

KONSISTENSI ADALAH JALAN MENUJU KINERJA KEPUBLIKAN YANG IDEAL

Oleh:
Umar Congge

STISIP Muhammadiyah Sinjai

Abstrak

Pelayanan public adalah merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh aparat pelayanan public dalam hal ini adalah pemerintah, mekanisme pelayanan public berkembang seiring dengan perkembangan teknologi, khusus perkembangan administrasi dan pelayanan public di Indonesia sangat dipengaruhi pula oleh pergeseran dan perkembangan system pemerintahan, perkembangan paradigma pemerintahan yang dimulai dari zaman orde lama, menuju orde baru dan saat sekarang ditandai dengan era reformasi, dalam konsep pelayanan public yg baik, maka ada beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memberikan pelayanan kepada public antara lain; dimensi kebijakan, dimensi manajemen, dimensi struktur organisasi, dimensi etika dan dimensi lingkungan, keenam dimensi ini akan menjadi efektif dalam penerapannya jika berlandaskan pada nilai-nilai etika dan moral.

PENDAHULUAN

Sikap konsisten adalah suatu perilaku atau tindakan yang harus dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi, atau kelompok dalam rangka meningkatkan kinerja Pelayanan di sektor Publik, bukankah begitu banyak bukti-bukti pelanggaran yang dilakukan oleh pelayan-pelayan administrasi, sebagai akibat dari inkonsistensi terhadap aturan dan budaya serta perilaku organisasi yang semestinya. Terjadinya pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi, khususnya administrasi public (Instansi Pemerintah) disebabkan oleh begitu kompliknya permasalahan yang terjadi, Mulai dari sistem rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Pengembangan, pembinaan sampai kepada promosi jabatan semuanya hampir dikatakan tidak ada yang konsisten terhadap aturan-aturan yang ada, sehingga kelihatannya semua kegiatan pelayanan administrasi kepublikan kacau balau dan berjalan sesuai dengan kehendak masing-masing, yang orientasinya tentu mementingkan dirinya sendiri.

Administrasi Publik sebagai *The Work of Government*, memiliki pengaruh atau peran yang sangat penting, dalam suatu Negara, sehingga dapat dikatakan bahwa **kondisi** ekonomi suatu Negara sangat tergantung kepada dinamika administrasi public. (Karl Poanyi). Seterusnya ada ahli yang mengatakan bahwa dinamika administrasi public yang membuat sistem kenegaraan menjadi buruk (William G. Sumner) sementara yang lain mengatakan bahwa peran administrasi public sangat vital dalam membantu memberdayakan masyarakat dan menciptakan demokrasi.

Berangkat dari berbagai pendapat dan argument di atas, maka penulis akan mencoba mengulas bagaimana konsistensi kita dan para pelaku birokrasi pemerintahan sebagai bagian dari Manusia administrasi dalam memberikan pelayanan administrasi yang rasional, yang tentunya harus berpegang teguh pada nilai-nilai, norma atau etika yang berlaku, sebagai acuan dalam berperilaku di negeri kita. (Budaya masyarakat yang baik, Budaya organisasi dan budaya Politik) yang dianut oleh Negara kita.

Kita telah pahami bersama bahwa, sesungguhnya mekanisme dan kinerja pelayanan public di negeri ini, sudah sangat memperhatikan, dimana kolusi, korupsi dan

nepotisme yang semakin suasa untuk diatasi dan kita tidak tahu harus memperbaiki mulai dari mana. Berkenaan dengan masalah ini, maka penulis mencoba menawarkan paling tidak ada enam dimensi yang harus diperhatikan dalam rangka memperbaiki kinerja administrasi, khususnya administrasi public dalam perspektif Rekrutmen dan Penempatan Pegawai. Adapun dimensi-dimensi yang dimaksud adalah; , dimensi kebijakan, dimensi Manajemen, dimensi etika, dimensi Lingkungan, dan yang terakhir adalah dimensi Akuntabilitas, keenam dimensi ini, akan penulis uraikan dengan mencoba merunut dari sejarah perkembangan dan pergeseran perilaku dan orientasi administrasi pemerintahan di Negara kita.

PERGESERAN PERILAKU ADMINISTRASI PUBLIK DI INDONESIA

1. Masa Orde Lama

Orde lama sering juga disebut sebagai suatu orde dimana pada era itu Negara masih berada pada masa kepemimpinan Soekarno (Bung Karno), dimana pada masa itu Negara kita dalam kondisi atau masa transisi, dari belum merdeka menjadi merdeka atau bebas dari belenggu penjaja, sehingga dengan kondisi ini keadaan Negara, khususnya dari segi administrasi pemerintahan, masih dalam keadaan morat marit, karena focus perhatian pemerintah masih berkisar pada konsolidasi politik dan stabilitas keamanan yang belum Menjanjikan, perekonomian bangsa sebagai negara yang baru merdeka masih memperhatikan.

Presiden Soekarno Pada masa itu, tak lain focus perhatiannya adalah bagaimana memberi semangat kepada rakyat Indonesia agar tetap teguh kokoh dalam pendirian untuk tetap mempertahankan kemerdekaan, Pada saat itu Soekarno sebagai Pimpinan eksekutif menjadi top leader birokrasi pemerintahan di Indonesia senantiasa berpikir secara tulus dan iklas tanpa berpikir banyak bagaimana memperoleh balas jasa atau keuntungan atas usahanya telah memimpin bangsa ini menjadi sebuah Negara yang merdeka.

Sehingga dengan demikian dapat kita melihat betapa besar ketulusan para Funding Father kita untuk membangun bangsa ini dengan segala keterbatasan yang

dimiliki, termasuk didalamnya, anggaran pembangunan yang tidak tersedia, sarana-prasarana yang tidak memadai. Dalam kondisi keuangan dan anggaran pembangunan yang tidak memadai, sehingga Presiden Soekarno Menghimbau kepada seluruh rakyat Indonesia Mengencangkan ikat Pinggang untuk berhemat, dengan sebuah prinsip bahwa biar hidup susah yang penting kita merdeka.

Dalam kondisi yang serba terbatas saat itu, perilaku eksekutif tidak terlalu banyak berfikir bagaimana mencari keuntungan dan mengeruk kekayaan Negara, apalagi yang namanya korupsi, kolusi dan nepotisme, Pejabat Negara atau pejabat pemerintah dalam hal ini, tidak korupsi, karena memang tidak ada uang Negara yang bisa dikorupsi, kemudian kolusi dan nepotisme waktu itu tidak terjadi, karena memang persaingan hampir dikatakan tidak ada, dimana jabatan-jabatan tertentu banyak bahkan tidak ada yang isi, sementara sumber daya manusia yang tersedia terbatas.

2. Masa Orde Baru

Setelah beralihnya tongkat estafet kepemimpinan Negara dari Soekarno ke pundak Soeharto Melalui Surat Perintah 11 Maret (Supersemar), maka secara drastis terjadi perubahan system dan kondisi pemerintahan, meskipun masih dijumpai adanya gejala di sana sini, sebagai akibat dari masih adanya pro dan kontra tentang proses peralihan kepemimpinan yang diperparah dengan masih adanya gerakan-gerakan di berbagai daerah.

Kepemimpinan Soeharto kian hari, kian tahun semakin kuat dan semakin memperlihatkan tanda-tanda kemajuan, sehingga pembangunanpun mulai digalakkan dengan melalui tahapan-tahapan yang disebut dengan Repelita.

Walhasil dengan dengan strategi pembangunan yang dilakukan oleh Soeharto telah berhasil membawa bangsa ini dalam kondisi yang lebih maju dan lebih baik, maka disebutlah masa kepemimpinan beliau dengan orde Pembangunan, yang menambah pula gelar Soeharto sebagai Bapak Pembangunan.

Keberhasilan Pembangunan yang telah kita diraih di bawa kepemimpinan Soeharto bukan berarti semua telah bagus, hal ini dapat kita lihat, selama kurang lebih 32 tahun beliau memimpin bukan berarti tanpa masalah, bahwa ternyata dalam system pemerintahan beliau selama beberapa dekade, telah menancapkan doktrin birokrasi terhadap eksekutif yang bercorak paternalistik, kolusi Korupsi dan Nepotisme yang luar biasa. Kondisi perekonomian Negara yang kelihatannya membaik, membuka peluang kepada para penyelenggara Negara dan Pemerintahan (Eksekutif) untuk menggunakan kesempatan untuk meraup dan mengkorup uang Negara yang tidak sedikit jumlahnya.

Eksistensi Jabatan-jabatan di Pemerintahan yang sangat eksklusif itu menjadikan birokrasi pemerintahan semakin elit yang pada gilirannya telah menjadi panggung dan arena yang empuk untuk diperebutkan oleh mereka yang haus akan kekuasaan.

3. Masa Reformasi

Cita-cita Reformasi adalah bagaimana menciptakan tatanan kehidupan bernegara kearah kehidupan yang lebih baik dalam segala sendi-sendi kehidupan, yang selama ini dinilai sangat buruk oleh sebahagian besar masyarakat di negeri ini, hal ini ditandai dengan semakin merosotnya kinerja birokrasi pemerintahan. Korupsi, kolusi dan nepotisme adalah merupakan budaya birokrasi yang tumbuh dan mengakar begitu kuat, sehingga belum ditemukan sebuah terapi untuk menyembuhkan penyakit, yang jika diibaratkan sebagai suatu penyakit sudah pada batas stadium terakhir, yang hampir dikatakan tak lagi dapat disembuhkan kecuali dengan mengangkat atau dengan ,mengamputasinya.

Reformasi yang dimulai sejak Tahun 1998, yang ditandai dengan Lengsernya Soeharto yang telah berkuasa kurang lebih 32 tahun, dianggap oleh sebahagian besar masyarakat bangsa ini sebagai sebuah langkah awal untuk memperbaiki kinerja birokrasi yang selama ini dianggap buruk. Selama kurang lebih sebelas tahun yang lalu reformasi telah dicanangkan oleh tokoh reformasi yang dimotori oleh Amin Rais, rupanya jauh panggang dari api, sebab apa yang menjadi agenda reformasi tak satupun yang dituntaskan oleh para pemimpin negeri ini, meskipun sudah empat kali mengalami pergantian pimpinan mulai dari Habibie, Gusdur, Megawati dan SBY, kesemuanya telah melewati masa kepemimpinannya, akan tetapi reformasi masih jalan di tempat, bahkan ada tanda-tanda akan kandas di tengah jalan tanpa meninggalkan kesan yang berarti, betapa tidak Kolusi kian hari kian menjadi, ini ditandai dengan semakin besarnya kolusi yang dilakukan oleh SBY, dengan kroni-kroni dan tim suksesnya diakomodir dan ditempatkan pada beberapa tempat yang strategis di Kabinet, belum lagi kerabat-kerabat yang tidak terakomodir di cabinet, dibuatkan lembaga-lembaga khusus dengan dalih membantu pemerintah dalam memberantas tindak korupsi dan lain-lain sebagainya, sebagai afologi pembenaran yang dilakukan oleh Resim penguasa saat ini.

Korupsi, yang merupakan musuh Negara, musuh bangsa dan musuh kita semua, justru tidak memperlihatkan tanda-tanda yang baik, justru semakin menampakkan praktek-praktek korupsi dengan cara dan gaya yang berbeda. gaya orde baru di zaman Soeharto menjadi pemimpin. SBY, yang nota bene adalah pemimpin yang berwibawa dan futuristik, akan tetapi sebenarnya tidak terlalu jauh berbeda dengan pendahulunya, sebab iapun telah membangun imperium keluarganya dengan membangun beberapa Yayasan, yang tidak lain juga adalah digunakan sebagai pundi-pundi tempat mengalirnya dana-dana siluman yang sumbernya samar atau di samarkan, dan yang lebih parah lagi adalah Raibnya uang Negara sebanyak kurang lebih 6,5 Triliyun dan kita semua tidak tahu kemana larinya uang itu, serta siapa yang bertanggung jawab.

Nepotisme, apalagi. Di sana sini, kita jumpai dan kita dengar yang menjadi pejabat adalah keluarga pejabat, anak pejabat atau tim-tim sukses pejabat, Pejabat yang ketahuan tidak mendukung dilengserkan dan diganti dengan orang-orang yang mendukung penguasa, meskipun jika ditinjau dari sudut kompetensi mereka itu tidak layak untuk posisi atau jabatan-jabatan yang diberikan kepadanya. Pengangkatan pegawai Negeri Sipil terjadi penambahan yang cukup besar, demi mengangkat orang-orang yang berada disekitaran pemegang kekuasaan. Pertambahan pegawai honorer pada setiap tingkatan pemerintahan semakin besar, yang kesemuanya itu menunggu antrian untuk diangkat menjadi PNS, ini adalah akibat dari kebijakan pemerintah yang salah, sebagai akibat dari janji-janji politik, apalagi Menpan telah mengeluarkan statemen bahwa semua pegawai Honorer, baik yang gajinya dibayar oleh APBN dan APBD akan diangkat menjadi pegawai Negeri sipil secara bertahap. Dan ini adalah kebijakan yang diambil oleh pemerintah bukan karena Kebutuhan akan tetapi Keinginan pejabat-pejabat tertentu.

Terkhusus dengan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil ini, maka penulis akan mencoba mengurai dalam enam dimensi strategis dalam konteks administrasi Publik, seperti pada uraian-uraian berikut ini:

4. Enam Dimensi Strategis dalam proses Rekrutmen Pegawai Negeri sipil

a. Dimensi Kebijakan

Dimensi Kebijakan adalah menyangkut bagaimana proses pembuatan kebijakan dalam rangka proses rekrutmen Pegawai yang efektif, sebab begitu banyak pengalaman dan kenyataan yang kita saksikan secara kasat mata, bahwa rekrutmen calon pegawai dalam lingkup administrasi public tidak efektif dan tidak efisien, dikarenakan oleh kebijakan-kebijakan pemimpin tidak sesuai, atau dengan kata lain bahwa kebijakan dan rencana proses rekrutmen pegawai tidak didasarkan pada kebutuhan, akan tetapi karena keinginan pemerintah (Penguasa) atau pejabat-pejabat politik, sebagai balas jasa karena telah didukung pada saat dirinya menjadi calon pimpinan eksekutif ataupun calon legislative, makanya jangan kita heran kalau banyak kita jumpai calon-calon pegawai yang diterima akan tetapi job atau pekerjaan yang akan ditempati tidak jelas, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah baru, yakni menciptakan penganggur-penganggur terselubung pada berbagai instansi pemerintahan mulai di tingkat atas sampai kepada tingkat atau level paling bawah. Sebagai contoh kebijakan yang tidak tepat, adalah ketika Menpan membuat kebijakan akan mengangkat semua tenaga-tenaga honorer, baik yang penggajiannya ditanggung oleh APBN maupun APBD, dampak negatifnya adalah menjamurnya tenaga-tenaga honorer pada semua level pemerintahan, yang tidak lain tenaga-tenaga

honerer ini adalah titipan para pejabat birokrat yang sedang atau pernah berkuasa. Dengan melihat kondisi ini, maka tentu sangat mustahil untuk kita memperbaiki kinerja pemerintahan, karena sebahagian besar dari mereka diterima dan diangkat menjadi pegawai tidak didasari oleh sebuah kebijakan yang benar.

b. Dimensi Struktur organisasi

Struktur organisasi pemerintahan saat ini sangatlah gemuk dan tumpang tindih, karena pembagian tugas tidak jelas dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena dalam pengisian struktur-struktur organisasi tidak jelas, hal ini juga dikarenakan oleh berbagai-bagai kepentingan penguasa atau pejabat-pejabat politik yang lagi-lagi mempunyai kebiasaan menitip keluarga, kerabat atau tim suksesnya pada posisi-posisi penting meskipun sebenarnya tidak memiliki kompetensi sesuai yang diinginkan atau dalam sistem penempatan tidak lagi mempertimbangkan prinsip The Raigh Man On The Raigh Place. Belum lagi para pejabat di Negeri ini (Presiden) yang sangat doyan (suka) membentuk lembaga-lembaga baru dengan berbagai macam penamaan dengan alasan lembaga ini, akan membantu presiden di dalam memperlancar tugas-Tugas kenegaraan, sebutlah misalnya Komisi ini, atau badan ini dan badan itu, yang sebenarnya kalau kita tilik secara mendalam, justru hanyalah merupakan kaki tangan bagi penguasa untuk memperkuat atau melanggengkan kekuasaannya. Atau paling tidak Adalah mencarikan posisi, bagi mereka yang telah menjadi tim-tim sukses sebagai tanda balas jasa Politik.

c. Dimensi Manajemen

Manajemen pemerintahan di Negri ini, amat memperhatikan betapa tidak, karena begitu banyak hal-hal yang dilakukan oleh birokrasi pemerintahan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, sehingga sangat sering kita jumpai seorang pejabat pemerintah bertindak atas nama pemerintah akan tetapi tidak berpihak kepada kepentingan publik, karena sebahagian dari mereka seolah-olah menganggap kekuasaan yang dimilikinya adalah milik pribadinya, ini adalah salah satu akibat dari kesalahan rekrutmen politik kita, yang selama ini tidak ketat dan tidak selektif, sehingga kemampuan pribadi (Personal Ability) tidak menjadi sebuah persyaratan, sehingga jangan kita heran kalau ada Pejabat atau anggota Legislatif hanya dengan berijasakan SMU, atau sederajat dan lebih parah lagi hanya dengan ijazah Paket C terpilih jadi Bupati atau menduduki jabatan-jabatan penting di Negeri ini. Kalau mereka-mereka ini menjabat lalu tidak memiliki skill manajemen pemerintahan yang baik, maka boleh jadi negeri ini dijual, sebagai akibat dari ketidak tahuannya, apa sebenarnya yang menjadi tugas dasar dari Manajemen administrasi Publik. Selain itu sebahagian dari mereka yang terpilih jadi pejabat-pejabat politis pada birokrasi pemerintahan

memiliki latarbelakang pengalaman sebagai pengusaha sehingga Mind Setnya adalah bagaimana Mencari kekuasaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar demi mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan selama berkampanye.

d. Dimensi Etika

Etika adalah memberikan tuntunan moral terhadap administrator tentang apa yang benar dan apa yang salah atau apa yang baik dan apa yang buruk. Salah satu penyebab utama dari rusaknya kinerja dan pelayanan publik di Negara kita adalah karena dimensi etika tidak teraplikasi dalam kehidupan para birokrat. Ketika etika terabaikan, maka secara otomatis banyak rambu-rambu kebijakan yang dilanggar, meskipun mereka mengetahui bahwa melanggar etika sebenarnya adalah hal yang salah dan dampaknya akan mengganggu dan mengeksploitasi hak-hak orang lain. Etika dilanggar maka korupsi, kolusi dan nepotisme pasti jalan, kecurangan, arogansi kekuasaan, politisasi jabatan, inefisiensi dan sebagainya pasti meraja lela dimana-mana, dan itulah yang terjadi di negeri ini, nah. Pertanyaannya mengapa demikian, jawabnya pasti adalah karena supremasi hukum tidak tegak, yang besar menzalimi yang kecil, hukum tajam ke bawah, ke atas tumpul, Pejabat yang korupsi milyaran dilindungi, masyarakat mencuri karena terpaksa demi bertahan untuk hidup diadili dan dihukum seberat-beratnya. Dari segi pelayanan publik terjadi diskriminasi, kalau masyarakat kecil mengurus administrasi pada kantor-kantor pemerintah harus antri dan pakai uang pelican (Birokrasi Amplo), tapi kalau pejabat yang membutuhkan pelayanan boleh potong kompas dan bahkan tinggal telepon dari rumah sudah jadi, kesemua hal ini, adalah merupakan wujud dari adanya ketidakadilan dan kebobrokan dalam sistem administrasi pelayanan publik.

e. Dimensi Lingkungan

Dimensi lingkungan adalah suasana dan kondisi sekitar yang mempengaruhi seluruh dimensi yang ada, yaitu dimensi struktur organisasi, manajemen, kebijakan dan tanggung jawab moral, iklim ini tergambar dalam sistem politik, ekonomi dan budaya serta teknologi, yang berpengaruh dan mewarnai dinamika dan kinerja administrasi publik dari suatu Negara. Karena itu kemampuan untuk memperbaiki dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan menjadi suatu yang sangat vital, sebab baik dan buruknya kinerja proses rekrutmen dan kinerja kepublikan sangat dipengaruhi oleh lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, sebagai contoh misalnya, banyak orang sebelum masuk dalam suatu sistem organisasi sangat ideal dalam bertindak atau berbuat, akan tetapi ketika masuk dalam lingkungan kerja yang buruk prilakunya, maka ia terkontaminasi oleh sikap-sikap yang buruk atau perilaku buruk dari orang-orang yang terlibat

dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya, sangat berperan penting pula adalah budaya organisasi, dimana budaya organisasi ini dibentuk oleh budaya dan perilaku individu-individu yang terlibat di dalamnya. Dalam rangka memperbaiki sistem dan kinerja administrasi publik, maka tentu tidak cukup rasanya hanya dengan kemampuan lingkungan dan budaya internal organisasi, sehingga dibutuhkan proses internalisasi dari nilai-nilai budaya lingkungan luar dalam rangka memperkaya budaya internal organisasi sehingga dapat menjadi pedoman perilaku manusia administrasi dalam menjalankan fungsi-fungsi yang diembangkannya. Adapun perilaku-prilaku eksternal yang penulis maksudkan adalah Konsistensi, kedisiplinan, komitmen dan budaya-budaya organisasi yang baik dan telah dianut oleh administrasi publik Negara-negara maju, seperti Jepang, Amerika, Singapura dan paling tidak adalah Negara tetangga kita Malaysia. Mereka-mereka itu telah lama maju dan berkembang karena telah memadukan antara teknologi dengan budaya-budaya lokal mereka menjadi suatu budaya baru yang dapat memberikan suatu suasana dan iklim kerja yang sehat, tanpa mereka harus meninggalkan nilai-nilai budaya mereka.

Jepang maju karena kekuatannya dibangun diatas kekuatan ajaran sintoisme, yang melahirkan budaya Giri (Malu) Siri, bagi masyarakat Sulsel. Dan Malaysia Maju karena telah memadukan nilai budaya melayuisme yang cenderung konsisten pada nilai-nilai keislaman. Amerika maju karena telah menancapkan nilai-nilai demokrasi dan birokrasi modern diatas landasan nilai-nilai kapitalisme barat yang kental, Singapura maju karena telah maju karena berhasil mengadopsi nilai-nilai modernitas dari berbagai Negara maju lainnya dengan mengakumulasi beragam nilai budaya dan etnis yang ada dengan tidak menonjolkan paham-paham rasa atau sukuisme, sehingga kita tidak pernah menyaksikan adanya konflik-konflik horizontal, seperti yang terjadi di Indonesia.

Lalu bagaimana halnya dengan Indonesia, jawabnya pasti bingung, karena terlalu banyak nilai-nilai yang ingin diadopsi, sementara nilai-nilai endogenitas kita juga cukup banyak, sehingga tidak jelas nilai-nilai mana yang harus dikembangkan dan nilai-nilai mana yang harus ditanggalkan. Sehingga menurut penulis yang perlu dilakukan adalah bagaimana kita harus membangun komitmen yang Tinggi serta konsisten pada nilai-nilai budaya lokal dan menjadikannya sebagai filter bagi masuknya budaya dan tradisi-tradisi eksogenitas yang dianggap tidak sesuai dengan lingkungan budaya bangsa Indonesia. Dan yang paling penting menurut saya adalah bagaimana kita bisa melahirkan sebuah tradisi pelayanan administrasi publik yang bercorak keindonesiaan.

f. Dimensi Akuntabilitas kinerja

Pertanyaan mendasar yang harus dijawab adalah untuk apakah kebijakan struktur organisasi, manajemen dan moral dibangun dan dijalankan secara profesional, dan untuk apakah harus disesuaikan dengan lingkungan? Jawaban terhadap pertanyaan tersebut, berkenaan dengan tuntutan untuk membuktikan atau mempertanggungjawabkan kinerja. Administrator telah dipercayakan menjadi pihak yang profesional dan bermoral itu harus mempertanggungjawabkan segala perbuatan dan keputusannya kepada public yang seharusnya mereka layani dalam bentuk kinerja, dengan demikian dimensi terakhir dan paling menentukan dari dunia administrasi public adalah dimensi akuntabilitas kinerja. Dimensi ini memberikan suatu bukti nyata tentang kehadiran dan kegunaan riil pemerintah yang menjalankan fungsi-fungsi administrasi public dalam suatu Negara.

Di Indonesia akuntabilitas kinerja aparat pemerintahan terkadang tidak menjadi prioritas sehingga memberikan pelayanan yang baik kepada public, tidak dianggap sebagai suatu kewajiban, akan tetapi hanya dipandang sebagai formalitas dan hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban sebagai pegawai negeri yang digaji setiap bulan oleh Negara. Dan yang paling lucu lagi adalah dalam memberikan pelayanan kepada public, sering birokrasi diperpanjang dan diperlambat, sehingga kelihatannya menjadi susah dan rumit, dan hal ini membuka peluang untuk munculnya budaya sogok atau budaya amplop (Birokrasi amplop) Budaya sogok atau pelican di negeri ini bukanlah hal baru, bahkan sudah merupakan budaya birokrasi pemerintahan yang sudah mengakar begitu kuat, sehingga dengan metode dan cara apapun akan sulit untuk dihentikan.

5. Aplikasi Etika dan Moral

Aplikasi etika dan moral dalam praktek dapat dilihat dari kode etik yang dimiliki oleh administrator publik. Kode etik di Indonesia masih terbatas pada beberapa kalangan seperti ahli hukum dan kedokteran. Kode etik bagi kalangan profesi lain masih belum ada. Meskipun banyak pendapat bahwa nilai-nilai moral dan etika pancasila sebenarnya sudah cukup untuk menjadi pegangan dalam bekerja dan bertingkah laku, dan yang menjadi masalah adalah bagaimana implementasi dari nilai-nilai tersebut. Pertanyaan tersebut tidak salah, akan tetapi perlu diketahui bahwa ketiadaan kode etik ini telah memberikan peluang kepada para pemberi pelayanan untuk mengenyampirkan kepentingan public. Kehadiran kode etik itu sendiri merupakan control langsung sikap dan perilaku dalam bekerja, mengingat tidak semua aspek dalam bekerja diatur secara lengkap melalui aturan atau tata tertib yang ada.

Kode etik ini tidak hanya sekedar ada, tetapi juga diimplementasikan dalam bekerja, dinilai tingkat implementasinya mulai mekanisme monitoring, kemudian dievaluasi dan diupayakan perbaikannya melalui konsensus, komitmen terhadap perbaikan etika

ini perlu ditunjukkan, agar masyarakat public semakin yakin bahwa pemerintah sungguh-sungguh akuntabel.

Untuk itu barangkali kita perlu belajar dari Negara-negara lain yang sudah memiliki kesadaran beretika. Di Amerika Serikat, misalnya kesadaran beretika dalam pelayanan public telah begitu meningkat sehingga banyak profesi pelayanan public yang telah menetapkan kode etik. Salah satu contoh yang relevan dengan pelayanan public adalah kode etik yang dimiliki ASPA (American Society For Public Administration).

Nilai-nilai yang dijadikan kode etik bagi administrator public di Amerika adalah menjaga integritas, kebenaran, kejujuran, ketabahan, respek, beri perhatian, keramahan, cepat tanggap, mengutamakan kepentingan public di atas kepentingan yang lain, bekerja profesional, pengembangan profesionalisme, komunikasi terbuka, kreatifitas, dedikasi, kasih sayang. Penggunaan keleluasaan untuk kepentingan public, respek dan beri perlindungan terhadap informasi yang sepatutnya dirahasiakan, dukungan terhadap sistem “ Merit “ dan program affirmative action” Semua nilai yang terdapat dalam kode etik administrator ini, bukan muncul secara tiba-tiba tetapi melalui suatu kajian yang memakan waktu cukup lama.

Untuk membantu menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral di Indonesia, pengalaman Negara-negara lain yang perlu ditimbang. Tidak dapat disangkal bahwa pada saat ini Indonesia yang dikenal sebagai Negara koruptor nomor dua atau paling muda di dunia. Perlu berupaya keras menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral. Etika administrator publik atau manajer publik, etika perencana public, etika pegawai negeri sipil, dan sebagainya, harus dimulai dan diprakarsai mulai diterapkan sebelum berkembangnya budaya yang bertentangan dengan etika dan moral. (Yeremis T.Keban: Enam dimensi Strategis Administrasi Publik)

DAFTAR PUSTAKA

- Pasolong,H, 2008, Teori administrasi Publik, Alfabeta Bandung.
- Keban T,Yeremis, 2008, Administrasi Publik, (*Enam dimensi Strategis.Konsep teori dan Isu*) GavaMedia, Yogyakarta.
- Wibawa Samodra, 2005, Reformasi Administrasi (Bunga Rampai Pemikiran Administrasi Publik, GavaMedia, Yogyakarta