

PENILAIAN KINERJA DAN KOMITMEN DALAM ETIKA PEMERINTAHAN

Ponijan
Universitas Satyagama

ABSTRACT

The performance appraisal is a formal system to check, periodically review and evaluate one's performance, which is used to improve performance, compensation adjustment, placement decisions, training, and development needs, career planning and development. The purpose of this paper is to discuss the way how to improve quality and quantity of the human resources in order to achieve the corporate maximum performance. The method used is the library research and the collected data is analyzed descriptively. It can be concluded that the assessment of performance and ethics is a doctrine of government administration in the form of Good Governance, especially on the use of power or authority in accordance with the values associated with the virtue of human nature.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba cepat dan canggih serta adanya perubahan yang semakin kompleks membuat pemerintah harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang semakin sulit. Pemerintah Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang, harus lebih kompetitif menghadapi persaingan serta tuntutan yang lebih berat dari masa sebelumnya. Dengan kata lain, seluruh aparatur negara harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya atau organisasi kerjanya masing-masing.

Menurut Sedarmayanti (2009:265) manfaat penilaian kinerja adalah untuk: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, kekurangan dalam proses penyusunan pegawai, kesempatan kerja yang sama, tantangan dari luar, umpan balik terhadap sumber daya manusia. Manfaat penilaian kinerja adalah untuk: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, kekurangan dalam proses penyusunan pegawai, kesempatan kerja yang sama, tantangan dari luar, umpan balik terhadap sumber daya manusia.

Tujuan dari penulisan ini adalah bagaimana

meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas guna mencapai kinerja yang maksima. Metoda dalam penulisan ini digunakan adalah studi kepustakaan dan dianalisis secara deskriptif.

PEMBAHASAN

Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance*, adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2009:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Soeprihanto dalam Anita Carolina dan Yuni Rimawati (2007:34) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar/target atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam Veithzal Rivai, dkk, (2008:15), kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik

yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn *dalam* Veithzal Rivai, dkk (2008:14-15), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut model *partner-lawyer* yang dikemukakan oleh Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Veithzal Rivai, dkk, 2008:16), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Faktor-raktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Armstrong dan Baron tahun 1998 *dalam* Wibowo, (2009:99) yaitu:

- Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- System factors*, diunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor-faktor Penyebab Kemerostan Kinerja

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership *dalam* Widya Hayu Atmani, (2008:24-25) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja secara khusus dapat menurunkan kinerja karyawan, berupa:

1. Rencana kinerja yang tidak sesuai. Sasaran yang terlalu tinggi atau tidak relevan jelas dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan.
2. Rencana kinerja yang tidak jelas. Kurangnya kejelasan peran, kebingungan mengenai prioritas atau sasaran dapat memberikan implikasi negatif pada kinerja.

3. Kurangnya pengetahuan atau kemampuan. Hubungan kompetensi dengan kinerja sudah jelas bahwa kompetensi adalah prasyarat yang dituntut.

4. Alat, perlengkapan, kelompok kerja, kepemimpinan yang tidak tepat atau hambatan / lingkungan lainnya.

5. Tugas atau tindakan tidak dapat diterima karyawan. Konflik nilai terjadi di tempat kerja dan karyawan berhenti melakukan sesuatu, secara keseluruhan atau sebagian. Karena konsep dirinya mengenai "apa yang benar".

6. Pekerjaan itu menyangkut tugas atau tanggung jawab yang seseorang tidak sukai. Preferensi mempengaruhi penerapan, usaha dan kinerja.

7. Pekerjaan sedemikian terstruktur sehingga memberikan sedikit sekali penghargaan intrinsik yang sesuai dengan pribadi itu atau harapannya akan penghargaan nyata tidak terpenuhi dan orang itu tidak mendapatkan insentif untuk berusaha lebih keras.

8. Umpan balik tidak memadai atau tidak tepat sepanjang tahun pada semua atau beberapa factor kinerja. Akibatnya, orang tidak tahu bahwa organisasi mengharapkan usaha yang lebih banyak atau kontribusi yang berbeda, atau orang tidak tahu adanya kekurangan kinerja pada dirinya.

Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai, dkk (2008:18) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi. Penilaian kerja dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Maier *dalam* Moh. As'ad (2004:63) mengatakan kriteria umum yang sering digunakan sebagai kriteria pengukuran kinerja antara lain ialah: (1), kualitas, (2), kuantitas, (3), waktu yang dipakai, (4), jabatan yang dipegang, (5), absensi, dan (6), keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Gomes (2003:142) kriteria penilaian kinerja meliputi:

1. *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*; kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Etika Pemerintahan

Kata etika berasal dari kata Yunani kuno "ethikos" yang berarti timbul dari kebiasaan. Etika mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral yang mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, tanggung jawab.

Ada dua jenis etika yaitu etika yaitu:

1. **Etika Filosofis**, dengan dua sifat yakni non-empiris dan praktis. Etika filosofis berisi studi mengenai apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh manusia. Nilai tersebut bersifat universal, ada pula yang bersifat partikular karena terikat ruang dan waktu. (Etika pemerintahan termasuk kategori etika filosofis).
2. **Etika Teologis**, yakni etika yang bertitik tolak dari presuposisi-presuposisi teologis yang bersifat umum, bukannya menurut agama tertentu saja. (Sumber: id.wikipedia.org/wiki/Etika)

Menurut C.F.Strong *dalam* Inu Kencana Safie (2011:22), pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan negara, ke dalam dan ke luar. Oleh karena itu pemerintah:

1. Harus mempunyai kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang
2. Harus mempunyai kekuatan legislatif atau dalam arti pembuatan undang-undang

3. Harus mempunyai kekuatan finansial atau kemampuan untuk mencukupi keuangan masyarakat dalam rangka membiayai ongkos keberadaan negara dalam menyelenggarakan peraturan. Hal tersebut dalam rangka penyelenggaraan kepentingan negara. Sedangkan menurut Bayu Surianingrat (1990:11), pemerintahan adalah perbuatan atau cara urusan memerintah, misalnya pemerintahan yang adil, pemerintahan demokrasi, pemerintahan dictator dan lain sebagainya.

Etika pemerintahan merupakan ajaran untuk berperilaku yang baik dan benar sesuai dengan nilai-nilai keutamaan yang berhubungan dengan hakikat manusia. Etika membahas keutamaan yang harus dilaksanakan oleh pejabat (*dalam* http://www.elearning-rii.net/teripimiv/etika_pemerintahan.ppt).

Etika pemerintahan berhubungan dengan keutamaan yang harus dilaksanakan oleh para elit pejabat publik dan staf pegawai pemerintahan. Oleh karena itu dalam etika pemerintahan membahas perilaku penyelenggaraan pemerintahan, terutama penggunaan kekuasaan, kewenangan teraiasuk legitimasi kekuasaan dalam kaitannya dengan tingkah laku yang baik dan buruk. Wujud etika pemerintahan tersebut adalah aturan-aturan ideal yang dinyatakan dalam / UUD baik yang dikatakan oleh dasar negara (Pancasila) maupun dasar-dasar perjuangan Negara

Ciri-ciri Pemerintahan yang Baik

Menurut Sadu Wasistiono (2012,) ada beberapa ciri-ciri pemerintahan yang baik yaitu:

1. Mengikutsertakan semua
2. Transparan dan bertanggung jawab
3. Efektif dan adil
4. Menjamin adanya supremasi hukum
5. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat
6. Memperhatikan kepentingan masyarakat yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan

Landasan Etika Pemerintahan Indonesia

Landasan etika pemerintahan Indonesia antara lain:

1. Falsafah Pancasila dan Konstitusi/UUD 1945 Negara RI
2. TAP MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan

Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

3. UU No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

4. UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (LN No. 169 dan Tambahan LN No. 3090)

5. UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dirubah dengan UU No. 3 Tahun 2005 dan UU No. 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah

6. PP No. 60 tentang Disiplin Pegawai Negeri. (sumber:http://www.eleaimng-rri.net/materipnnev/etika_pmrintahan.ppt)

Patologi Etika Birokrasi Pemerintahan

1. Patologi berupa hambatan atau penyakit dalam birokrasi pemerintahan sifatnya politis ekonomis, sosio-kultural, dan teknologikal.

2. Patologi birokrasi dalam etika pemerintahan berupa:

a. Patologi akibat persepsi, perilaku dan gaya manajerial berupa : penyalah-gunaan wewenang, statusquo, menerima sogok, takut perubahan dan inovasi, sombong menghindari kritik, nepotisme, arogan, tidak adil, paranoia, otoriter, patronase, xenophobia dsb.

b. Patologi akibat pengetahuan dan keterampilan berupa: puas din, tidak teliti, bertindak tanpa berpikir, counter produktif, tidak mau berkembang/belajar, pasif, kurang prakarsa/inisiatif, tidak produktif, stagnasi dan sebagainya.

c. Patologi karena tindakan melanggar hukum berupa: markup, menerima suap, tidak jujur, korupsi, penipuan, kriminal, sabotase, dan sebagainya.

d. Patologi akibat keprilakulan berupa: kesewenangan, pemaksaan, konspirasi, diskriminasi, tidak sopan, kerja legalistik, dramatisasi, indiscipliner, inersia, tidak melakukan pemborosan dan sebagainya

e. Patologi akibat sitasi internal berupa: tujuan dan sasaran tidak efektif dan efisien, kewajiban sebagai beban, eksploitasi, eksploitasi/pemerasan, pengangguran terselubung, kondisi kerja yang tidak nyaman, tidak adan kinerja, miskomunikasi dan informasi, spoil konsisten, over personil dan sebagainya. (sumber: <http://www.eleaimng-ni.net/materipnnev/etikaipmrintahan.ppt>)

Komitmen

Tjokroamidjojo (2001:48) mendefinisikan komitmen sebagai situasi dimana seseorang ingin menyatu pada posisi "cocok", walaupun kadang bertentangan dengan hati nurani. Ketika seseorang membuat suatu komitmen dengan publik, ada kecenderungan akan menjadi lebih ekstrim pada dirinya sendiri dan berfikir tentang rancangan implikasi perilaku diri yang ingin ditampilkan. Artinya, komitmen membuat orang lebih responsif dan mempunyai pesan yang mengandung harapan reputasi positif terhadap diri mereka sendiri. Dengan kata lain, adanya keinginan untuk lebih mendapatkan kepercayaan diri pendapat orang lain yang berbeda-beda. Konsep mengenai komitmen pada intinya mengarahkan seseorang untuk mengategorikan perbedaan-perbedaan individu dalam masalah nilai dan motif secara lebih sederhana.

Menurut Blumberg dkk (1983:366) komitmen adalah keterlibatan aktif pada suatu usaha untuk membangun dan menjaga hubungan terhadap seseorang atau terhadap organisasi. Komitmen dimaksud sebagai tujuan seseorang untuk menjaga suatu hubungan, ketertarikan terhadap tujuan-tujuan nilai-nilai dan sasaran organisasi. Toha (2000:89), mendefinisikan komitmen adalah kemampuan untuk memegang teguh prinsip berdasarkan undang-undang yang berlaku. Berkata dusta berarti tidak komit dan akan merasa ketakutan karena dianggap berdusta dan akan berurusan dengan Tuhan. Bagi orang yang dewasa, komit berarti membina kepercayaan menuju kepada konsep yang lebih realistis dan dapat:

1. Dipahami (*realistic understanding*);
2. Mengapa (*why*);
3. Bagaimana (*how*). Bertujuan untuk mencari kepercayaan kepada orang lain.
4. Tanggungjawab (*irresponsibility*). Terhadap kesalahannya dan bertanya "*what did I do wrong*" setiap kesalahan yang telah dibuatnya. Semua abligasi dan komitmen harus ditulis dalam kontrak

Menurut Yuki dan Udaya (2004:138) komitmen adalah bagian dari pembangunan identitas yang terjadi pada manusia sejak dia beranjak dewasa, kemudian menampakkan diri sebagai investasi pribadi yang akan mendasari apa yang akan dilakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda

berdasarkan komitmen organisasi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang berkeinginan untuk tetap menjadi anggota akan melakukan usaha yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang terpaksa menjadi anggota akan berusaha untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain bagi dirinya, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu pegawai dengan dasar komitmen normatif akan melakukan usaha tergantung dari sebesar apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai tersebut terhadap organisasi. Semakin besar perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah ditrimanya dari organisasi maka semakin besar pula komitmennya. komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, dan ketertarikan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi.

Hasim (2003:28) mengatakan bahwa komitmen sangat penting untuk menunjang kesuksesan individu maupun pribadi. Seseorang yang komit berarti mampu mewujudkan impian pribadi maupun orang lain menuju kegiatan. Komitmen yang tinggi dari seorang pimpinan atau inovator akan mengakibatkan kepemilikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab memiliki kepercayaan diri, mampu menangkap jalinan kalimat demi kalimat secara cepat, antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut. Untuk memiliki suatu komitmen yang tinggi diperlukan suatu sumber dan rencana yang jelas.

Komitmen memiliki dua komponen, yaitu:

1. Komponen sikap, komponen sikap mencakup tiga hal yaitu:

a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan pegawai atas tujuan organisasi sebagai dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian

dari organisasi.

b. Keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi.

2. Komponen kehendak untuk bertingkah laku mencakup dua hal, yaitu:

a. Kesediaan pegawai untuk menampilkan usaha yang maksimal. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat lebih maju. Pegawai dengan komitmen tinggi akan menunjukkan tingkah laku yang memperhatikan nasib organisasi.

b. Keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keinginan untuk bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama karena ia merasa tidak ada alasan untuk keluar dari organisasi.

Alien dan Meyer yang dikutip Luthans (2002:237) berpendapat bahwa setiap komponen komitmen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tinggi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Selanjutnya, pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka merasa harus melakukannya. Tingginya komitmen pegawai dalam sebuah organisasi antara lain terdiri dari indikator-indikator nilai-nilai organisasi, kesediaan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, minat terhadap nilai-nilai, tujuan dan sasaran organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pimpinan

Komitmen pimpinan sangat terkait dengan faktor individu dan juga faktor organisasi. Individu yang telah berada dalam suatu organisasi lebih dari dua tahun, dan

individu yang memiliki keinginan untuk berkembang, memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan individu yang baru masuk di dalam suatu organisasi.

Schultz dan Ellen (1994) memberikan asumsi bahwa "*individual commitment to organization represent important shares in course of individual in organization itself*". Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja yang bisa meningkatkan komitmen pada organisasi. Meskipun demikian, komitmen organisasi dapat memberikan konsekuensi yang negatif terhadap mobilitas pegawai dan perasaan kebebasan individu untuk mencari pekerjaan lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu karakteristik personal dan karakteristik organisasi. Dessler (1995:115) mengemukakan bahwa tingginya komitmen pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh:

1. Nilai-nilai kemanusiaan; Pondasi yang utama dalam membangun komitmen pegawai adalah adanya kesungguhan dari organisasi untuk bisa memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan.

2. Komunikasi dua arah yang komprehensif; Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan, dan kepercayaan pasti membutuhkan komunikasi dua arah. Tanpa adanya komunikasi dua arah mustahil komitmen organisasi dapat dibangun dengan baik

3. Rasa kebersamaan dan kerukunan; Penelitian yang dilakukan oleh Kantar dalam Dessler (1995:115) menemukan bahwa seperti dalam masyarakat utopis, organisasi yang ingin meraih kebersamaan, seluruh faktor ini bersama-sama menciptakan rasa senasip dan kerukunan, yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen pegawai.

4. Nilai sebagai dasar perekrutan; Nilai personal merupakan dasar kesesuaian seseorang untuk menunjukkan kesesuaian dengan organisasi.
5. Kestabilan kerja; Pegawai dengan kestabilan yang tinggi akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi pula.

Hubungan Antara Etika Pemerintahan dan Komitmen dengan Kinerja

Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang, pemerintah harus lebih kompetitif

menghadapi persaingan serta tuntutan yang lebih berat dari masa sebelumnya. Dengan kata lain, seluruh pekerja/pegawai dan pejabat pemerintahan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja di bidang kerja atau organisasi kerjanya masing-masing. Kinerja berkaitan erat dengan sumber daya manusia.

Menurut Sadu Wasistiono (2012;123), berdasarkan praktek pemerintahan di berbagai negara ditengarai adanya "*bad government*", yang ditandai dengan banyaknya korupsi, kolusi, nepotisme, yang membuat negara mengarah ke kebangkrutan. Oleh karena itu, diperlukan konsep baru mengenai cara berpemerintahan yang baik (*good government*). Situasi seperti ini mencerminkan bahwa kinerja pemerintah kurang baik. Prawiro Sutoro (Pabundu Tika, 2008:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya organisasi, dan kerjasama (Wibowo, 2009:79). Dengan berfungsinya nilai-nilai atau etika pemerintahan maka akan memiliki dampak positif yang kuat terhadap perilaku para anggotanya dalam menjalankan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, untuk dapat menciptakan *good government* maka etika pemerintahan harus diterapkan. Pengalaman menunjukkan begitu banyak pelanggaran etika yang dilakukan oleh aparatur negara seperti penggunaan fasilitas kedinasan untuk kepentingan pribadi atau golongan. Etika pemerintahan berhubungan dengan keutamaan yang harus dilaksanakan oleh para elit pejabat publik dan staf pegawai pemerintahan.

Komitmen juga memegang peranan dalam menegakkan etika pemerintahan yang dapat meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Blumberg dkk (1983:366) yaitu komitmen adalah keterlibatan aktif pada suatu usaha untuk membangun dan menjaga hubungan terhadap seseorang atau terhadap organisasi. Komitmen dimaksud sebagai tujuan seseorang untuk menjaga suatu hubungan, ketertarikan terhadap tujuan-tujuan nilai-nilai dan sasaran organisasi. Sedangkan menurut Toha (2000:89), komitmen adalah kemampuan untuk memegang teguh prinsip berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Para pejabat pemerintahan yang tidak mempunyai komitmen untuk menerapkan etika pemerintahan, maka kinerjanya akan kurang maksimal. Armstrong dan Baron tahun 1998 dalam Wibowo (2009:99) mengemukakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *personal factors*; ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penilaian penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Pemimpin dapat memberikan inspirasi bagi tumbuhnya performansi dan komitmen pegawai yang tinggi dengan cara memberi kesempatan pada pegawai untuk dapat mengerti dan memahami visi dan misi bersama dalam sebuah organisasi atau pemerintahan

Saran-saran

1. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada manusia di samping alat-alat ataupun sumber daya

lainnya. Sebagai pusat penggerak seluruh kegiatan manusia dituntut menjadi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik.

2. Untuk meningkatkan kinerja, bagi pemerintah bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, pemerintah maupun para pejabat pemerintahan dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian-kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan masyarakat, dengan mengurangi tingginya angka pengangguran dan kemiskinan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Carolina dan Yuni Rimawati. *Analisis Etos Kerja Spiritual Sebagai Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris Pada Pemda Bangkalan)*. Universitas Trunojoyo. Bangkalan, 2007.
- A.S. Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press. Jakarta, 2001.
- Blumberg, Herbert H. Dkk, *Small Groups and Social Interaction*, John Wiley and Sons. Singapore, 1983.
- Bayu Surianingrat. *Pamong Praja dan kepala wilayah*. Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Dessler Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Benyamin Molan, Preshalindo. Jakarta, 1995
- Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset Yogyakarta. 2003.
- Hasim *Manajemen Personalialia*, Liberty, Yogyakarta, 2003.
- Hersey Paul, Blanchard Kenneth. *Management Of Organizational Behavior Utilizing Human Resources Fifth Edition*. Prentice-Hall International, Inc. London, 1998.
- Inu Kencana Syafie. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditama, Bandung, 2011
- Pabundu Tika, Moh. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta. 2008
- Schultz dan Ellen, *Organizational Culture and Leadership*", Jossey-Bass Publication, San Fransisco. 1994.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama. Jakarta, 2009
- Siagian, Sondang, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Widya Hayu Atmani. *Hubungan Keadilan Organisasi dan Stres Kerja dengan Kinerja Fungsional Auditor Deputi Bagian Investigasi pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jakarta*. Skripsi. Fakultas Psikolcgi Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Jakarta, 2008.
- Yuki, Gary A. dan Jusuf Udaya, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Victory Jaya Abadi, Jakarta. 2004
- <http://anci.web.id/wp/?p=81>
<http://www.elearning-rri.net/materipimiv/erikajomrintahan.ppt>
id.wikipedia.org/wiki/Etika

**TATA KELOLA PEMERINTAHAN
YANG BAIK DAPAT SEGERA MENWUJUDKAN
KESEJAHTERAAN MASYARAKAN**