pegawai merupakan keharusan dimana apabila terjadi pelanggaran Tentang Kode Etik Dan Perilaku yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan diberi sanksi atau hukuman oleh majelis kode etik dan perilaku sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Penegakan kode etik dan perilaku di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda berjalan optimal. Ketika ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan diproses sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, yaitu adanya pemanggilan terhadap pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar kode etik dan perilaku dengan. Peran majelis kode etik dan perilaku merupakan sikap majelis kode etik dan perilaku yang diharapkan menjalankan sebuah kesepakatan dan ketetapan yang telah disepakati sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya tanpa adanya kepentingan pribadi atau golongan. Penelitian mengenai peranan majelis kode etik dan perilaku di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda sangat optimal. Dengan penetapan pelanggaran yang telah dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan peraturan dan memberi hukuman dan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberi sanksi moral, hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan membantu memahami dan melaksanakan sebuah peraturan yang telah ditetapkan dengan cara menggambarkan apa yang seharusnya dilakukan

dan apa yang seharusnya tidak dilakukan secara berkelanjutan agar pelanggaran yang dilakukan tidak terjadi lagi dan mengurangi pelanggaran yang telah dilakukan. Penelitian di Badan Kepegawain Daerah Kota Samarinda mengenai pembelajar yang konsisten dan berkelanjutan sudah cukup menunjang. Dengan dilaksanakan sosialisai, pembagian selebaran dan pemuatan bener-bener Peraturan yang mengharuskan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kehidupan sehari-harinya harus berpedoman kepada kode etik dan perilaku yang telah ditetapkan.

Hambatan dan Dukungan Dalam Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda ini adalah Lambatnya penjatuhan hukuman ringan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), kurangnya tim di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yang hanya 2 orang, sehingga pengelolaan, pembuatan dan surat keputusan lambat. Dukungan dalam implementasi peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yaitu : pemberian pengharagan piagam satya lencana dan tunjangan tambahan penghasilan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Samarinda telah berjalan dengan baik. Namun pada dasarnya masih banyak yang perlu diperbaiki sehingga kedepannya peraturan walikota ini dapat mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu penulis memberikan saran-saran berdasarkan hasil temuan dilapangan, yaitu :Mengadakan sosialisai berkelanjutan mengenai pentingnya menjadikan kode etik dan perilaku pegawai sebagai pedoman dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari, membuat buku saku atau *booklet* peraturan dasar pokok-pokok kepegawaian mengenai kode etik dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan membagikannya kepada semua pegawai dan memberi penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, disiplin dan akuntabel,perlunya evaluasi dalam sebuah kebijakan dengan mengidentifikasi tujuan program yang akan di evaluasi serta analisis terhadap masalah apa yang terjadi pada saat implementasi kebijakan lalu mendeskripsi hal-hal apa saja yang akan mempengaruhi dalam implementasi serta dapat mengukur terhadap tingkat perubahan yang terjadi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Wahyono, Teguh. 2006. *Etika Komputer dan tanggung jawab profesional dibidang teknologi Informasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Public Policy Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya : PMN.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka.
- Thoha, Miftah.. 2007. *Perilaku Oraganisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soenarko, Sd. 2005. *Public Policy Pengertian Pokok Untuk Memahami Dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001 *Tentang Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 *Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2012 *Tentang Kode Etik Dan Perilaku Pegawai Di Lingkungan Pemeritah Kota Samarinda.*