

PENGUATAN ETIKA DAN INTEGRITAS APARATUR DALAM MENCEGAH PENYAKIT BIROKRASI

Oleh :

Etih Henriyani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh

E-mail : henriyanietih@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai komitmen terhadap pelaksanaan good governance, berbagai Negara mengembangkan inisiatif yang berfokus pada peningkatan etos kerja birokrasi melalui pengembangan norma-norma etika pemerintahan. Dan Pemerintah Indonesia sendiri memberikan arahan mengenai pola perilaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui Ketetapan MPR Nomor VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa. Pokok-pokok etika tersebut tentunya dapat menjadi penguat bagi aparatur birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Terlebih selama ini patologi birokrasi masih menjangkiti tubuh birokrasi Negara Indonesia yang tercermin dari masih banyaknya kasus korupsi yang dilakukan oleh Kepala Daerah atau pejabat tinggi lainnya karena suap, rendahnya kualitas pelayanan publik, pengelolaan pembangunan yang kurang efektif dan efisien, serta masih tingginya biaya operasional/belanja pegawai beberapa daerah di Indonesia ketimbang biaya pembangunan. Untuk itu, diperlukan penguatan nilai-nilai moral dan integritas aparatur dalam membangun kepercayaan publik dengan dukungan penuh dari lingkungan organisasi yakni : komitmen pimpinan dan perbaikan manajemen SDM.

Kata Kunci : Etika, Integritas, Penyakit Birokrasi

A. PENDAHULUAN

Birokrasi pemerintah merupakan instrumen penting dalam kehidupan masyarakat modern, di mana eksistensinya akan tercermin dari pelaksanaan tugas utamanya dalam hal pembangunan dan pelayanan publik. Dan kondisi di Negara berkembang, pelayanan kepada masyarakat belum bisa dikatakan baik karena pelayanan yang disediakan pemerintah belum bisa dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Faktor penyebabnya antara lain : kondisi geografis, sumber daya manusia, sumber penerimaan dan teknologi informasi (Mustafa, 2013 : 3).

Sebagai salah satu Negara berkembang, pelayanan di Indonesia masih

sangat terbatas dan cenderung lamban. Contohnya pada pengelolaan website pemerintah, terutama di daerah yang kebanyakan websitenya hanya menyajikan informasi layanan. Dengan kata lain, baru beberapa website pemerintah yang sudah dikelola secara serius untuk mendukung penyelenggaraan layanan. Hasil kajian senada juga diungkapkan (Hardiyansyah, 2011 : 101), bahwa “ realitasnya masih sedikit pemerintah daerah yang berhasil dalam implementasi dan aplikasi *One Stop Service*”.

Upaya reformasi birokrasi telah dilakukan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, mulai dari penataan kelembagaan maupun penataan

aparatur birokasinya. Namun demikian, upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini salah satunya dipicu oleh budaya birokrasi yang terjangkau penyakit birokrasi.

Mengutip pendapat Caiden (Rahayu dan Juwono, 2019 : 148 dan 154) bahwa “Jenis patologi birokrasi sangatlah beragam, salah satu bentuk nyata adalah korupsi”. Dan permasalahan korupsi yang

terjadi dalam sebuah Negara dapat tergambar dari Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang dilakukan oleh Transparency International (TI). Rentang skor indeks adalah 0-100, di mana semakin besar skor berarti semakin bersih dari korupsi. Adapun Indeks Persepsi Korupsi untuk Negara Indonesia selama 12 tahun terakhir ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Indeks Persepsi Korupsi Negara Indonesia

TAHUN	CPI	PERINGKAT
2009	28	Peringkat 111 dari 180 Negara
2010	28	Peringkat 110 dari 175 Negara
2011	30	Peringkat 100 dari 182 Negara
2012	32	Peringkat 118 dari 174 Negara
2013	32	Peringkat 114 dari 175 Negara
2014	34	Peringkat 107 dari 174 Negara
2015	36	Peringkat 88 dari 166 Negara
2016	37	Peringkat 90 dari 176 Negara
2017	37	Peringkat 96 dari 180 Negara
2018	38	Peringkat 89 dari 180 Negara
2019	40	Peringkat 85 dari 180 Negara
2020	37	Peringkat 102 dari 180 Negara

Sumber : Transparency International Indonesia, 2021

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa skor CPI untuk Indonesia masih naik turun dan masih banyak hal-hal yang harus dibenahi/diperbaiki sehingga ke depan capaiannya lebih signifikan. Di lingkup ASEAN saja, Indonesia berada pada peringkat lima. Berada di bawah Singapura yang memperoleh IPK 85,

Brunei Darussalam (60), Malayasia (51) dan Timor Leste (40).

Tingkat korupsi di Indonesia masih tinggi, terlebih dengan banyaknya kepala daerah yang terjerat kasus korupsi memperburuk citra pemerintah yang berimbas pada tingkat kepercayaan publik. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa dari tahun 2004 hingga Februari 2021,

sebanyak 126 Kepala Daerah ditetapkan KPK sebagai tersangka korupsi. (<https://www.liputan6.com>).

Selain pelayanan yang lamban dan korupsi, citra buruk birokrasi pemerintah Indonesia terlihat dari perbandingan antara belanja pegawai dengan belanja pembangunan. Tjahyo Kumolo mengatakan bahwa “mayoritas daerah lebih banyak menggunakan anggarannya untuk menggaji pegawai ketimbang membelanjakannya untuk proyek pembangunan. Di mana 294 Kabupaten/Kota di Indonesia, nilai belanja pegawainya diatas 50% dari total APBD masing-masing daerah bahkan ada yang mencapai 73%. (<https://nasional.kontan.co.id>).

Masih tingginya penyakit birokrasi di Indonesia, mengindikasikan bahwa masih rendahnya penerapan etika dan integritas aparatur dalam mengemban tugasnya. Hal ini tentunya dapat merusak tatanan sistem layanan. Dimana layanan yang mudah, cepat, transparan serta bebas dari KKN tidak akan tercapai tanpa dukungan setiap komponen terkait yang memegang teguh nilai-nilai integritas.

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka perlu diidentifikasi secara jelas faktor penyebab dari patologi birokrasi sehingga dapat dicarikan alternatif langkah-langkah pencegahan berikut penguatan yang harus dilakukan terutama berkaitan dengan etika dan integritas aparatur.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Etika Birokrasi

Etika berasal dari bahasa Yunani : ethos, yang artinya kebiasaan atau watak. Etika adalah suatu studi yang sistematis mengenai sifat dari konsep nilai mengenai baik, buruk, harus, benar, salah dan

sebagainya (Moertono dalam Ismatullah, 2016 : 291).

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, etika berhubungan erat dengan moral, yang merupakan kristalisasi dari ajaran, wejangan, patokan, kumpulan peraturan dan ketentuan, baik lisan maupun tulisan. Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluruhan budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat.

Ada beberapa asumsi terkait etika birokrasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ismatullah (2016 : 294-295), yaitu :

1. Melalui penghayatan etis yang baik, seorang aparatur akan dapat membangun komitmen untuk menjadikan dirinya sebagai teladan tentang kebaikan dan moralitas pemerintahan.
2. Aparatur pemerintahan yang baik dan bermoral tinggi akan senantiasa menghindarkan dirinya dari perbuatan tercela karena ia terpanggil untuk menjaga kewibawaan negara.
3. Citra aparatur pemerintahan sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan etis mereka tercermin dalam tingkah laku sehari-hari.
4. Dalam lingkungan pemerintahan terdapat nilai-nilai tertentu yang harus ditegakkan demi menjaga citra pemerintah dan menjadikan pemerintah mampu menjalankan misinya.

Berdasarkan uraian tersebut, etika birokrasi/pemerintahan menjadi landasan moral bagi penyelenggara pemerintahan. Maka dari itu, aparatur pemerintahan seyogyanya menjadikan dirinya sebagai teladan dalam pelaksanaan etika, hukum dan konstitusi. Sebagai contoh dalam penyelenggaraan pelayanan publik, standar perilaku pemberi layanan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas.

Dalam Pasal 34 Undang-Undang tentang Pelayanan Publik, ditegaskan bahwa secara spesifik perilaku pelaksana dalam pelayanan, antara lain :

- Adil dan tidak diskriminatif
- Cermat
- Santun dan ramah
- Tegas, andal dan tidak memberikan putusan yang berlarut-larut
- Profesional
- Tidak mempersulit
- Patuh pada perintah atasan yang sah dan wajar
- Menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara
- Tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- Terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan
- Tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan publik
- Tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam

memenuhi kepentingan masyarakat.

- Tidak menyalahgunakan informasi, jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki;
- Sesuai dengan kepantasan; dan
- Tidak menyimpang dari prosedur.

Tujuan, asas, dan perilaku pelaksana dalam pelayanan publik perlu dipahami dan dimaknai oleh aparatur sebagai penyelenggara pelayanan publik agar penyelewengan/pelanggaran dapat diminimalisir. Selain itu, pemahaman masyarakat sebagai pengguna layanan juga penting agar dapat memperjuangkan haknya dan menjalankan kewajibannya dengan baik.

2. Integritas Aparatur

Administrator publik dituntut memiliki sifat dan penguasaan yang etis, rasional, pandai menggunakan prinsip, metode dan teknik-teknik sesuai kebutuhan. Atau dengan kata lain peka terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut Perry (Keban, 2019 : 25), administrator yang ideal “adalah yang memiliki *technical skills, human skills, conceptual skills*, responsif terhadap institusi-institusi yang demokratis, berorientasi pada hasil, mampu mengembangkan jaringan kerja, dan memiliki kemampuan melakukan komunikasi dan menjaga keseimbangan antara keputusan dan kegiatan”.

Berdasarkan pada konsep tersebut, administrator publik adalah orang pilihan yang menduduki suatu jabatan atas dasar kompetensi, bukan atas dasar kepangkatan atau kepercayaan semata. Dengan demikian, sudah semestinya administrator adalah orang yang memiliki etika dan integritas yang tinggi, yang selalu siap mempertanggungjawabkan keputusan serta tindakannya.

Etika dan integritas terus menjadi perhatian publik yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan untuk berbuat lebih baik dari pemerintah sebelumnya. Selain itu, kasus-kasus penyimpangan dan korupsi yang ramai di masyarakat telah memberi kontribusi pada desakan pentingnya etika dalam organisasi publik (Hoekstra dan Kaptein, 2012 : 135).

Integritas ditunjukkan dengan keadilan, kejujuran, serta kesadaran etika dan hukum dalam hubungan dan aktivitas baik yang bersifat pribadi maupun profesional. Lebih lanjut Amann dan Stachowicz-Stanusch dalam Rahayu dan Juwono, 2019 : 136), mengidentifikasi tiga konotasi dari integritas sebagai berikut:

- 1) Mengatasi inkonsistensi : integritas berkaitan dengan konsistensi tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, harapan, dan hasil. Integritas menuntut tidak adanya kesenjangan antara pernyataan dalam kode etik dengan perilakunya sehari-hari.
- 2) Mengatasi ketidakcukupan : integritas menekankan kewajiban untuk mengurangi kesenjangan antara norma-norma yang berkembang di masyarakat dan perilaku yang ditunjukkan.
- 3) Mengatasi ketidaksesuaian : integritas dalam hal ini sedikit berfokus pada kesenjangan moral dan lebih condong untuk mewujudkan organisasi yang bebas dari kontradiksi. Dengan elemen-elemen dalam sistem yang selaras, integritas terdiri dari aspek-aspek yang berusaha mengatasi atau mengurangi

konflik kepentingan dan nilai yang berbeda dalam struktur hierarki, fungsi atau peran manajerial dalam sebuah organisasi. Tujuannya agar pegawai tidak lagi mendapatkan perintah dan pesan yang ambigu atau bertentangan serta untuk menghindari pemimpin yang tidak konsisten antara ucapan dengan tindakannya.

Selanjutnya Rahayu dan Juwono (2019 : 137), membagi integritas ke dalam tiga dimensi, yaitu :

- 1) Integritas pribadi mengacu kepada akuntabilitas atas tindakan pribadi; melakukan hubungan dan aktivitas yang melibatkan diri secara pribadi dengan adil dan jujur.
- 2) Integritas profesional berarti menyelenggarakan hubungan dan aktivitas profesional dengan adil, jujur, legal dan sesuai dengan kode etik.
- 3) Integritas organisasi terlaksana dengan membina perilaku etis di lingkungan organisasi secara keseluruhan dengan individu-individu menjadi teladan perilaku etis, mempraktikkan perilaku etis pada manajemen, dan pelatihan (yang mengajarkan pengetahuan tentang etika administrasi; kemampuan untuk menanamkan akuntabilitas ke dalam pengelolaan organisasi; dan kemampuan untuk mengkomunikasikan standard etika dan pedoman kepada orang lain.

Dari berbagai dimensi di atas, secara keseluruhan tentunya dituntut untuk ditegakkan. Baik integritas untuk memberikan kinerja yang konsisten sampai dengan integritas organisasi yang mempengaruhi perilaku etis di tingkat organisasi. Dan untuk memperbaiki atau menjaga integritas tersebut, dibutuhkan upaya untuk meminimalkan tingkat perilaku tidak etis dalam birokrasi. Meskipun manifestasi pelanggaran integritas yang paling menonjol adalah korupsi dan kecurangan (*fraud*), tetapi harus disadari bahwa diskriminasi, intimidasi dan penggunaan properti milik organisasi secara serampangan juga termasuk dalam pelanggaran integritas. Oleh karenanya, aparatur/pejabat publik perlu memiliki prinsip integritas yang kuat.

3. Penyakit/Patologi Birokrasi

Birokrasi adalah proses/sistem yang di dalamnya terdiri atas kumpulan orang-orang yang bekerja yang menjalankan tugas dan fungsi negara dan orang-orang di dalam birokrasi disebut birokrat (Rahman dan Tarigan, 2020 : 89).

Birokrasi berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat dan negara, serta menjembatani kepentingan masyarakat yang kecenderungannya khusus dan pemerintah (negara) yang merepresentasikan kepentingan yang sifatnya umum. Adapun ciri atau karakteristik dari suatu birokrasi menurut Fredericsen (Rahman dan Tarigan, 2020 : 90), yaitu :

1. Memiliki struktur institusi
2. Memiliki hierarki
3. Memiliki otoritas
4. Dikotomi kebijakan administrasi rantai pemerintah
5. Sentralisasi

Dari karakteristik birokrasi tersebut, tergambar bahwa birokrasi kental dengan

budaya administratif dan memberikan pelayanan publik. Namun demikian, pelayanan publik hanya salah satu dari tiga kategori dalam birokrasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Martini (Rahman dan Tarigan, 2020 : 97-98), kategori birokrasi meliputi : “Birokrasi Pemerintahan Umum, Birokrasi Pembangunan dan Birokrasi Pelayanan”. Untuk lebih jelasnya penulis uraikan sebagai berikut :

1. Birokrasi Pemerintahan Umum
Secara umum, birokrasi bertugas menjalankan tugas-tugas negara. Dasar dan sifatnya adalah *regulatif function*; misalnya dalam menjaga keamanan dan pertahanan negara, baik di kota atau di desa, baik pusat atau daerah, daerah perbatasan atau di luar negeri. Contoh institusi pada kategori ini yakni Tentara Nasional Indonesia (TNI), Polisi Republik Indonesia (Polri), Badan Intelejen Negara (BIN), Badan Narkotika Nasional (BNN), dan lain sejenisnya.
2. Birokrasi Pembangunan
Kategori birokrasi yang kedua ini bertugas khusus untuk mencapai tujuan pembangunan negara, dengan tugas pokok birokrasi masuk dalam *development function* atau *adaptif function*. Dalam mencapai pembangunan negara secara lebih spesifik organisasi dalam birokrasi terbagi dalam focus-fokus, seperti : pertanian, kesehatan, pendidikan. Contoh institusi pada kategori ini antara lain di tingkat pusat ada

Kementerian Pertanian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan dan Kementerian atau Badan sejenis lainnya. Sementara pada tingkat daerah ada Dinas Pertanian, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan Dinas sejenis lainnya.

3. Birokrasi Pelayanan

Pada kategori ini, birokrasi sudah mencapai level yang dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat. Tugas pokok birokrasi dalam hal ini, yakni sebagai *service function* kepada masyarakat. Dalam tingkatan yang lebih spesifik, organisasi birokrasi pada kategori ini seperti : Rumah Sakit pemerintah, Sekolah dan Universitas Negeri, Kantor Koperasi, Dinas kependudukan dan pencatatan sipil, unit-unit terkait pelayanan masyarakat di semua tingkatan dari pusat sampai desa, serta organisasi sejenis lainnya.

Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap aktor pemerintah, menyebabkan buruknya citra birokrasi. Hal ini memang bukan tanpa sebab, karena sering kali segelintir birokrat menyelewengkan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi atau golongan. Penyakit yang ada dalam birokrasi membuat pelayanan yang diberikan pemerintah tidak lagi berorientasi pada melayani masyarakat dan tidak efektif dalam mencapai tujuan awal dibentuknya birokrasi. Hal ini sebagaimana yang dirangkum oleh Siagian (Rahman dan Tarigan, 2020 : 91), bahwa masalah yang sering muncul dan

dikeluhkan masyarakat terkait pelayanan birokrasi, antara lain :

1. Proses pemberian ijin yang rumit dan berbelit, serta terkesan memperlambat proses;
2. Sering dipersulit dengan mencari berbagai dalih, seperti dokumen kurang lengkap, atau pimpinan belum ada di tempat, dan dalih lainnya;
3. Alasan memiliki kesibukan tugas lain, sehingga terkesan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dikesampingkan atau dianggap bukan bagian dari tugas tanggung jawab sebagai birokrat;
4. Aparatur tidak ada di tempat atau sulit dihubungi, sehingga sulit mendapatkan informasi terkait pelayanan;
5. Sering mendapat kata “sedang dipeoses”, memberikan kesan bahwa dalam mengurus pelayanan terkait membutuhkan waktu yang lama.

Sejalan dengan permasalahan di atas, hasil analisis para ahli pada Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 juga diperoleh kesimpulan bahwa tantangan reformasi birokrasi saat ini : *Pertama*, organisasi pemerintahan belum tepat fungsi dan belum tepat ukuran. *Kedua*, peraturan perundang-undangan di bidang aparatur negara masih ada yang tumpang tindih, inkonsisten, tidak jelas dan multitafsir. *Ketiga*, SDM aparatur negara berdasarkan alokasi kuantitas, kualitas dan distribusinya tidak merata di seluruh daerah di Indonesia, serta produktivitasnya yang masih rendah. *Keempat*, masih banyaknya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang dalam proses

penyelenggaraan pemerintahan. *Kelima*, Pelayanan publik yang belum berkualitas sehingga belum mampu mengakomodasi kepentingan dan harapan masyarakat dan bangsa untuk bersaing demi kemajuan. *Keenam*, pola pikir dan budaya kerja (*mind-set and culture-set*) belum sepenuhnya mengarah dan mendukung terciptanya birokrasi yang efisien, efektif, produktif dan professional. Keenam permasalahan tersebut sangat kompleks, sehingga perlu pembenahan/pembaharuan organisasi pemerintah, termasuk di dalamnya penguatan berkaitan dengan etika dan integritas aparatur.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Di mana dalam penulisan karya ilmiah ini tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Namun penulis berupaya menyajikan suatu pandangan untuk memahami fenomena berdasarkan hasil pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi.

D. PEMBAHASAN

1. Penguatan Etika dan Integritas Aparatur

Pemerintahan yang baik akan menghasilkan sinergi antara para pemangku kepentingan. Sebagaimana pendapat Mustopadidjaja (Ismiyanto, 2016 : 44), “Jika proses reformasi birokrasi bisa dijalankan dengan baik, maka akan terwujudlah *good governance* di dalam birokrasi Indonesia yang selanjutnya bisa dijadikan alat untuk pembangunan masyarakat madani”.

Mengacu pada grand design reformasi birokrasi 2010-2025, berarti Pemerintah Indonesia hanya punya waktu empat tahun lagi untuk mencapai target tersebut. Dimana ada delapan area perubahan untuk mewujudkan birokrasi yang berkualitas bersih dari KKN, Akuntabel serta berkinerja dengan pelayanan prima.

Secara lebih jelasnya area perubahan dan hasil yang ingin dicapai dari reformasi birokrasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Area Perubahan dan Hasil yang Ingin Dicapai

Area Perubahan	Hasil yang Diharapkan
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>).
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i> .
Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, <i>capable</i> , professional, berkinerja tinggi dan sejahtera.
Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif.
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN

Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
Budaya Kerja Aparatur (<i>culture set dan mindset</i>).	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi.

Sumber : Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Guna merealisasikan target-target pada area perubahan tersebut khususnya dalam hal SDM aparatur, perlu adanya penguatan etika dan integritas aparatur. Seorang aparatur dan organisasi pembelajar senantiasa akan melakukan perbaikan secara terus-menerus demi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Perbaikan itu dapat dimulai dari perubahan sikap yang mampu mengendalikan dan mengontrol diri yang berpegang pada konsep “**Amanah**”. Yang intinya bagaimana menempatkan nilai-nilai tanggung jawab moral sebagai keutamaan dalam menjalankan tugas. Mempunyai rasa tanggung jawab juga dapat dimaknai bahwa aparatur birokrasi akan melaksanakan tugasnya secara serius dan sungguh-sungguh meskipun tidak ada pihak lain yang mengawasinya.

Ketetapan MPR Nomor VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa, kemudian Janji/Sumpah Panca Prasetya KORPRI dapat menjadi penguat bagi aparatur birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Dengan selalu mengingat kode etik dan keluhuran nilai-nilai moral, seorang aparatur senantiasa akan berupaya menangkal hal-hal negatif sedini mungkin sebelum jauh melangkah dan tersesat. Untuk itu perlu komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi di level manapun dengan memberi contoh yang baik,

bertindak tegas, berani, dan mengelola SDM secara professional.

Dukungan dari pihak eksternal juga sangat diperlukan seperti dunia pendidikan dan tokoh atau pemuka agama bahkan seluruh komponen masyarakat. Karena bagaimanapun aspek pengembangan kualitas manusia mencakup : pengembangan sosial, pengembangan emosional, pengembangan intelektual, pengembangan watak serta pengembangan spiritual. Dan itu semua akan didapat melalui pendidikan atau pembelajaran baik formal maupun non formal, pemahaman keagamaan serta bersosialisasi dengan lingkungan keluarga dan masyarakat.

2. Penyebab Patologi Birokrasi

Reformasi birokrasi bukanlah pekerjaan yang bersifat instan, namun membutuhkan waktu untuk berproses. Perubahanpun belum secepat yang diharapkan, karena masih ada beberapa faktor kendala yang salah satunya adalah birokrasi masih berorientasi kekuasaan bukan pelayanan (Prasojo dalam Ismiyanto, 2016 : 45).

Patologi birokrasi dapat menyebabkan individu dalam organisasi melakukan malpraktik. Sehingga patologi birokrasi umumnya diidentikkan dengan istilah : *red tape* dan *maladministration*. Kondisi-kondisi maladministrasi dapat digambarkan dari tindakan ril seperti : ilegalitas (*illegality*), korupsi (*corruption*),

ketidakpantasan tindakan (*ineptitude*), kelalaian (*neglect*), sikap suka menantang (*perversity*), kekejian (*turpitude*), kesembarangan (*arbitrariness*), penundaan yang tidak semestinya (*undue delay*), kekasaran (*discourtesy*), ketidakadilan (*unfairness*), bias, ketidakpedulian (*ignorance*), ketidakmampuan (*incompetence*), kerahasiaan yang tidak perlu (*unnecessary secrecy*), salah tindakan (*misconduct*), dan tingginya kewenangan (*high handedness*) (Caiden dalam Rahayu dan Juwono, 2019 : 153).

Noorsetyo (Surjadi, 2012 : 187), menyebutkan 5 kelompok patologi birokrasi yaitu:

1. Persepsi dan gaya manajerial pejabat birokrasi.
2. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan petugas pelaksana.
3. Pelaku birokrasi yang melanggar hukum
4. Perilaku birokrasi yang bersifat disfungsi dan negatif
5. Situasi internal instansi/birokrasi

Berdasarkan pada konsep teori dan realitanya, penulis menganalisis beberapa penyebab terjadinya patologi birokrasi seperti :

1. Rekrutmen dan penempatan birokrat yang tidak berdasarkan merit sistem
2. Bias nya kepentingan politik dan kepentingan administrasi.
3. Ketidakmampuan membedakan lingkup pribadi dan lingkup organisasi
4. Konflik loyalitas
Pola hubungan paternalistik, baik patron-klien maupun Bapakisme (Dwiyanto, 2012), menimbulkan sikap hormat

yang begitu tinggi dan perasaan berhutang budi.

5. Gaya hidup Matrealistik dan Hedonistik
6. Lemahnya penegakkan hukum dan budaya Permisif

Mengutip pendapat Douglas (Kumorotomo, 2014 : 411-412), bahwa beberapa tindakan yang hendaknya dihindari oleh seorang pejabat publik, yaitu :

1. Ikut serta dalam transaksi bisnis pribadi atau perusahaan swasta untuk keuntungan pribadi dengan mengatasnamakan jabatan kedinasan;
2. Menerima segala sesuatu hadiah dari pihak swasta pada saat ia melaksanakan transaksi untuk kepentingan kedinasan atau pemerintah;
3. Membicarakan masa depan peluang kerja di luar instansi pada saat ia berada dalam tugas-tugas sebagai pejabat pemerintah;
4. Membocorkan informasi komersial atau ekonomis yang bersifat rahasia kepada pihak-pihak yang tidak berhak;
5. Terlalu erat berurusan dengan orang-orang di luar instansi pemerintah yang dalam menjalankan bisnis pokoknya tergantung dari izin pemerintah.

Tindakan-tindakan di atas tentunya dapat dijadikan bahan renungan para pejabat publik untuk berhati-hati, senantiasa mawas diri, peka dan cermat dalam menjalankan tugas. Karena sedikit saja lengah atau mengesampingkan unsur tersebut dapat berakibat serius bagi integritas aparatur, bahkan bisa merugikan Negara.

3. Mencegah Patologi Birokrasi

Ada pepatah yang menyatakan lebih baik mencegah daripada mengobati. Begitu pula halnya dengan penyakit birokrasi. Jika penyakitnya sudah kronis, tentu sulit untuk menyembuhkannya. Namun paling tidak mampu mengurangi virus-virus penyakit tersebut supaya tidak menjangkiti bagian organisasi lainnya. Dengan segenap upaya, komitmen serta motivasi yang tinggi bukan suatu hal yang mustahil birokrasi kembali tumbuh ideal sesuai dengan harapan.

Pencegahan tentu saja dapat dilakukan, antara lain dengan cara :

1. Rasionalisasi pola perilaku dan tindakan berdasarkan pada kepentingan publik.

Hal ini berkaitan dengan rasionalisasi struktur, pekerjaan dan perubahan pola pikir dari konsep “dilayani” jadi “melayani”.

2. Keterbukaan pemerintah dalam membangun kepercayaan dan partisipasi publik.

Birokrasi membutuhkan kepercayaan publik sebagai kunci utama bagi terselenggaranya pelayanan publik yang akuntabel. Dan tuntutan saat ini adalah pemberian pelayanan secara transparan mulai dari persyaratan, prosedur, ketepatan waktu, kepastian biaya sampai dengan keramahan petugas. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi baik dalam hal pelayanan maupun pembangunan, masyarakat secara sadar dapat berpartisipasi mendorong terwujudnya tatanan pemerintahan yang baik.

3. Demokrasi, keadilan sosial dan pemerataan

Perwujudan demokrasi dalam birokrasi dapat dilakukan dengan melaksanakan prinsip-prinsip partisipasi, persamaan layanan, kepastian dan tanggung jawab. Keadilan dan pemerataan dalam pembangunan juga dapat meminimalisir terjadinya ketimpangan sosial, politik maupun ekonomis.

4. Kebijakan yang Pro Rakyat

Jika dari tahap awal proses kebijakan berdasarkan pada hasil identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat dengan analisa secara objektif melibatkan berbagai pihak, dapat dipastikan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah tidak akan menimbulkan gejolak di masyarakat. Di mana kebijakan tersebut dapat memberikan manfaat dengan pertimbangan yang matang atas dampak yang kemungkinan muncul. Baik dampak terhadap kelompok sasaran maupun di luar kelompok sasaran, dampak terhadap kondisi sekarang dan masa yang akan datang serta dampak terhadap biaya baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Perbaikan kinerja yang berorientasi pada pelayanan prima.

Di Indonesia, perbaikan kinerja sudah dilakukan oleh sebagian institusi baik di lingkup Pemerintah Daerah maupun Pemerintah pusat yang

dibuktikan dengan beberapa program inovasi pelayanan publik. Hanya saat ini baru sebagian kecil daerah saja yang sukses dan bersungguh-sungguh dalam melakukan inovasi.

E. KESIMPULAN

Pembangunan bangsa memerlukan tatanan birokrasi yang ideal ditunjang dengan SDM professional, bersih, berwibawa dan bebas KKN. Kode etik dapat menjadi pedoman bagi aparatur dalam mengemban tugasnya untuk senantiasa berperilaku jujur, bertanggungjawab dan berintegritas tinggi. Namun demikian dalam kenyataannya di Negara berkembang seperti Indonesia, penyakit birokrasi masih tumbuh dengan subur. Hal itu ditunjukkan dengan banyaknya kepala daerah yang tersandung kasus korupsi, di mana data selama 15 tahun terakhir ini KPK sudah menangkap 114 kepala daerah. Kemudian belanja pegawai dari 294 Kabupaten/Kota di Indonesia, masih tinggi diatas 50% hingga 73%. Berbagai Upaya reformasi birokrasipun terus dilakukan, namun belum mencapai target sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perlu adanya penguatan etika dan integritas aparatur yang senantiasa mampu menempatkan nilai-nilai tanggung jawab moral sebagai keutamaan dalam menjalankan tugasnya. Dan itu semua perlu dukungan semua pihak baik lingkup intern maupun ekstern organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Dwiyanto, Agus. 2012. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*.

Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media.

Hoekstra, Alain & Muel Kaptein. 2012. "The Institutionalization of Integrity In Local Governmnet". *Public Integrity*, 15 (1), 5-27.

Ismatullah. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung : Pustaka Setia.

Ismiyarto, 2016. *Budaya Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Organisasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Keban. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.

Kumorotomo, Wahyudi, 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Mustafa, Delly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Rahayu dan Juwono. 2019. *Birokrasi dan Governance*. Depok : Rajagrafindo Persada.

Rahman dan Tarigan. 2020. *Inovasi Pemerintahan. Menuju Tata Kelola Pemerintahan Daerah Ideal*. Malang : Intrans Publishing.

Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : Refika Aditama.

Dokumen :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Sumber lain :

Fachrur Rozie. 2021. <https://www.liputan6.com>. (Diakses 6 November 2021).

M. Yazid. 2016. <https://nasional.kontan.co.id>. (Diakses 6 November 2021).