

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI  
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG KODE ETIK DAN  
KODE PERILAKU PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI  
BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II  
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**PUTRI FATINNA ZIHA**

**NPM : 1403100120**

**Program Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **PUTRI FATINNA ZIHA**, NPM : 1403100120 menyatakan dengan sungguh – sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang – Undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan. Memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut Undang – Undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri. Bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu didalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya beserta nilai – nilai hasil ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2018



Yang menyatakan,  
  
PUTRI FATINNA ZIHA

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : Putri Fatinna Ziha  
NPM : 1403100120  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pada hari, Tanggal : Kamis, 22 Maret 2018  
Waktu : Pukul 08.00 s.d Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. H. A. HIDAYAH DLT, M.Si (.....)  
PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H (.....)  
PENGUJI III : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RUDIANTO, M.Si



Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : **PUTRI FATINNA ZIHA**  
NPM : 1403100120  
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II MEDAN**

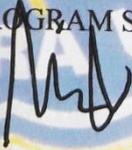
Medan, 22 Maret 2018

PEMBIMBING



**Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

DEKAN



**Dr. BUDIANTO, M.Si**



Agust, Cerdas & Terpercaya  
menjawab surat ini agar disebutkan  
sdr dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Puhi FATINNA ZHA  
NPM : 1403100120  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 tentang kode etik dan kode perilaku pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	23 Januari 2018	Acc Draft Wawancara	
2.	20 Februari 2018	* Perbaikan Latar Belakang masalah * Perbaikan Revisi Penulisan	
3.	23 Februari 2018	* Perbaikan Latar Belakang masalah * Perbaikan Bab 2 * Perbaikan Penulisan	
4.	27 Februari 2018	* Perbaikan Bab 3	
5.	2 Maret 2018	* Perbaikan Bab 3 dan Bab 4	
6.	3 Maret 2018	* Perbaikan Bab 4	
7.	6 Maret 2018	* Perbaikan Bab 4 * Perbaikan Abstrak * Perbaikan Kesimpulan	
8.	9 Maret 2018	* Perbaikan Penulisan	

Medan, .. 08 Maret .. 2018 ..

Dekan,  
  
(Dr. Rudianto, M.Si.)

Ketua Program Studi,  
  
(Nabil Khairiah, S.Pd, M.Pd)

Pembimbing ke-1 .....

(Drs. Bangun Mardiyanto, M.Si)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan bagi kehidupan didunia maupun di akhirat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat sarjana pendidikan S-1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis memilih skripsi ini berjudul : **“Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan”**. Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini, telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Teristimewa dan yang paling utama, kepada Ayahanda penulis Zulmansyah dan Ibunda tercinta Nursiah yang telah memberikan kasih sayangnya berupa bimbingan, semangat serta doa yang tak berhenti mengiringi langkah penulis. Terimakasih atas pendidikan hidup dan pengorbanan yang telah mereka dedikasikan dengan ikhlas. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Rudianto, M.Si selaku Plt Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Nalil Khairiah, S.Ip, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta
5. Bapak Drs. Bangun Napitupulu, M.si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan kesabaran memberikan bimbingannya kepada penulis.
6. Dosen – dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Adik penulis Muhammad Arvin Baihakhi yang selalu setia memberi semangat dan mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat yang penulis sayangi yaitu Rima Meilinda Siregar, Fitri Sandy, Retno Widya Ningrum dan Ulfa Mawaddah, yang telah banyak menemani penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan IAN A SORE dan IAN D Kebijakan Publik, khususnya Ahmad Derajad Ritonga dan Muhammad Arief Adillah yang selalu memberikan semangat selama menyusun skripsi.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar– besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Maret 2018

Yang menyatakan,

Penulis

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II MEDAN**

**OLEH :  
PUTRI FATINNA ZIHA  
NPM : 1403100120**

Kode Etik adalah norma atau pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan, dan ucapan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi, Kode Perilaku adalah panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai baik dalam melaksanakan tugas, fungsi organisasi maupun kehidupan pribadi. Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai yang di terapkan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan sudah dilaksanakan semaksimal mungkin, tetapi masih adanya kekurangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu pegawai diharapkan dapat menjalankan kinerja sebaik mungkin.

Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomenal dilapangan dan menjabarkan temuan dilapangan. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder.

Dari hasil kajian atau analisis data hasil wawancara tentang aspek-aspek tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai masih kurang efektif, karena masih kurangnya pengawasan agar tercapainya peraturan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mewujudkan pegawai yang profesional, visioner, integritas, dan bertanggung jawab di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

*Kata Kunci: Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai, Kinerja Pegawai.*

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian Implementasi .....	7
B. Pengertian Kebijakan .....	7
C. Pengertian Kebijakan Publik .....	8
1. Unsur-Unsur Kebijakan Publik.....	10
2. Proses Pembuatan Kebijakan Publik.....	11
D. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	12
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan.....	14
F. Konsep Kode Etik dan Kode Perilaku pegawai.....	20
1. Pengertian Kode Etik.....	20

2. Prinsip-Prinsip Kode Etik Profesi.....	20
3. Fungsi Kode Etik.....	21
4. Jenis-Jenis Etika.....	23
a. Etika Bernegara.....	23
b. Etika Dalam Berorganisasi.....	24
c. Etika Dalam Bermasyarakat.....	25
d. Etika Terhadap Diri Sendiri.....	25
e. Etika Terhadap Sesama Pegawai Negeri Sipil.....	25
5. Pengertian Kode Perilaku Pegawai.....	26
6. Konsep Kinerja Pegawai.....	27
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	27
b. Penilaian Kinerja.....	29
c. Pengukuran Kinerja.....	31
d. Perencanaan Kinerja.....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	36
B. Kerangka Konsep.....	37
C. Defenisi Konsep .....	38
D. Kategorisasi .....	39
E. Narasumber .....	40
F. Teknik Pengumpulan Data .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42

H. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	42
I. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	43
1. Sejarah Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.....	43
2. Tujuan Pendirian Balai Besar Pelaksanaan.....	48
3. Struktur Organisasi Balai Besar Pelaksanaan.....	49
4. Visi dan Misi Balai Besar Pelaksanaan.....	51
5. Uraian Tugas dan Fungsi Balai Besar Pelaksanaan.....	51

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	58
B. Pembahasan .....	59

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	75

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Daftar Pegawai PNS dan Honorer Balai Besar Pelaksanaan.....	58
Tabel 4.2 Data PNS Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....37

Gambar 3.2 Bagan Struktur Organisasi Balai Besar Pelaksanaan.....50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejalan dengan di implementasikannya peraturan yang ada, kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai.

Kode Etik yaitu norma atau pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan, dan ucapan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi, Kode Perilaku yaitu panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai baik dalam melaksanakan tugas, fungsi organisasi maupun kehidupan pribadi.

Peraturan Meteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 tentang kode etik dan kode perilaku pegawai merupakan dasar hukum untuk menjamin pegawai dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan pegawai dan aparatur negara yang baik dan benar. Serta meningkatkan kesadaran serta menjaga martabat dan kehormatan Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam menjalankan tugas dan fungsi serta tanggung jawab, dan kewenangannya, diperlukan pedoman dalam bersikap dan berperilaku, adanya ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi harus

berlandaskan pada prinsip yang salah satunya merupakan kode etik dan kode perilaku.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan ini sebagai bentuk inovasi pemerintah yang dianggap mampu untuk menjamin agar setiap pegawai negeri sipil (PNS) dan non pegawai negeri sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan, ketaatan, dan pengabdiaannya, serta ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, etika, budaya kerja, norma atau pedoman sikap serta ucapan yang harus dipatuhi oleh pegawai baik dalam tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas, pegawai diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran seperti tidak tepat waktunya tiba di kantor serta penyimpangan lainnya, yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi pegawai yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan bagi setiap pegawai tetap haruslah ditegakkan dalam suatu instansi, tanpa sikap disiplin yang baik dari pegawai akan sulit pemerintah untuk mewujudkan visi dan misi kementerian tersebut.

Maka dengan demikian pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dapat melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Badan Kepegawaian sebagai pemberi pelayanan telah berupaya meningkatkan pelayanan agar tercapainya peraturan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mewujudkan pegawai yang profesional, visioner, integritas, bertanggung jawab. Tetapi penegakan Peraturan Meteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan, terbukti dengan tidak sedikitnya pegawai yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Diketahui bahwa implementasi tentang Peraturan Meteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dikatakan belum berjalan dengan optimal sesuai dengan kode etik dan kode perilaku pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan yang telah ditetapkan seperti belum memahami serta mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku seperti, adanya pegawai yang tidak apel pagi, pegawai negeri sipil dan pegawai non-PNS yang sering masuk terlambat, belum optimalnya pelayanan prima secara cepat, tepat dan aman kepada masyarakat dan sesama pegawai serta belum optimal menjalankan beberapa pelaksanaan kerja seperti manajemen waktu yang kurang efektif.

Dengan adanya hubungan antara implementasi kode etik dan kode perilaku pegawai, diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai,

kinerja yang baik merupakan kondisi yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika pegawai tersebut memiliki pedoman sikap dan panduan tindakan, yang berasal dari diri sendiri serta dari lingkungan kerja.

Dengan adanya masalah yang dihadapi saat ini tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Kode Etik dan Kode perilaku pegawai dengan judul :“**Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “ Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Secara garis besar yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

- a. Menambah wawasan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan yang berkaitan dengan Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.
- b. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Penelitian dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Berisikan uraian teori yang menguraikan pengertian implementasi , pengertian kebijakan, pengertian kebijakan publik, unsur-unsur kebijakan publik, proses pembuat kebijakan publik,

pengertian implementasi kebijakan publik, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, pengertian kode etik dan kode perilaku pegawai, pengertian kinerja pegawai.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Persiapan dan pelaksana penelitian menguraikan metode penelitian, jenis penelitian, kerangka konsep, defenisi konsep, kategorisasi, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan lokasi penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis hasil penelitian menguraikan penyajian data, analisis data.

**BAB V : PENUTUP**

Kesimpulan dan Saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Pengertian Implementasi**

Menurut Van Meter dan Van Hom (dalam Wahab, 2005:135) merumuskan proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual/pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Wahab, 2005:68) implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

#### **B. Pengertian Kebijakan**

Menurut Dunn (2003:20) kebijakan adalah suatu daftar pilihan tindakan yang saling berhubungan yang disusun oleh instansi atau pejabat pemerintah antara lain dalam bidang pertahanan, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan pengadilan kriminalitas dan pembangunan perkotaan.

Menurut Anderson (dalam Wahab, 2005:03) kebijakan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu.

Menurut Dye (2005:17) kebijakan adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, mengapa suatu kebijakan harus dilakukan dan apakah manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang baik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan berdampak kecil dan sebaiknya tidak menimbulkan persoalan yang merugikan, walaupun demikian pasti ada yang diuntungkan dan ada yang dirugikan, disinilah letaknya pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan.

Dapat kita disimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian pilihan yang mempunyai hubungan satu sama lain dan kebijakan adalah suatu strategi dan tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai satu tujuan. Di dalam pilihan itu juga termasuk keputusan untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan itu semua tergantung manfaat dan kerugiannya.

### **C. Pengertian Kebijakan Publik**

Menurut Dye (dalam Winarno, 2010:29) berpendapat bahwa kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan .walaupun batasan-batasan yang diberikan oleh Dye ini dianggap agak tepat, namun batas ini tidak cukup member pembedaan yang jelas antara apa yang diputuskan oleh pemerintah. Disamping itu konsep ini mencakup tindakan-tindakan, seperti pengangkatan pegawai baru atau pemberian lisensi.Dimana suatu tindakan yang sebenarnya diluar dominan kebijakan publik.

Menurut Friderdrich (dalam Solly, 2007:9) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencapai peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Dari beberapa pandangan tentang kebijakan publik, bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan, maka Islamy (2003:20) menguraikan beberapa elemen penting dalam kebijakan publik, yaitu:

1. Kebijakan publik itu dalam bentuk perdanya berupa penetapan-penetapan tindakan pemerintah
2. Kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata
3. Kebijakan publik, baik untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi maksud dan tujuan tertentu
4. Kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Dari uraian definisi kebijakan publik di atas dapat disimpulkan kebijakan publik pada umumnya ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu. Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif. Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara, sehingga apabila

kebijakan yang dijalankan tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara maka kebijakan publik tersebut tidaklah efektif.

### **1. Unsur- Unsur Kebijakan Publik**

Proses dari sebuah kebijakan dan struktur kebijakan dari sisi proses akan terdapat tahapan-tahapan identifikasi masalah dan tujuan, formalisasi akan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan.

Dilihat dari segi struktur terdapat beberapa unsur kebijakan yaitu :

- a. Unsur pertama, tujuan kebijakan. Telah dipahami bahwa suatu kebijakan dibuat karena ada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan, namun demikian tidak semua kebijakan mempunyai uraian yang sama tentang tujuan.
- b. Unsur kedua, masalah. Masalah merupakan unsur yang sangat penting dalam kebijakan. Kesalahan dalam menentukan masalah secara tepat dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Tidak ada artinya suatu cara atau metode yang baik untuk pemecahan suatu masalah kebijakan, kalau pemecahan dilakukan bagi masalah yang tidak benar.
- c. Unsur ketiga, tuntutan. Tuntutan muncul antara lain karena salah satu dari dua sebab, yaitu pertama karena diabainya kepentingan yang dibuat suatu golongan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga kebijakan yang dibuat pemerintah dirasakan tidak memenuhi atau merugikan kepentingan mereka.
- d. Unsur keempat, dampak. Dampak merupakan tujuan lanjutan yang timbul sebagai pengaruh dari tercapainya suatu tujuan. Setiap tindakan menimbulkan

akibat atau dampak yang lebih besar dalam masyarakat dari pada target yang dipertimbangkan dalam suatu kebijakan

- e. Unsur kelima, sarana dan alat kebijakan. Suatu kebijakan dilaksanakan dengan menggunakan sarana. Beberapa dari sarana ini antara lain, kekuasaan, insentif, pengembangan, kemampuan, simbolis, dan perubahan kebijakan itu sendiri.

## **2. Proses Pembuatan Kebijakan Publik**

Menurut Dunn (2003 : 26) terdapat lima tahapan dalam proses pembuatan kebijakan publik, yakni :

### **a. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dapat memasok pengetahuan yang relevan dengan kebijakan yang mempersoalkan asumsi-asumsi yang mendasari defenisi masalah dan memasuki proses pembuatan kebijakan melalui penyusunan agenda (agenda setting). Perumusan masalah dapat membantu menemukan asumsi-asumsi yang tersembunyi, mendiagnosa penyebab-penyebab, memetakan tujuan-tujuan yang memungkinkan memadukan pandangan-pandangan yang bertentangan, merancang peluang-peluang kebijakan baru.

### **b. Peramalan**

Peramalan dapat menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang masalah yang akan terjadi dimasa mendatang sebagai akibat dari diambilnya alternative, termasuk tidak melakukan sesuatu. Tahap ini disebut juga dengan tahap formulasi kebijakan. Peramalan dapat menguji masa depan plausible, potensial dan secara normatif bernilai, mengestimasi akibat dari kebijakan yang ada atau diusulkan mengenali kendala-kendala yang mungkin

akan terjadi dalam penyampaian tujuan dan mengestimasi kelayakan politik dari berbagai pilihan.

c. Rekomendasi

Rekomendasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang manfaat atau biaya dari berbagai alternatif yang akibatnya dimasa mendatang telah diestinasikan melalui peramalan, ini membantu pengambil kebijakan pada tahap adopsi kebijakan. Rekomendasi membantu mengestimasi tingkat resiko dan ketidakpastian mengenali eksternalitas dan akibat ganda.

d. Pemantauan

Pemantauan (monitoring) menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang akibat dari kebijakan yang diambil sebelumnya. Ini membantu pengambilan kebijakan pada tahap implementasi kebijakan.

e. Evaluasi

Evaluasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidak sesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan, jadi ini membantu pengambilan kebijakan pada tahap penilaian kebijakan terhadap proses pembuatan kebijakan. Evaluasi tidak hanya menghasilkan kesimpulan mengenai.

#### **D. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau

penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Implementasi diatas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan ini hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang, peraturan daerah, dll. Sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang ada kadang tidak dijumpai didalam konsep, tetapi muncul dilapangan.

Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2002 : 102) mengatakan implementasi kebijakan publik merupakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang di arahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakn tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, Tachjan (2006:25) menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak diantara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan.

Dari defenisi di atas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan publik terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan. Keberhasilan dari implementasi kebijakan publik dapat diukur atau dilihat dari proses dan penapaian tujuan hasil akhir (output) yaitu : tercapai atau tidaknya suatu tujuan-tujuan yang ingin diraih.

#### **E. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan**

Keberhasilan implementasi dapat dipengaruhi faktor-faktor yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, Model George C Edwards III (2006:150) memaparkan pendapatnya sebagai berikut:

##### **1. Komunikasi**

Untuk menuju implementasi kebijakan yang diinginkan, maka pelaksana harus mengerti benar apa yang harus dilakukan untuk kebijakan tersebut. Selain itu yang menjadi sasaran kebijakan harus diberi informasikan mengenai kebijakan yang akan diterapkan mulai dari tujuan dan sasarannya. Maka dari itu sosialisasi kebijakan sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan dari implementasi kebijakan. Sosialisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan media masa, elektronik, sosial dll.

Komunikasi akan terwujud baik jika ada faktor-faktor yang menjadikan komunikasi tersebut berjalan baik. Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi antara lain

- a. *Transmisi*, penyaluran komunikasi yang baik akan menghasilkan komunikasi yang baik pula.
- b. *Kejelasan*, komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan mudah dimengerti agar mudah melakukan tindakan.
- c. *Konsistensi*, perintah yang diberikan untuk pelaksanaan suatu kebijakan haruslah tetap pada pendirian awal dan jelas.

## 2. Sumber daya

Selain informasi yang mampu menjadikan kebijakan berhasil adalah sumber daya yang dimiliki oleh implementator. Sumber daya pendukung dapat berupa sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Tanpa adanya sumber daya maka kebijakan tidak akan berjalan dengan semestinya. Bahkan kebijakan tersebut akan menjadi dokumen saja.

## 3. Disposisi

Disposisi adalah sikap dari pelaksana kebijakan, jika pelaksana kebijakan ingin efektif maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Faktor-faktor mengenai disposisi implementasi kebijakan oleh George C. Edward III (2006: 152-153)

a. Pengangkatan birokrat

Disposisi atau sikap para pelaksana akan mengakibatkan permasalahan yang akan timbul pada implementasi kebijakan jika personilnya tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Oleh karena itu, pemilihan atau pengangkatan personil untuk melaksanakan kebijakan adalah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, khususnya pada kepentingan masyarakat.

b. Insentif

Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah para pelaksana cenderung melakukan manipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingannya sendiri. Manipulasi intensif yang dilakukan oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu akan menjadi faktor pendukung yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kepentingan pribadi dan organisasi.

c. Strukur birokrasi

Birokrasi merupakan struktur yang bertugas untuk mengimplementasikan kebijakan, karena mempunyai pengaruh yang besar untuk mewujudkan keberhasilan kebijakan. Ada dua karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja birokrasi menurut George C Edward III (2006:153) yaitu:

1) *Standard Operational Procedures (SOP)*

SOP adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin oleh para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administratur/birokrat) berdasarkan dengan standar yang ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan masyarakat) dalam pekerjaannya.

2) Fragmentasi

Fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan atau aktivitas kerja kepada beberapa pegawai dalam unit- unit kerja, untuk mempermudah pekerjaan dan memperbaiki pelayanan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini penelitian dapat menjelaskan variabel-variabel keberhasilan implementasi kebijakan sebagai berikut:

1. Isi kebijakan (*content of policy*), yang mencakup:

- a) Kepentingan kelompok sasaran atau target *groups* termuat dalam isi kebijakan. Dalam pengertian ini, kebijakan dibuat untuk memenuhi kebutuhan oleh masyarakat atau kelompok untuk memecahkan masalah yang terjadi di kehidupannya. Oleh karena itu dalam suatu masyarakat atau kelompok banyak sekali masalah yang membelenggu dan butuh kebijakan yang dibuat pemerintah. Disini kebijakan yang sangat dibutuhkan harus terlaksana agar mengeluarkan masyarakat dari masalah tersebut.

- b) Jenis manfaat yang diterima oleh target *group*. Suatu kebijakan adalah upaya untuk memperbaiki keadaan, jika keadaan yang diterima masyarakat atau kelompok tidak jauh berbeda dari sebelumnya, maka manfaat dari kebijakan tersebut tidak ada.
- c) Perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan. Kebijakan publik yang berhasil bukan dinilai dari isinya yang prestisius namun implementasinya di lapangan. Apakah mampu membawa perubahan yang baik atau malah sebaliknya.
- d) Ketepatan sebuah program. Sebuah program kebijakan harus tepat agar nanti dalam implementasinya berhasil sesuai dengan harapan. Tepat disini meliputi, tepat sasaran, tepat kebutuhan, tepat lingkungan dan tepat guna.
- e) Rincian implementor kebijakan. Kebijakan yang sudah dibuat tidak bisa dinilai keberhasilannya tanpa ada implementor atau pelaksananya. Karena peran implementor sangat penting, tanpa mereka implementasi kebijakan tidak berjalan. Implementor tak cuma satu tapi ada beberapa, maka harus lengkap karena masing-masing mempunyai peran dan fungsi yang berbeda yang saling melengkapi.
- f) Dukungan dari sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia (implementor) harus memadai dan tahu peran dan fungsinya secara baik agar tidak keliru. Selain itu sumber daya modal harus sesuai kemampuan agar tidak terjadi kekurangan uang untuk menunjang implementasi kebijakan.

2. Lingkungan implementasi (*context of implementation*), mencakup:

- a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat didalam implementasi kebijakan. Dalam hal ini para aktor kebijakan yang jumlahnya lebih dari satu pasti memiliki pemikiran yang beraneka ragam. Sehingga masing-masing memiliki kepentingan dan strategi yang berbeda. Karena mereka terikat pada jabatan yang mereka punya. Sehingga berdampak pada kebijakan yang dibuat. Besar kecilnya tersebut ditentukan oleh jabatan yang mereka duduki.
- b) Karakteristik institusi dalam rezim yang sedang berkuasa. Dalam politik negara nama rejim itu tergantung pada penguasa negara yang sedang menjabat. Maka perilaku dan sifat pemimpin negara dapat dilihat pada kebijakan yang dibuat. Dalam suatu rezim, institusi selaku kaki tangan kepala negara maka akan sangat nurut dengan kepala negara dan sistem yang ditentukan kepala negara.
- c) Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. Dalam impementasi kebijakan publik, masyarakat juga mempunyai peran penting untuk menentukan keberhasilan kebijakan tersebut. Karena perilaku masyarakat (kelompok sasaran) sangat menentukan.

Dari teori George C. Edwards III mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, peneliti akan menggunakan teori milik George C. Edward III untuk landasan teori penelitian ini. Selain lebih cocok menggunakan model George C. Edwards III , teori ini memiliki kelebihan yaitu lebih mudah dan jelas untuk digunakan untuk pembahasan penelitian ini.

## **F. Konsep Kode Etik dan Kode Perilaku pegawai**

### **1. Pengertian Kode Etik**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kode etik adalah norma dan asas yang diterima oleh kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku.

Kode Etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda koma, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku dan berbudaya. Tujuan kode etik agar profesionalisme memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasa atau nasabahnya. Adanya kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak profesional.

Menurut James J (2016:10) Kode etik adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Kode etik yang berlaku menurut James adalah bentuk cara manusia untuk menentukan yang benar dan salah dengan akal budi yang dimilikinya.

### **2. Prinsip-Prinsip Kode Etik Profesi**

Dalam menjalankan profesi, seseorang perlu memiliki dasar-dasar yang perlu diperhatikan, diantaranya :

- a. Prinsip tanggung jawab, seseorang yang memiliki profesi harus mampu bertanggung jawab atas dampak yang ditimbulkan dari profesi tersebut, khususnya bagi orang-orang disekitarnya.

- b. Prinsip keadilan, prinsip ini menuntut agar seseorang menjalankan profesinya tanpa merugikan orang lain khususnya orang yang berkaitan dengan profesi tersebut.
- c. Prinsip otonomi, prinsip ini didasari dari kebutuhan seseorang profesional untuk diberikan kebebasan sepenuhnya untuk menjalankan profesinya.
- d. Prinsip integritas moral, seorang profesional juga dituntut untuk memiliki komitmen pribadi untuk menjaga kepentingan profesinya, dirinya, dan masyarakat.

### **3. Fungsi Kode Etik Profesi**

- a. Kode Etik Profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan.
- b. Kode Etik Profesi merupakan sarana control sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan.
- c. Kode Etik Profesi mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi.

Pengertian Kode Etik Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai yang dijelaskan dalam pasal 1 bahwa “ Kode Etik Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat selanjutnya disingkat Kode Etik adalah norma atau pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan, dan ucapan yang harus dipatuhi oleh pegawai, baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi”.

Dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai terdapat dalam pasal 6 bahwa Pegawai harus melaksanakan Kode Etik yang meliputi :

- a. Menyusun strategi dan langkah teknis untuk menjamin tercapainya hasil yang akurat sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Memperhatikan implikasi dari berbagai aspek (teknologi, hukum/regulasi, sosial-budaya, ekonomi dan pasar) terhadap perencanaan dan pelaksanaan tugas.
- c. Menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada institusi melalui kerja nyata dan kontribusi penciptaan nilai yang signifikan.
- d. Melaporkan kepada pihak yang berwenang segala bentuk penyimpangan dan/atau perbuatan melawan hukum yang ditemukan dalam berbagai proses pelaksanaan pekerjaan.
- e. Menjaga kepercayaan dengan selalu memperhatikan sikap dan perilaku yang positif yang dapat menjadi panutan bagi rekan sejawat.
- f. Menindaklanjuti pengajuan terkait berbagai kerusakan yang terjadi pada setiap infrastruktur bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- g. Bekerja dengan akurat dan optimal demi tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Bertanggung jawab sepenuhnya atas keseluruhan proses serta capaian hasil dari tugas yang dilaksanakan.
- h. Menjalankan tugas dengan berpegang teguh pada ketentuan perundang-undangan.

- i. Menunjukkan konsistensi dan persistensi yang tinggi dalam menjalankan tugas, komitmen, dan keputusan yang telah disepakati bersama.
- j. Menyelesaikan tugas dan melakukan manajemen waktu dan sumber daya dengan cara yang paling efisien dan paling efektif untuk mendapatkan hasil terbaik.
- k. Meningkatkan kapabilitas dan kompetensi secara berkelanjutan agar dapat selalu memberikan hasil yang optimal, dalam setiap tugas yang ditangani.
- l. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
- m. Memberikan kontribusi nyata untuk institusi pada jabatan, sesuai dengan tugas, dan fungsinya.
- n. Membuka akses publik mengenai informasi dan data bidang PUPR, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- o. Mengidahkan etika berkomunikasi, termasuk dalam menggunakan sarana telekomunikasi pesawat seluler.
- p. Memberikan pelayanan prima kepada para pemangku kepentingan.

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap PNS wajib bersikap dan berpedoman pada etika bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama pegawai.

#### **4. Jenis-jenis Etika**

##### **a. Etika bernegara meliputi :**

- 1) Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan UUD 1945.
- 2) Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan Negara.

- 3) Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 4) Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas.
- 5) Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.
- 6) Tanggap, terbuka, dan akurat, serta tepat waktu.
- 7) Menggunakan dan memanfaatkan semua sumber daya secara efisien dan efektif.
- 8) Tidak memberikan kesanksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

**b. Etika dalam berorganisasi meliputi :**

- 1) Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Menjaga informasi yang bersifat rahasia
- 3) Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- 4) Membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi.
- 5) Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan.
- 6) Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja.
- 7) Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
- 8) Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas.

**c. Etika dalam bermasyarakat meliputi :**

- 1) Mewujudkan pola hidup sederhana.
- 2) Memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsure pemaksaan.
- 3) Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif.
- 4) Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat.
- 5) Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

**d. Etika terhadap diri sendiri meliputi :**

- 1) Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar.
- 2) Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan.
- 3) Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan.
- 4) Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap.
- 5) Memiliki daya juang yang tinggi.
- 6) Memelihara kesejahteraan jasmani dan rohani.
- 7) Menjaga jeputuhan dan keharmonisan keluarga.
- 8) Berpenampilan sederhana, rapih dan sopan.

**e. Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil meliputi :**

- 1) Saling menghormati sesama warga Negara yang memeluk agama kepercayaan yang berlainan.
- 2) Memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil

- 3) Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertical maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun diluar instansi.
- 4) Menghargai perbedaan pendapat.
- 5) Menjunjung tinggi harkat dan markabat Pegawai Negeri Sipil.
- 6) Menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif sesama pegawai.

## **5. Pengertian Kode Perilaku Pegawai**

Pengertian Kode Perilaku Pegawai Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai yang dijelaskan dalam pasal 1 bahwa “ Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang disingkat sebagai Kode Perilaku adalah panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai, baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi.

Dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai terdapat dalam pasal 6 bahwa pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai dilarang :

- a. Melakukan pekerjaan tanpa didahului suatu proses konsultasi dan koordinasi dengan para pimpinan dan pihak terkait di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, kecuali dalam kondisi darurat.
- b. Mengabaikan pengaduan terkait berbagai kerusakan yang terjadi pada setiap infrastruktur dan fasilitas fisik bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang ditemui di lapangan.

- c. Meminta atau menerima pemberian/hadiah selain dari apa yang berhak diterimanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Menyalahgunakan wewenang yang diberikan dengan alasan apapun termasuk yang bertujuan untuk menguntungkan, baik diri sendiri maupun pihak tertentu.
- e. Bertindak individualis dan enggan bekerja sama.
- f. Mengakui dan/atau mengambil keuntungan dari hasil kerja orang lain dengan tidak semestinya sebagai hasil kerja pribadi.
- g. Menunjukkan sikap aroganis dan egosektoral di internal dan eksternal organisasi.
- h. Membuka data/informasi yang bersifat rahasia milik organisasi kepada pihak manapun tanpa persetujuan dari yang berwenang.
- i. Memiliki, mengonsumsi, dan mengedarkan narkoba, serta obat-obatan terlarang.
- j. Melakukan perbuatan yang melanggar norma hukum, dan norma kesusilaan, serta tindakan tidak terpuji lainnya.

## **6. Konsep Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja dan Kinerja pegawai**

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan pengertian kinerja dan kinerja pegawai menurut para ahli, tapi sebelumnya perlu kita ketahui bahwa tidak semua aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan manusia dapat dikategorikan sebagai pekerjaan. Menurut Toto Tasmara (Sedarmayanti, 1995:27) sesuatu yang dapat dikatakan sebagai pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Bahwa aktivitas dilakukan adanya suatu dorongan tanggung jawab

- 2) Bahwa apa yang dilakukan karena adanya unsure kesengajaan
- 3) Bahwa apa yang dilakukan itu dikarenakan adanya sesuatu arah tujuan yang luhur yang secara dinamis memberikan makna dari dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis.

Berdasarkan keterangan di atas jelaslah bahwa tidak semua kegiatan atau aktivitas bias dikatakan pekerjaan, dan setiap pekerjaan yang dilakukan manusia pasti ada hasil yang dicapainya. Hali inilah yang dikatakan dengan kinerja.

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “ *to perform* “ yang mempunyai beberapa pengertian:

- 1) *To do or carry out execute*: Melakukan, menjalankan, melaksanakan
- 2) *To discharge of fulfi as a vow*: Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
- 3) *To portray, as character in a play*: Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
- 4) *To render by the voice or musical instrument*: menggambarkannya dengan suara atau alat music.
- 5) *To execute or complete an undertaking*: melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- 6) *To act a part in a play*: melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- 7) *To perform music*: Memainkan (pertunjukan) music
- 8) *To do what is expected of a person or machine* : melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Soedarmayanti (2001:50) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2000:66) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **b. Penilaian Kinerja**

Menurut Henry (1997:220) Penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut.

#### **1) Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain :**

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
- c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d) Sikap para pegawai dan atasan terhadap evaluasi

#### **2) Tujuan/ Kegunaan Sistem Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atas seluruh staf baik atasan maupun bawahan merupakan kegiatan yang harus rutin dilakukan tanpa beban mental karena hal ini diperlukan

untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing pegawai berkinerja baik umumnya kinerja organisasi pun baik.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara regular (teratur) bertujuan melindungi instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara objektif, tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan pegawai, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh instansi tersebut.

Secara spesifik kegunaan system sebagai dasar pengambilan keputusan untuk:

- a) Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi.
- b) “Menindak” pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi.
- c) Melatih, memutasikan/mendisiplinkan pekerja.
- d) Memberi/menunda kenaikan imbalan/balas jasa.
- e) Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan system penghargaan dan pemberian hukuman.
- f) Sebagai criteria untuk melakukan validasi tes/menguji keberhasilan suatu alat tes.
- g) Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.

- h) Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja karyawan dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
- i) Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

### **c. Pengukuran Kinerja**

Menurut James B. Whittaker (1993:219) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

#### **1) Peranan alat manajemen dalam pengukuran kinerja**

- a) Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kinerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d) Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai system pengukuran kinerja yang disepakati.

- e) Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
- f) Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- g) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- h) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- i) Mengungkap permasalahan yang terjadi.

## **2) Manfaat penilaian kinerja**

- a) Meningkatkan penilaian kinerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- b) Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d) Penyesuaian kompesasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

- e) Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### **3) Karakteristik Sistem Penilaian Yang Efektif**

Karakteristik penilaian yang efektif:

- (1) Kriteria yang terkait dengan pekerjaan.
- (2) Ekspektasi kinerja.
- (3) Standarisasi.
- (4) Penilaian yang cakap.
- (5) Komunikasi terbuka.
- (6) Akses karyawan terhadap hasil penilaian.
- (7) Proses pengajuan keberatan.
- (8) Jenis penilaian kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) system manajemen kinerja yang efektif akan seperti :

- (1) Konsisten dengan misi dari strategi organisasi
- (2) Menguntungkan sebagai alat pengembangan
- (3) Bermanfaat sebagai alat administrasi
- (4) Secara umum dipandang cukup adil oleh kinerja pegawai

Adapun menurut Budi W. Soetjipto (2006:29) secara umum implementasi manajemen kinerja yang efektif mampu :

- (1) Mengkoordinasikan unit-unit kerja yang ada didalam organisasi.
- (2) Mengidentifikasi dan mendokumentasi berbagai hambatan dan permasalahan kinerja.
- (3) Menjadi landasan pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia.
- (4) Menjadi alat untuk mengidentifikasi pengelolaan sumber daya manusia.
- (5) Menumbuh kembangkan kerjasama antara atasan dan bawahannya.
- (6) Menjadi wahana penyampaian umpan balik secara regular kepada bawahan.

#### **d. Perencanaan Kinerja**

##### 1) Model Rencana Kinerja

Perencanaan kinerja menyatukan target kinerja individual, tim, dan organisasional. Menciptakan ketrkaitan target ini merupakan langkah pertama dari model perencanaan kinerja.

Model perencanaan kinerja memiliki empat langkah utama:

- a) Memadukan masukan menjadi rencana kinerja individual
- b) Mengkomunikasikan maskan kepada anggota tim
- c) Membuat konsep atau merevisi rencana kinerja
- d) Memfinalkan rencana kinerja

##### 2) Siklus Manajemen Kinerja

Siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga fase, yakni perencanaan, pembinaan dan evaluasi. Perencanaan merupakan fase pendefenisian dan

pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan membawa pada fase pembinaan, di mana karyawan dibimbing dan dikembangkan, mendorong mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Evaluasi kinerja karyawan sesungguhnya dikaji dan dibandingkan dengan kinerja member ekspektasi kerja untuk tahun mendatang bagi masing-masing anggota tim.

Rencana kinerja yang akan diciptakan berisi tiga komponen utama:

1) Uraian jabatan

Uraian jabatan adalah daftar umum tanggung jawab utama keterampilan yang dibutuhkan kinerja, metode evaluasi, serta pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan.

2) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja adalah pernyataan kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dilaksanakan, dan yang bias diukur secara kuantitatif.

3) Rencana tindakan kinerja

Rencana tindakan kinerja membantu anggota tim menetapkan tindakan dan tahapan penting, produk dan hasilnya, berbagai sumber daya yang dibutuhkan, resiko yang mungkin diharapkan, serta berbagai rencanakontingensi yang terkait dengan pencapaian sasaran.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Menurut Moleong (2007:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jadi data deskriptif adalah sebuah indicator bagi norma-norma dan nilai-nilai kelompok serta kekuatan sosial lainnya yang menyebabkan perilaku manusia itu sendiri, sedangkan metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek itu sendiri ).

Penelitian ini menggambarkan tentang bagaimana implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

## B. Kerangka Konsep

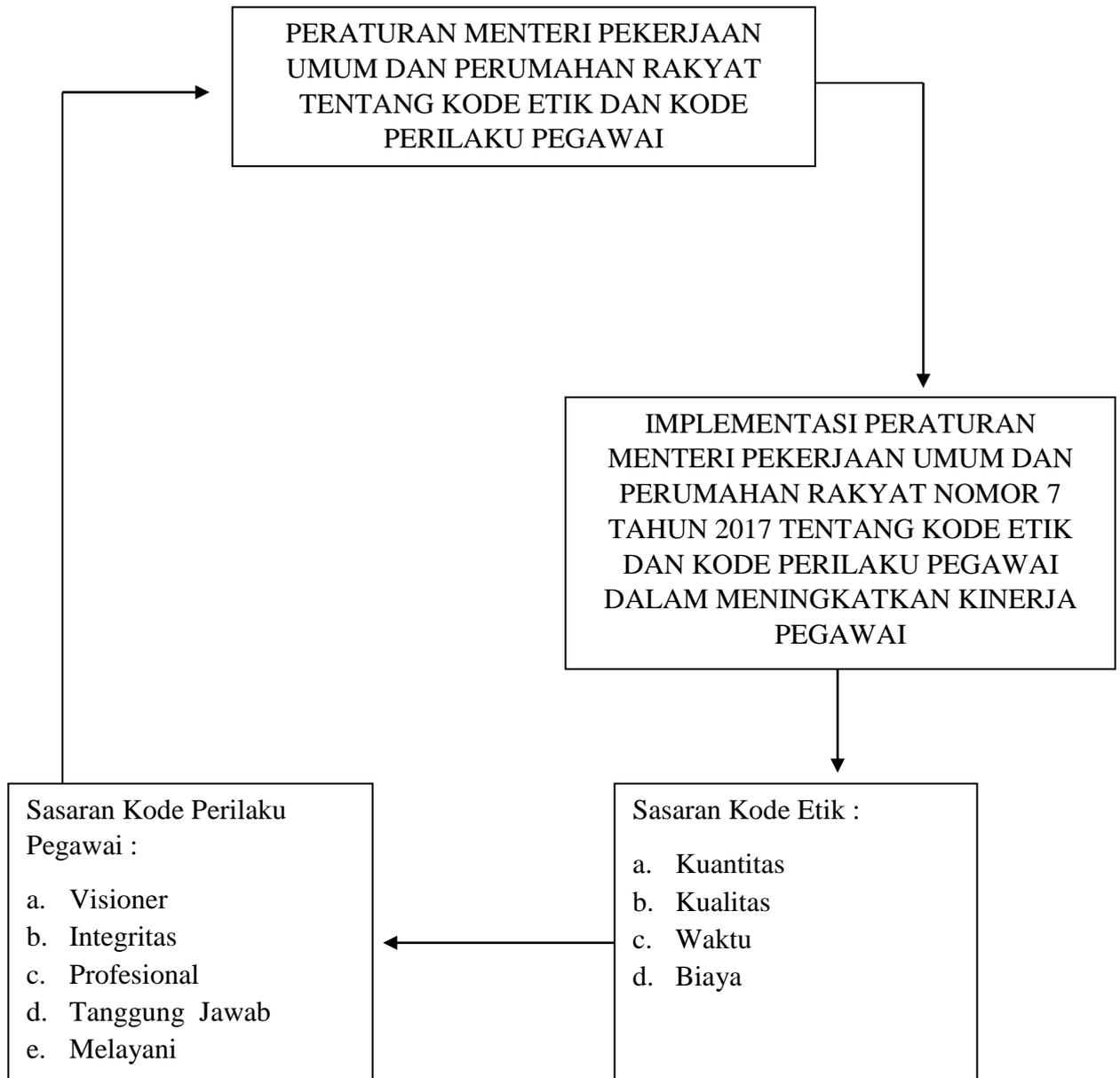
Sebagai dasar pijakan yang jelas dan pengembangan teori, maka konsep dapat di gambarkan sebagai berikut:

### KERANGKA KONSEP

#### Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai

Gambar 3.1

Kerangka Konsep



### **C. Defenisi Konsep**

Defenisi konsep adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak ; kejadian keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial atau abstrak dari jumlah karakteristik jumlah kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu.

Berkaitan dengan hal ini, maka dalam penelitian ini digunakan konsep-konsep sebagai berikut :

1. Implementasi merupakan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.
2. Kebijakan adalah serangkaian pilihan yang mempunyai hubungan satu sama lain dan kebijakan adalah suatu strategi dan tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai satu tujuan. Di dalam pilihan itu juga termasuk keputusan untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan itu semua tergantung manfaat dan kerugiannya.
3. Kebijakan publik adalah pada umumnya ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu. Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif.
4. Implementasi kebijakan publik merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan.

5. Kode Etik merupakan norma atau pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan, dan ucapan yang harus dipatuhi oleh pegawai, baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi.
6. Kode Perilaku Pegawai merupakan panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai, baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi.
7. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **D. Kategorisasi**

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variable tersebut. Kategorisasi dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan.
2. Adanya perilaku/sikap yang bertanggung jawab dari Balai Besar PJJ II terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku.
3. Adanya dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan Kode Etik dan Kode Perilaku.
4. Adanya pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku.

## **E. Narasumber**

Narasumber adalah orang yang memberikan informasi kepada peneliti dan orang yang berkompeten atau mengetahui informasi tentang Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Adapun Narasumber dari penelitian ini adalah :

### **1. Kepala Bagian Umum**

Nama : Ir Bambang Pardede, M.eng.

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha

Umur : 54 Tahun

### **2. Sekretaris Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II**

Nama : Mela Sari Saragih, SH.

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Sekretaris BBPJK II

Umur : 45 Tahun

### **3. Staf/Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II**

#### **a. Pegawai PNS**

Nama : Budi Armansyah, ST.

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staf/Pegawai PNS

Umur : 43 Tahun

b. Pegawai Non PNS

Nama : Deni Irawan  
Jenis Kelamin : Laku-laki  
Jabatan : Staf/Pegawai Non PNS  
Umur : 44 Tahun

**F. Teknik Pengumpulan Data**

Agar penelitian ini mencapai maksimal maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Yakni pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti atau data yang diperoleh. Adapun data primer terdiri dari:

a. Wawancara

Wawancara yaitu Tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung dalam nmengenal informasi dengan jalan tatap muka apa yang diperoleh keterangan atau penjelasan yang diperlukan melalui sumber yang berkompeten.

b. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan guna memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan penelitian.

2. Data sekunder

Yaknik menggunakan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yang diperoleh dari buku dan refrensi, serta naskah lainnya. Data yang

diperoleh data sekunder dan digunakan sebagai pendukung dalam analisis data.

### **G. Teknis Analisis Data**

Analisis data yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan seperti yang disarankan dan sebagai usaha memberikan bantuan dan tema. Dengan demikian analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola kategorisasi dan satuan uraian dasar.

Analisis data dimulai dengan mencari data yang ada yang tersedia dari beberapa sumber, yaitu wawancara dan pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, dokumentasi gambar dan sebagainya.

Data yang telah diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah analisis yang diwujudkan dengan cara menggambarkan kenyataan atau keadaan-keadaan atas suatu objek dalam bentuk uraian kalimat berdasarkan keterangan-keterangan dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian ini. Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan guna memberikan gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang diajukan.

### **H. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan bertempat di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan yang berada di Jl. Sakti Lubis No.1 Medan. Waktu penelitian akan dilakukan di tahun 2018 .

## **I. Deskripsi Lokasi Penelitian**

### **1. Sejarah Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan**

Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan berdiri pada tanggal 3 Desember 2007, yang berlokasi pada jalan sakti lubis No. 1 Medan. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional (BBPJN) II merupakan satu dari berbagai balai yang ada di seluruh provinsi di Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengadaan maupun pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan nasional di Sumatera Utara dan Riau. Lembaga ini berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Marga, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Lembaga ini dibentuk untuk meningkatkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui percepatan pembangunan prasarana jalan jembatan yang handal guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Lembaga ini juga bertugas melakukan pengendalian mutu dan pelayanan bahan dan peralatan, serta penatausahaan organisasi ini juga berfungsi melakukan penyiapan data informasi sebagai bahan penyusunan program penanganan jalan nasional, serta pelaksanaan perencanaan dan teknis pembangunan jalan dan jembatan.

BBPJN melaksanakan kebijakan implementasi teknis prasarana jalan di beberapa wilayah yang tersebar di berbagai provinsi yang meliputi :

- a. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional I (Aceh),
- b. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II (Medan/Sumatera Utara-Riau),
- c. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III (Padang/Sumatera Barat-Bengkulu),
- d. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional IV (Jambi-Kepri),

- e. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V (Palembang/Sumatera Selatan-Babel-Lampung),
- f. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI (Jakarta/Banten-DKI-Jawa Barat),
- g. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII (Semarang/Jawa Tengah-DIY),
- h. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VIII (Surabaya/Jawa Timur- Bali),
- i. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional IX (Mataram/Nusa Tenggara Timur),
- j. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional X (Kupang/Nusa Tenggara Timur),
- k. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XI (Banjarmasin/ Kalimantan Barat-kalteng-Kalimantan Selatan),
- l. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XII (Balikpapan/Kalimantan Timur-Kalimantan Utara),
- m. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII (Makasar/Sulawesi Selatan-Sulawesi Barat),
- n. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIV (Palu/Sulawesi Tenggara-Sulawesi Utara),
- o. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XV (Manado/Sulut-Gorontalo),
- p. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XVI (Ambon/Maluku-Maluku Utara),
- q. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XVII (Monokwari/Papua Barat) dan
- r. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XVIII (Jayapura-Papua).

BBPJN akan menunjuk/menugaskan “Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT)” di tingkat Provinsi untuk melaksanakan paket-paket terkait di wilayahnya. BBPJN merupakan kepanjangan tangan Ditjen Bina Marga dalam

koordinasi program di wilayahnya. Instansi (Satker) di bawah BBPJK berkaitan dengan :

- a. Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah (Satker Wilayah)
- b. Perencanaan dan Pengawasan Jalan dan Jembatan Nasional (SNVT P2JN).
- c. Setiap Satker menunjuk SNVT/PPK/Pengguna Anggaran/Pelaksana.

Sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 15/PRT/M/2015 tentang ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT :

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyediaan perumahan dan pengembangan kawasan permukiman, pembiayaan perumahan, penataan bangunan gedung, sistem penyediaan air minum, sistem pengelolaan air limbah dan drainase lingkungan serta persampahan, dan pembinaan jasa konstruksi.
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di daerah.
- f. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis dan strategi keterpaduan pengembangan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- g. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- h. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- i. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Direktarat Jenderal Bina Marga mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan jalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Direktorat Jenderal Bina Marga menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan jalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan jalan nasional.

- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan konektivitas yang menjadi prioritas nasional.
- d. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan jalan.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penyelenggaraan jalan.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan jalan.
- g. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Bina Marga.
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pembangunan jaringan jalan.
- b. Penyusunan rencana dan program, studi kelayakan dan rencana teknis/desain/pengembangan jaringan jalan dan jembatan termasuk persetujuan justifikasi/pertimbangan teknis.
- c. Persiapan, penyusunan rencana dan dokumen pengadaan barang dan jasa.
- d. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa serta penetapan pemenang selaku Unit Layanan Pengadaan (ULP).
- e. Pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pembangunan jaringan jalan nasional termasuk jalan bebas hambatan dan penyesuaian kontrak pelaksanaan konstruksi.
- f. Pelaksanaan audit keselamatan jalan.
- g. Pengendalian dan pelaksanaan analisis mengenai dampak lingkungan.
- h. Pemantauan dan evaluasi standar pelayanan minimal jalan.

- i. Pengendalian dan pelaksanaan analisis harga satuan pekerjaan jalan dan jembatan.
- j. Pengendalian fungsi dan manfaat jalan nasional.
- k. Pengendalian dan pelaksanaan pengadaan tanah jalan nasional.
- l. Pelaksanaan pengamanan fisik dan sertifikasi hasil pengadaan tanah jalan nasional.
- m. Pengendalian pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan bencana yang berdampak pada jalan.
- n. Penyediaan bimbingan teknis penyelenggaraan jalan provinsi, kabupaten, kota dan desa.
- o. Pelaksanaan penerapan sistem manajemen mutu.
- p. Pengadaan, pemanfaatan, penyimpanan, pemeliharaan dan pelayanan bahan dan peralatan jalan dan jembatan, serta pengujian mutu konstruksi.
- q. Pelaksanaan penyusunan laporan akuntansi keuangan dan akuntansi barang milik negara selaku Unit Akuntansi Wilayah; dan Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai serta koordinasi dengan instansi terkait.

## **2. Tujuan Pendirian Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional**

Adapun tujuan didirikannya Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional adalah melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, penerapan sistem manajemen mutu dan pengendalian mutu pelaksanaan pekerjaan penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan serta keselamatan dan laik fungsi jalan dan jembatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **3. Struktur Organisasi Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional II Medan**

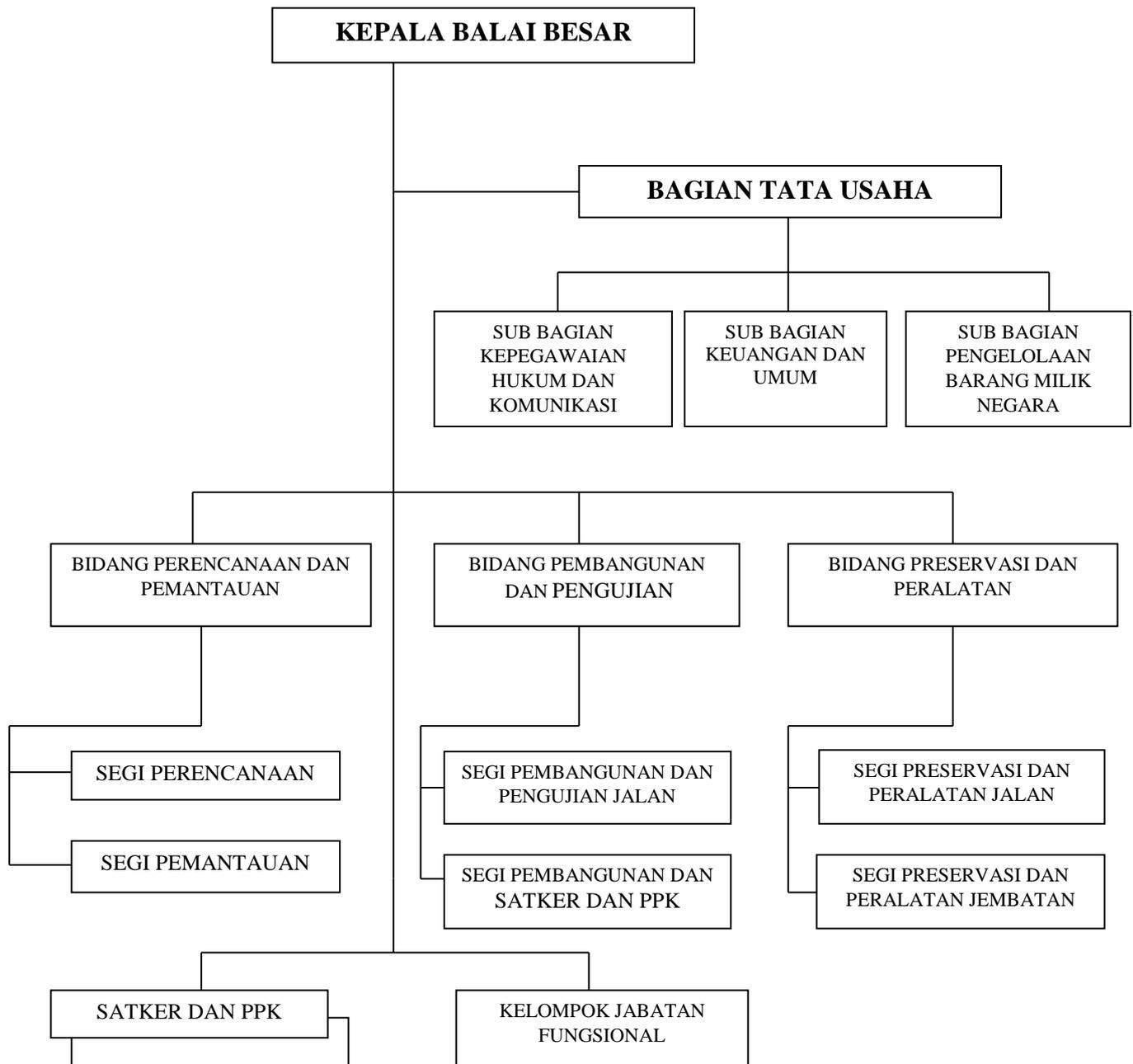
Struktur organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian hubungan antara individu-individu dalam suatu kelompok. Struktur ini kemudian digambarkan dalam bagan organisasi. Bagan Organisasi ini akan memperlihatkan garis-garis besar hubungan antara fungsi-fungsi dalam organisasi, arus tanggung jawab dan wewenang. Dalam pengertian luas, dapat diartikan bahwa struktur organisasi itu tergantung pada tugas-tugas yang dilaksanakan dan wewenang yang dipergunakan oleh individu-individu dari kelompok dalam mencapai tujuan yang telah dilaksanakan.

Adapun struktur organisasi yang dimiliki sebagai berikut :

**Gambar 3.2**

**Bagan Struktur Organisasi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II**

**Medan**



*Sumber : Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan 2018*

#### **4. Visi dan Misi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan**

Adapun yang menjadi Visi dan Misi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan

Visi : Terwujudnya Sistem Jaringan Jalan Handal, Terpadu dan Berkelanjutan di Seluruh wilayah Provinsi Sumatera Utara dan Riau untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial.

Misi :

- a. Mewujudkan Jaringan Jalan Nasional yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksebilitas, dan keselamatan yang memadai.
- b. Mewujudkan Jaringan Jalan Bebas Hambatan antara perkotaan dan di kawasan perkotaan yang memiliki intensitas pergerakan logistic tinggi yang menghubungkan dan melayani pusat-pusat kegiatan ekonomi nasional.
- c. Memfasilitasi agar Kapasitas Pemerintahan Daerah meningkat dalam menyelenggarakan jalan daerah yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksebilitas dan keselamatan yang memadai

#### **5. Uraian Tugas dan Fungsi**

a. **Kepala Balai Besar**, mempunyai uraian tugas :

- 1) Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data kualitas jalan dan jembatan.
- 2) Melaksanakan pengujian bahan dan hasil konstruksi,
- 3) Evaluasi hasil pengujian serta penyiapan saran teknis di bidang jalan dan jembatan.
- 4) Pelaksanaan kegiatan kerja sama dan kemitraan.

5) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

**b. Bagian Tata Usaha**, mempunyai uraian tugas :

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional dan koordinasi dengan instansi terkait.

Bidang Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelaksanaan urusan pengelolaan data dan administrasi kepegawaian, serta pengelolaan organisasi, dan tata laksana;
- 2) Pelaksanaan pengendalian penyusunan perjanjian /kontrak serta pemberian advokasi hukum;
- 3) Penyelenggaraan pelayanan dan komunikasi publik di Balai Besar;
- 4) Pelaksanaan pengelolaan anggaran, urusan kas dan perbendaharaan, serta administrasi dan akuntansi keuangan;
- 5) pelaksanaan fungsi unit Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Balai dan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
- 6) Pelaksanaan penatausahaan, pengelolaan, administrasi dan akuntansi barang milik negara dan pengamanan fisik dan proses sertifikasi tanah dan barang milik negara serta pengelolaan, administrasi dan akuntansi barang milik negara pasca konstruksi;
- 7) Pengelolaan dan penetapan leger jalan nasional;
- 8) Penyusunan laporan berkala balai besar dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait;
- 9) Pelaksanaan fungsi unit penjamin mutu Balai Besar;

- 10) Pelaksanaan administrasi perizinan bidang jalan dan jembatan; dan
- 11) Pelaksanaan urusan tata usaha, kearsipan, dan rumah tangga Balai Besar.

**c. Bidang Perencanaan dan Pemantauan,** mempunyai uraian tugas :

Bidang Perencanaan dan Pemantauan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pembangunan dan preservasi jaringan jalan, perencanaan teknis jalan dan jembatan nasional dan penyiapan, penyusunan rencana, serta dokumen pengadaan barang dan jasa, pengawasan dan pengendalian konstruksi pelaksanaan pembangunan dan preservasi jalan termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol serta pemantauan dan evaluasi penerapan standar pelayanan minimal jalan.

Bidang Perencanaan dan Pemantauan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan, pelaksanaan, dan pengolahan data dan informasi sebagai bahan penyusunan program pembangunan dan preservasi penangangan jalan dan jembatan nasional;
- 2) Penyusunan rencana dan program pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan serta penyusunan anggaran tahunan;
- 3) pelaksanaan studi kelayakan, survei, investigasi dan rencana teknis/desain pembangunan dan preservasi pengembangan jaringan jalan dan jembatan;
- 4) Penyiapan rencana dan dokumen pengadaan pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan;
- 5) Pengendalian pelaksanaan pengadaan barang dan jasa;

- 6) Penyiapan rencana kerja pengendalian konstruksi pelaksanaan pembangunan dan preservasi jalan termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol;
- 7) Pelaksanaan evaluasi kinerja penyedia jasa;
- 8) Pengendalian dan pengawasan pelaksanaan konstruksi pembangunan dan preservasi jalan nasional termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol serta penyesuaian kontrak pelaksanaan konstruksi;
- 9) Pelaksanaan analisis mengenai dampak lingkungan dan lalu lintas;
- 10) Pemantauan dan evaluasi penerapan standar pelayanan minimal jalan;
- 11) Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Balai Besar.

**d. Bidang Pembangunan dan Pengujian**, mempunyai uraian tugas :

Bidang Pembangunan dan Pengujian mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengawasan konstruksi pelaksanaan pembangunan jalan termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol, penyesuaian kontrak pekerjaan konstruksi jalan dan jembatan, pengujian mutu konstruksi, melaksanakan penerapan sistem manajemen mutu, sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan (SMK3L), melaksanakan audit keselamatan jalan dan jembatan serta sebagai fungsi unit penjamin mutu Balai Besar.

Bidang Pembangunan dan Pengujian menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan rencana kerja pengendalian konstruksi pelaksanaan pembangunan jaringan jalan dan jembatan termasuk jalan bebas hambatan dan jalan tol;
- 2) Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa

- 3) Pengendalian dan pelaksanaan analisis harga satuan pekerjaan jalan dan jembatan;
- 4) Pengendalian dan pelaksanaan administrasi teknik/ kontrak, serta penyesuaian kontrak/justifikasi/ pertimbangan teknik pekerjaan konstruksi pembangunan jalan dan jembatan;
- 5) Pelaksanaan program kelaikan jalan dan jembatan nasional dan audit keselamatan jalan dan jembatan;
- 6) Penerapan hasil pengembangan teknologi bahan dan peralatan jalan dan jembatan
- 7) Penyiapan program pengadaan tanah jalan nasional;
- 8) Pelaksanaan sosialisasi dan pengadaan tanah jalan nasional di luar jalan tol;
- 9) pelaksanaan Inventarisasi kebutuhan pengadaan tanah untuk jalan nasional
- 10) penerapan sistem manajemen mutu, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (SMK3L) bidang jalan dan jembatan dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan non-konstruksi;
- 11) Pelaksanaan dan pemantauan pengujian peralatan, bahan dan hasil pekerjaan konstruksi serta evaluasi terhadap hasil pengujian;
- 12) Penerapan rencana mutu unit kerja, rencana mutu pelaksanaan kegiatan dan mutu kontrak; dan
- 13) Pelaksanaan audit internal sistem manajemen mutu, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (SMK3L) bidang

jalan dan jembatan dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan non-konstruksi.

**e. Bidang Preservasi dan Peralatan,** mempunyai uraian tugas :

Bidang Preservasi dan Peralatan mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan preservasi jalan dan jembatan serta penyesuaian kontrak pekerjaan preservasi jalan dan jembatan serta melaksanakan pengadaan, penyediaan, pemanfaatan, penyimpanan dan pemeliharaan bahan dan peralatan jalan dan jembatan.

Bidang Preservasi dan Peralatan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyiapan rencana kerja pengendalian pelaksanaan preservasi jalan dan jembatan;
- 2) Pengendalian dan pelaksanaan analisis harga satuan pekerjaan jalan dan jembatan;
- 3) Pengendalian fungsi dan pemanfaatan bagian-bagian jalan;
- 4) Pengendalian pelaksanaan penilikan jalan dan jembatan;
- 5) Pelaksanaan analisis kawasan rawan bencana dan pengendalian pelaksanaan penanggulangan bencana yang berdampak terhadap jalan
- 6) Pengendalian dan pelaksanaan administrasi teknik/ kontrak, serta penyesuaian kontrak/justifikasi/ pertimbangan teknik pekerjaan preservasi jalan dan jembatan;
- 7) Penyusunan rencana mutu unit kerja dan rencana mutu pelaksanaan kegiatan

- 8) Pengadaan, penyediaan, penyimpanan, penyaluran dan pemeliharaan peralatan termasuk suku cadang
- 9) Pengadaan, penyediaan, pemanfaatan, penyimpanan, pemeliharaan dan pelayanan bahan dan peralatan jalan dan jembatan;
- 10) Pengelolaan, pemantauan, dan evaluasi pemanfaatan peralatan bahan jalan dan jembatan; dan
- 11) Pelaksanaan sertifikasi Asphalt Mixing Plant (AMP).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Pada bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dari narasumber, yaitu: Kepala Bagian Umum Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Sekretaris Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Adapun keadaan fisik di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan yaitu Daftar Pegawai PNS dan Pegawai Honorer, antara lain sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Daftar Pegawai PNS dan Pegawai Honorer Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan**

<b>NO</b>	<b>SATKER</b>	<b>2018</b>		
		<b>PNS</b>	<b>HONORER</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Satker Balai	38	30	68
2	Satker PJN Wilayah I Prov. Sumut	87	41	128
3	Satker PJN Wilayah II Prov. Sumut	35	92	127

4	Satker P2JN Metropolitan Medan	21	35	56
5	Satker P2JN Kuala Namu Medan	5	11	16
6	Satker P2JN Prov. Sumut	11	33	44
7	Satker SKPD-TP Prov. Sumut	3	6	9
	TOTAL	302	146	448

*Sumber : Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan 2018*

Adapun data PNS yang terdapat di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2.**

**Data PNS Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	180
2	Perempuan	122
Total : 302		

*Sumber : Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan 2018*

**B. Pembahasan**

Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. Kode Etik yaitu norma atau pedoman sikap, tingkah laku, perbuatan, dan ucapan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi maupun menjalankan kehidupan pribadi. Kode Perilaku yaitu panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan

pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai baik dalam melaksanakan tugas, fungsi organisasi maupun kehidupan pribadi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator-indikator dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan belum optimal dalam menunjang terlaksananya tugas-tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini karena beberapa pegawai yang tidak tepat waktu hadir di lingkungan kerja dan belum optimal juga pemanfaatan manajemen waktu yang baik.

Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai ini meliputi beberapa pelaksanaan yakni visioner, integritas, professional, tanggung jawab, dan melayani. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa

aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi.

Adapun hasil wawancara dengan para narasumber di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan penulis dapat menyajikan datanya meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1. Adanya proses penyampaian informasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai kepada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan .

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:00 WIB dengan Bapak Ir Bambang Pardede, M.eng selaku Kepala Bagian Umum yaitu berkaitan dengan cara pemerintah menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai, beliau mengatakan informasi kebijakan didapat melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kemudian PERMEN tersebut disampaikan pada pimpinan. Kemudian peraturan tersebut disampaikan dalam bentuk tulisan yang telah dicetak berupa buku, Tidak memiliki cara khusus, pimpinan hanya menyampaikan bahwa pegawai harus tetap disiplin dalam hal pekerjaan , karena adanya tim yang disebut dewan kode etik selaku penegak, pelaksana dan penyelesaian pelanggaran kode etik dan kode perilaku, Sosialisasi dilakukan dengan cara mengadakan rapat, karena ini peraturan baru maka belum banyak pegawai yang mengetahui peraturan tersebut, tetapi saya selaku pimpinan sudah menjalankan sosialisasi dengan sebaik mungkin kepada para pegawai.

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:30 WIB dengan Ibu Mela Sari Saragih, SH selaku Sekretaris BBPJJN II berkaitan dengan cara pemerintah menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai, beliau mengatakan informasi kebijakan didapat melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Setelah itu, disampaikan dalam bentuk tulisan dan berupa buku. Kemudian tulisan tersebut dibagikan pada setiap pegawai. Sejauh ini, pimpinan telah menyampaikan bahwa pegawai harus disiplin dan dapat memanfaatkan manajemen waktu dengan sebaik-baiknya. Dengan cara menjalankan kebijakan tersebut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya dan melaksanakan pengawasan juga kepada pegawai. Serta sudah di sosialisasikan dengan baik, yang berupa buku Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai.

dengan cara pemerintah menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:00 WIB dengan Bapak Budi Armansyah, ST selaku Staf/Pegawai PNS BBPJJN II Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. beliau mengatakan informasi kebijakan didapat melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kemudian PERMEN tersebut disampaikan pada pimpinan. Pimpinan menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 ini melalui tulisan. Kemudian tulisan tersebut dibagikan pada setiap pegawai. Tidak ada cara khusus, yang penting dalam target kerja harus tercapai sesuai dengan tupoksinya,

dan saya berusaha tidak melakukan hal yang melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut. Serta adanya sosialisasi yang diberikan, yang pasti jika kami melanggar peraturan tersebut sudah sekiranya diberikan sanksi.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:20 WIB dengan Bapak Deni Irawan selaku Staf/Pegawai Non PNS BBPJJN II dengan cara pemerintah menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. beliau mengatakan informasi kebijakan didapat melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kemudian PERMEN tersebut disampaikan pada pimpinan. Pimpinan menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 ini melalui sosialisasi. Berupa rapat dan pembagian buku Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. tetapi kurang memahami lebih jelas mungkin saya belum membaca buku Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai tersebut. yang penting dalam target kerja harus tercapai sesuai dengan tupoksinya, dan harus menjadi pegawai yg dapat memanfaatkan manajemen waktu dengan baik. Sudah baik cara penyampaian sosialisasinya, yang pasti kami sebagai pegawai jika melanggar peraturan tersebut sudah pasti diberikan sanksi.

Analisis berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sebagaimana hasil wawancara yang diuraikan diatas, maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut untuk penyampaian tentang Kode Etik dan Kode Perilaku

sudah di lakukan sosialisasi dengan sangat baik serta kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan tepat sasaran.

Menurut Edwards III (2006:150) untuk menuju implementasi kebijakan yang diinginkan, maka pelaksana harus mengerti benar apa yang harus dilakukan untuk kebijakan tersebut. Selain itu yang menjadi sasaran kebijakan harus diberi informasikan mengenai kebijakan yang akan diterapkan mulai dari tujuan dan sasarannya. Sudah dijalankannya sosialisasi dengan baik untuk menunjang keberhasilan dari implementasi kebijakan. Sosialisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan media masa, elektronik, sosial, dan lain-lain. Tetapi harus adanya pengawasan dari pihak balai dalam mengawasi kebijakan ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara pemerintah menyampaikan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sudah di laksanakan dengan sangat baik oleh pihak balai, serta sosialisasi sudah dijalankan dengan baik dan implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (*output*) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diharapkan.

2. Adanya perilaku/sikap yang bertanggung jawab dari Balai Besar PJN II terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:00 WIB dengan Bapak Ir Bambang Pardede, M.eng selaku Kepala Bagian Umum mengatakan tanggung jawab sudah dilaksanakan oleh pimpinan dengan baik, jika adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan ini maka akan

mendapatkan sanksi dan pastinya mendapat teguran. Kendala yang dihadapi yaitu banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti contohnya ada pegawai pada jam kerja tidak ada di kantor, saya sebagai pimpinan hanya bias mengingatkan bahwa yang mereka lakukan merupakan perbuatan tidak disiplin. Kemudian sanksi yang diberikan yaitu adanya pemotongan uang tunjangan harian yang diberikan di akhir bulan, itu adalah sanksi ringan. Sedangkan sanksi berat berupa pemanggilan dengan mendapatkan surat peringatan yang jika telah sebanyak 3 kali pemanggilan tidak menghadap pimpinan, sudah tidak termasuk pegawai.

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:30 WIB dengan Ibu Mela Sari Saragih, SH selaku Sekretaris BBPJN II mengatakan tanggung jawab sudah dilaksanakan oleh pimpinan yaitu dengan memanggil pegawai yang melanggar dan member sanksi sebagai efek jera. kendalanya masih banyak pegawai yang belum paham dengan tugas dan tanggung jawab ia sebagai pegawai, yang dimana tugas tersebut belum efektif dilaksanakan sesuai tupoksinya. Kemudian sejauh ini sanksi yang diberikan sesuai dengan ringan dan beratnya pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:00 WIB dengan Bapak Budi Armansyah, ST selaku Staf/Pegawai PNS BBPJN II mengatakan tanggung jawab sudah dilaksanakan oleh pimpinan sudah berjalan, tetapi kurang maksimal dan harus tetap disiplin agar pekerjaan yang lain dapat di kerjakan dengan semaksimal mungkin. Kendalanya yaitu kurang memahami isi dari peraturan tersebut maka banyak juga yang tidak disiplin. Kemudian sejauh ini

tau yang melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku dikenakan sanksi, tetapi saya kurang mengetahui bagaimana sanksi tersebut diberikan.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:20 WIB dengan Bapak Deni Irawan selaku Staf/Pegawai Non PNS BBPJJN II mengatakan tanggung jawab sudah dilaksanakan oleh pimpinan sudah berjalan, tetapi kurang maksimal. Dan harus tetap disiplin agar pekerjaan yang lain dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin. sudah berjalan, Kendalanya yaitu kurang memahami isi dari peraturan tersebut maka banyak juga yang tidak disiplin. Dan belum ada kesadaran dari para pegawai tersebut. Kemudian sejauh ini yang melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku dikenakan sanksi, tetapi saya kurang mengetahui bagaimana sanksi tersebut diberikan.

Analisis berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sebagaimana hasil wawancara yang diuraikan diatas, maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut untuk menyampaikan tanggung jawab harus adanya proses pengawasan dari pimpinan agar tidak ada lagi kendala yang dihadapi.

Menurut Edwards III (2006:150) untuk menuju implementasi kebijakan yang diinginkan, maka pelaksana harus mengerti benar apa yang harus dilakukan untuk kebijakan tersebut. Selain itu sikap dari pelaksana kebijakan, jika pelaksana kebijakan ingin efektif maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan serta harus adanya proses pengawasan agar terlaksananya tugas secara efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku/sikap tanggung jawab dalam kebijakan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai masih perlu adanya pengawasan agar keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat dilihat dari proses dan pencapaian tujuan yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diharapkan, khususnya pada kepentingan masyarakat.

3. Adanya dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan Kode Etik dan Kode Perilaku

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:00 WIB dengan Bapak Ir Bambang Pardede, M.eng selaku Kepala Bagian Umum mengatakan dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan yaitu dalam bentuk dana yang kemudian oleh pihak balai di gunakan dalam bentuk Finger Scan, CCTV dan berupa Poster. Sejauh ini sumber daya yang diberikan pemerintah sudah terlaksana dengan baik, karena dana yang diberikan sudah digunakan dengan baik pula. Berhubung peraturan ini sangat baru di implementasikan dalam satu tahun terakhir ini, tetapi pegawai harus siap dalam melaksanakan kebijakan ini. Dan Tidak ada hambatan sejauh ini.

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:30 WIB dengan Ibu Mela Sari Saragih, SH selaku Sekretaris BBPJJN II mengatakan dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan sumber daya yang diberikan pemerintah adalah dalam bentuk dana yang kemudian oleh pihak balai di gunakan dengan sebaik mungkin.

Dan Sejahtera ini sumber daya yang diberikan pemerintah sudah terlaksana dengan baik, karena dana yang diberikan sudah digunakan dalam pembelian CCTV, Finger Scan dan Poster. Serta kesiapan pihak balai harus terus di tingkatkan, tetapi masih belum dilaksanakan dengan optimal dikarenakan peraturan tersebut juga baru dikeluarkan. Namun belum adanya hambatan sejauh ini.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:00 WIB dengan Bapak Budi Armansyah, ST selaku Staf/Pegawai PNS BBPJJN II mengatakan dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan Sumber dayanya adalah dalam bentuk dana yang kemudian oleh pihak balai di manfaatkan dengan baik. Sejahtera ini sumber daya yang diberikan pemerintah sudah terlaksana dengan baik, kita sebagai pegawai yg harus menjaga fasilitas dengan baik juga. Serta sudah sangat baik kesiapan pihak balai, karena penyampaian sosialisasi tentang Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut di sampaikan sangat efektif, dengan membagikan buku Kode Etik agar para pegawai bisa membaca dengan leluasa. Namun hambatannya tidak ada, karena sudah sangat baik pengelolaan dana yang digunakan.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:20 WIB dengan Bapak Deni Irawan selaku Staf/Pegawai Non PNS BBPJJN II mengatakan dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan yaitu dengan sumber daya yang diberikan dibelikan fasilitas yg membantu dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. Dan sejauh ini sumber daya yang diberikan pemerintah sudah terlaksana dengan baik, kita sebagai pegawai yg harus menjaga fasilitas dengan baik juga.

Kesiapannya sudah sangat baik oleh pihak balai, karena penyampaian sosialisasi tentang Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut di sampaikan sangat efektif. Serta sejauh ini belum adanya hambatan.

Analisis berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sebagaimana hasil wawancara yang diuraikan diatas, maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut untuk menyampaikan dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan seperti (sumber daya manusia, anggaran, fasilitas maupun informasi dan wewenang) Sejauh ini sumber daya yang diberikan pemerintah dalam bentuk anggaran dana dan fasilitas sudah terlaksana dengan baik, karena dana yang diberikan sudah digunakan dengan baik juga.

Menurut Edwards III (2006:150) untuk menuju implementasi kebijakan yang diinginkan, maka pelaksana harus mengerti benar apa yang harus dilakukan untuk kebijakan tersebut. Selain itu sumber daya pendukung dapat berupa sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Tanpa adanya sumber daya maka kebijakan tidak akan berjalan dengan semestinya. Bahkan kebijakan tersebut akan menjadi dokumen saja. Serta di berikannya sumber daya anggaran dana dan fasilitas oleh pemerintah sudah pasti implementasi kebijakan tersebut terlaksana dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan seperti (sumber daya manusia, anggaran, fasilitas maupun informasi dan wewenang) sudah di

laksanakan dengan sangat baik oleh pihak balai, karena sumber daya seperti anggaran dan fasilitas (sumber daya modal) sudah terpenuhi maka dapat menunjang keberhasilan dalam bekerja atau dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4. Adanya pedoman/aturan-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:00 WIB dengan Bapak Ir Bambang Pardede, M.Eng selaku Kepala Bagian Umum berkaitan dengan pedoman/aturan-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Pelaksanaan pedoman sudah tertera di Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku di bagian kedua pada pasal 5. Tanggapannya peraturan ini belum efektif, dikarenakan peraturan tersebut masih baru di keluarakan. Dan Kelemahan dalam pelaksanaan tersebut pasti ada, tetapi itu sudah menjadi tanggung jawab pimpinan yang harus memberikan pengawasan yang lebih kepada pegawai. Serta saran pimpinan kepada pegawai harus memiliki kedisiplinan dari diri sendiri terlebih dahulu agar tidak menimbulkan perilaku yang kurang baik, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.

Berdasarkan wawancara pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2018 pukul 10:30 WIB dengan Ibu Mela Sari Saragih, SH selaku Sekretaris BBPJN II berkaitan dengan pedoman/aturan-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Pelaksanaan pedoman yang ada di peraturan tersebut sudah dijalankan semaksimal mungkin dan sudah diterapkan. Tanggapan dari pegawai yang menerima kebijakan cukup baik, tetapi belum di implementasikan dengan

optimal. Kelemahan yang dihadapi yaitu masih banyak pegawai yang belum paham dengan tugas dan tanggung jawab ia sebagai pegawai. Serta sarannya tetap meningkatkan kinerja dalam hal pekerjaan agar dapat terwujudnya visi dan misi balai besar pelaksanaan jalan nasional II medan.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:00 WIB dengan Bapak Budi Armansyah, ST selaku Staf/Pegawai PNS BBPJJN II berkaitan dengan pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Pelaksanaan pedoman yang ada di peraturan tersebut sudah dijalankan semaksimal mungkin dan sudah diterapkan. Tanggapan dari beliau semoga dengan adanya pedoman tersebut dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai. Serta kelemahannya pasti ada, seperti kurang disiplinnya pegawai. Dan harapannya agar tidak adalagi yang melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku.

Berdasarkan wawancara pada hari Kamis tanggal 1 Maret 2018 pukul 11:20 WIB dengan Bapak Deni Irawan selaku Staf/Pegawai Non PNS BBPJJN II berkaitan dengan pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Pelaksanaan yang ada di peraturan tersebut sudah dijalankan semaksimal mungkin. Dan tanggapan beliau semoga dengan adanya pedoman tersebut dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai. Namun kelemahannya yaitu kesadaran yang kurang yang dimiliki oleh para pegawai serta menjadi terhambatnya kegiatan pekerjaan. Serta diharapkan tidak adalagi yang melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku agar meningkatnya kinerja pegawai.

Analisis berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai

sebagaimana hasil wawancara yang diuraikan diatas, maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut untuk menyampaikan pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Masih perlunya pemahaman tentang peraturan tersebut dan masih perlu juga tindak lanjut yang diberikan pimpinan seperti sanksi jika adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap PNS wajib bersikap dan berpedoman pada etika bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku, Pelaksanaan pedoman yang ada di peraturan tersebut sudah dijalankan semaksimal mungkin dan sudah diterapkan. Tetapi masih perlu pemahaman tentang peraturan tersebut dan masih perlu juga tindak lanjut yang diberikan pimpinan seperti sanksi jika adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. agar dapat terwujudnya visi dan misi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu meningkatkan kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan secara umum dapat dikatakan belum optimal, tetapi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas, pegawai diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin. Namun terdapat beberapa kekurangan dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 seperti masih lemahnya pengawasan, terbuiktinya dengan tidak sedikitnya pegawai yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. kemudian agar tercapainya peraturan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mewujudkan pegawai yang profesional, visioner, integritas, dan bertanggung jawab.

1. Adapun kategorisasi yang menjadi tolak ukur dari beberapa pertanyaan ialah yang pertama adanya proses penyampaian informasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai kepada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Dalam penyampaian informasi kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat. Kemudian Peraturan Menteri tersebut disampaikan kepada pimpinan dan pihak-pihak Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan sehingga Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai dapat dijalankan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

2. Kedua, Adanya perilaku/sikap yang bertanggung jawab dari Balai Besar PJN II terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. dalam hal ini pihak Balai ikut melaksanakan dan mendukung terhadap Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan yaitu dengan cara melakukan pengawasan agar keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari proses dan pencapaian tujuan yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diharapkan.
3. Ketiga, Adanya dukungan sumber daya yang diberikan pemerintah dalam menjalankan kebijakan Kode Etik dan Kode Perilaku, seperti fasilitas, sumber daya manusia, anggaran, informasi, maupun wewenang. Dalam hal ini sumber daya pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 telah diberikan pemerintah melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, seperti anggaran dan fasilitas (sumber daya modal) sudah terpenuhi maka dapat menunjang keberhasilan dalam bekerja atau dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Keempat, Adanya pedoman/aturana-aturan dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Dalam hal ini pedoman/aturan-aturan dalam pelaksanaan

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 tersebut sudah diterapkan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Dan semaksimal mungkin dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian keempat kategorisasi tersebut telah dapat dijalankan sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai walaupun pada kenyataan ada beberapa masalah yang dialami seperti ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan peraturan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dijadikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai hendaknya penyampaian kebijakan melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat harus lebih disosialisasikan agar para pegawai dapat memahami kebijakan yang dibuat pemerintah dan dapat diterapkan dengan baik di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, kemudian harus adanya pengawasan yang dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dan para pegawai untuk meningkatkan kerja sama dan saling memotivasi untuk bertanggung jawab dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan serta agar dapat terwujudnya visi dan misi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

3. Selain pengawasan dari pemerintah melalui Kemeterian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Seharusnya Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan hendaknya memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sehingga Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut dapat tercapai.
4. Diharapkan adanya kerja sama dengan pihak antara pemerintah melalui Kemeterian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dengan Para Pegawai untuk saling bekerja sama dalam meningkatkan lagi kinerja masing-masing dalam pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku. Dan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan harus selalu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai sehingga Kode Etik dan Kode Perilaku dengan sikap yang bertanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

### A. BUKU

- Abdul Wahab, Solichin. 2005 : *Analisis Kenijakan Publik, Konsep teori dan aplikasi*, pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Anderson, James E, 2012, *Public Policy Making, Second Edition*. University Of Houston, New York.
- Depdiknas. 2005 :*KBBI*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Dunn, William N. 2003 :*Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gajah Mada Universitas Press, Jakarta.
- Edwards III .George, 1980, *Implementing Public Policy*, Congressional Quarterly, Inc, Washington.
- Friedrich, Carl J, 2007, *Man and His Government*, Mc Graw-Hill, New York.
- Islamy, 2003 :*Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kencana Syafiie, Inu, 2006 :*Ilmu Administrasi Publik*, Penerbit Renika Cipta, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara,1992, *performance improvement Planing: Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkatan Kinerja (prestasi Kerja)*, Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jackson John, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mazmanian, Daniel H, dan Paul A, Sabatier,2005, *Implementation and Public Proses*, Harper Collins, New York.
- Meter, Donal, Van and Carl E, Van Horn, *The Policy Implementation Process*, Sage Publication, Beverly Hill.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Prabu, Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Prof. Sedarmayanti, Dra., M.pd, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung.

- Simamora, Hendry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W, 2006, *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta.
- Solly, 2007 :*Kebijakan Publik*, Maju Mundur, Bandung.
- Spillane, James J, 2016, *Etika Bisnis dan Etika Berbisnis*, Kanisius, Yogyakarta
- Tachjan, Dr.H, dan Riant Nugroho, 2008 :*Implementasi Kebijakan publik*, AIPI, Bandung..
- Thomas, R. Dye. 2005 :*Kebijakan Dan Kebijakan Publik*, Rosdakarya, Bandung.
- Tika, P, 2006,*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Toto, Tasmara, 2002, *Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Whittaker, James B, 1993, *The Government Performance and Result Act*, Aduational Service Institute, USA.
- Winarno, Budi. 2010 : *Kebijakan Publik*, Caps, Yogyakarta.
- Winarno, Budi. 2002 :*Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta.

## **B. Peraturan Perundang- Undang**

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (lembaga Negara republik Indonesia).

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai.

## **C. Internet**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kode\\_etik\\_profesi](https://id.wikipedia.org/wiki/Kode_etik_profesi)