

ETIKA PUBLIK

MODUL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PRAJABATAN GOLONGAN I DAN II

**PELAKSANA
KEBIJAKAN**

**PEREKAT &
PEMERSATU
BANGSA**

**PELAYAN
PUBLIK**



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

**Hak Cipta © Pada : Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2015**

**Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta 10110
Telp. (62 21) 3868201, Fax. (62 21) 3800188**

“ETIKA PUBLIK”

**Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
Golongan I dan II**

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Prof. Dr. Agus Dwiyanto
2. Ir. Sarwono Kusumaatmaja
3. Prof. Dr. JB Kristiadi
4. Prof. Dr. Sofyan Effendi
5. Dr. Muhammad Idris, M.Si

TIM PENULIS MODUL:

1. Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo, MPP
2. Dr. Ir. Nana Rukmana D. Wirapradja, MA
3. Prof. Amir Imbaruddin, MDA, Ph.D

Reka Cetak : Rudy Masthofani, S.Kom

COVER : Musthopa, S.Kom

Jakarta - LAN - 2015

iii + 59 hlm: 15 x 21 cm

ISBN: 978-602-7594-18-0



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

KATA PENGANTAR

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama 1 (satu) tahun masa percobaan. Tujuan dari Diklat terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian UU ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), ditetapkan bahwa salah satu jenis Diklat yang strategis untuk mewujudkan PNS sebagai bagian dari ASN yang profesional seperti tersebut di atas adalah Diklat Prajabatan. Diklat ini dilaksanakan dalam rangka membentuk nilai-nilai dasar profesi PNS. Kompetensi inilah yang kemudian berperan dalam membentuk karakter PNS yang kuat, yaitu PNS yang mampu bersikap dan bertindak profesional dalam melayani masyarakat serta berdaya saing.

Dengan demikian untuk menjaga kualitas keluaran Diklat dan kesinambungan Diklat di masa depan serta dalam rangka penetapan

standar kualitas Diklat, khususnya untuk memfasilitasi dan mengatasi kesulitan para CPNS dalam mengikuti Diklat Prajabatan, maka Lembaga Administrasi Negara berinisiatif menyusun Modul Diklat Prajabatan ini.

Atas nama Lembaga Administrasi Negara, kami mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penyusun yang telah bekerja keras menyusun Modul ini. Begitu pula halnya dengan instansi dan narasumber yang telah memberikan review dan masukan, kami ucapkan terima kasih atas masukan dan informasi yang diberikan.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2014
Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

Prof. Dr. Agus Dwiyanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Singkat	2
C. Tujuan Pembelajaran.....	2
D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	4
BAB II KODE ETIK DAN PERILAKU PEJABAT PUBLIK	7
A. Indikator Keberhasilan	7
B. Pengertian Etika	7
C. Pengertian Kode Etik.....	9
D. Kode Etik Aparatur Sipil Negara	9
E. Nilai-Nilai Dasar Etika Publik	10
F. Definisi Dan Lingkup Etika Publik	11
G. Dimensi Etika Publik.....	11
H. Tuntutan Etika Publik Dan Kompetensi.....	14
I. Perilaku Pejabat Publik	15
J. Latihan.....	17
K. Rangkuman.....	17
L. Evaluasi	18
M. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	18
BAB III BENTUK-BENTUK KODE ETIK DAN IMPLIKASINYA	19
A. Indikator Keberhasilan	19
B. Pentingnya Etika Dalam Urusan Publik.....	19

C. Penggunaan Kekuasaan: Legitimasi Kebijakan	22
D. Konflik Kepentingan	26
E. Sumber-Sumber Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara.....	29
F. Implikasi Kode Etik Dalam Pelayanan Publik	36
G. Latihan.....	37
H. Rangkuman.....	37
I. Evaluasi	39
J. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	40

BAB IV AKTUALISASI ETIKA APARATUR SIPIL

NEGARA	41
A. Indikator Keberhasilan	41
B. Pemanfaatan Sumberdaya Publik.....	41
C. Absen Sidik Jari.....	43
D. Penerimaan Tenaga Honorer	44
E. Pemberian Hadiah Atau Cendera Mata.....	45
F. Konflik Kepentingan Dalam Pengadaan	46
G. Pelantikan Walikota Di Penjara	47
H. Terpidana Korupsi Menjabat Kembali	48
I. <i>Whistle Blower</i> Atau Membocorkan Informasi.....	49
J. Pengunduran Diri Pejabat.....	50
K. Melanggar Hukum.....	51
L. Perbuatan Tercela	52
M. Kebocoran Ujian Nasional	53
N. Penegak Hukum Yang Jujur.....	54
O. Latihan.....	56
P. Rangkuman.....	56
Q. Evaluasi	56
R. Umpan Balik dan Tindak Lanjut	56

BAB V PENUTUP	57
A. Simpulan.....	57
B. Tindak Lanjut	57
 Daftar Istilah	 58
 Daftar Pustaka.....	 59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketika seseorang memilih karir hidupnya sebagai Aparatur Sipil Negara, maka sejatinya ia telah menjadi bagian dari “kekuasaan” yang tindak tanduknya berimplikasi terhadap kepentingan masyarakat luas. Masyarakat memiliki tuntutan dan harapan yang tinggi kepada aparat pemerintah. Saking tingginya harapan masyarakat, tidak mengherankan kalau perilaku yang kurang terpuji yang dilakukan aparat pemerintah akan menjadi sorotan tajam, menjadi bahan sindiran, bulan-bulanan, hinaan, cemoohan, bahkan cacian. Hal demikian tidak hanya berlaku di negara-negara yang memiliki budaya ketimuran, bahkan di negara-negara liberal yang menjunjung tinggi kebebasan individu pun, standar etika bagi orang-orang yang mengatur urusan publik jauh lebih tinggi dibanding standar etika yang berlaku pada masyarakat umum. Contohnya, kasus perselingkuhan yang melibatkan pejabat publik bisa dijadikan bahan untuk melakukan pelengseran atau *impeachment*, apalagi kasus yang berhubungan langsung dengan kepentingan publik, semisal korupsi proyek pengadaan, penyuaipan, atau penyalahgunaan jabatan. Ekspektasi yang tinggi terhadap penyelenggara pemerintahan termasuk Aparatur Sipil Negara, jika berbanding terbalik dengan perilaku yang ditunjukkan oleh mereka, akan melahirkan sinisme dan sarkasme publik, lebih jauh publik akan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah, aparat pemerintah dianggap sebagai bagian dari “beban” kehidupan mereka bukan dianggap sebagai solusi atas permasalahan mereka. Oleh karena itu, melalui modul ini diingatkan kembali tentang pentingnya aparat pemerintah untuk tunduk pada etika yang melingkupi dirinya, yakni etika kekuasaan, etika publik.

B. Deskripsi Singkat

Mata Diklat Etika Publik memfasilitasi pembentukan nilai-nilai dasar etika publik pada peserta Diklat melalui pembelajaran kode etik dan perilaku pejabat publik, bentuk-bentuk kode etik dan implikasinya, aktualisasi kode etik PNS. Mata Diklat ini disajikan berbasis *experiential learning*, dengan penekanan pada proses internalisasi nilai-nilai dasar tersebut, melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, menonton film pendek, studi lapangan dan demonstrasi. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya mengaktualisasikan nilai-nilai dasar etika dalam mengelola pelaksanaan tugas jabatannya.

C. Tujuan Pembelajaran

Kompetensi dasar yang ingin dicapai melalui modul ini adalah: Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu menanamkan nilai dan membentuk sikap dan perilaku patuh kepada standar etika publik yang tinggi.

Untuk menilai ketercapaian kompetensi dasar tersebut dapat diukur melalui indikator keberhasilan yang dirumuskan sebagai berikut:

- Memiliki pemahaman tentang kode etik dan perilaku pejabat publik;
- Mengenali berbagai bentuk sikap dan perilaku yang bertentangan dengan kode etik dan perilaku dan implikasi dari pelanggaran kode etik dan perilaku bagi dirinya; dan
- Menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan kode etik dan perilaku selama Diklat.

Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan pembelajaran Etika Publik, Modul ini dilengkapi dengan bahan pendukung lain yaitu: 1) Bahan bacaan; 2) Bahan tayang; 3) Bahan *Role Model*; 4) *Games*; 5) Film Pendek; 6) Kasus; 7) Data; dan 8) Grafik.

Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, Anda perlu

mengikuti serangkaian pengalaman belajar, yaitu: membaca materi Etika Publik secara *e-learning*; melakukan kegiatan yang mengandung unsur pembelajaran tentang substansi Etika Publik; melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut; mendengar dan berdiskusi serta simulasi, menonton film pendek, dan membahas kasus; dan menyaksikan *role model* untuk membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai dasar Etika Publik.

Untuk membantu Saudara dalam mempelajari modul ini, ada baiknya diperhatikan beberapa petunjuk belajar berikut ini:

1. Bacalah dengan cermat bagian pendahuluan modul ini sampai Anda memahami secara tuntas tentang apa, untuk apa, dan bagaimana mempelajari modul ini.
2. Baca sepintas bagian demi bagian dan temukan kata-kata kunci dari kata-kata yang dianggap baru. Carilah dan baca pengertian kata-kata kunci tersebut dalam kamus yang Anda miliki.
3. Tangkaplah pengertian demi pengertian dari isi modul ini melalui pemahaman sendiri dan tukar pikiran dengan peserta diklat lain atau dengan narasumber/fasilitator Anda.
4. Untuk memperluas wawasan, baca dan pelajari sumber-sumber lain yang relevan. Anda dapat menemukan bacaan dari berbagai sumber, termasuk dari internet.
5. Mantapkan pemahaman Anda dengan mengerjakan latihan dalam modul dan melalui kegiatan diskusi dalam kegiatan tutorial dengan peserta diklat lain.
6. Jangan dilewatkan untuk mencoba menjawab soal-soal yang dituliskan pada setiap akhir kegiatan belajar. Hal ini berguna untuk mengetahui apakah Anda sudah memahami dengan benar kandungan modul ini.

Pada penghujung pembelajaran, Anda harus menghasilkan produk pembelajaran yang menunjukkan hasil internalisasi terhadap nilai-nilai dasar etika PNS (ASN) sebagai bekal dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar tersebut di tempat kerja.

D. Materi Pokok Dan Sub Materi Pokok

Mata Diklat ini terdiri dari dua materi pokok, yakni sebagai berikut.

1. Pemahaman Konsep Etika Publik, terdiri dari dua Sub Materi Pokok yaitu
 - a. Kode Etik dan Perilaku Pejabat Publik
 1. Indikator Keberhasilan
 2. Pengertian Etika
 3. Pengertian Kode Etik
 4. Kode Etik Aparatur Sipil Negara
 5. Nilai-Nilai Dasar Etika Publik
 6. Definisi Dan Lingkup Etika Publik
 7. Dimensi Etika Publik
 8. Tuntutan Etika Publik Dan Kompetensi
 9. Perilaku Pejabat Publik
 10. Latihan
 11. Rangkuman
 12. Evaluasi
 13. Umpan Balik dan Tindak Lanjut
 - b. Bentuk-Bentuk Kode Etik dan Implikasinya
 1. Indikator Keberhasilan
 2. Pentingnya Etika Dalam Urusan Publik
 3. Penggunaan Kekuasaan: Legitimasi Kebijakan
 4. Konflik Kepentingan
 5. Sumber-Sumber Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara
 6. Implikasi Kode Etik Dalam Pelayanan Publik
 7. Latihan
 8. Rangkuman
 9. Evaluasi
 10. Umpan Balik dan Tindak Lanjut
2. Aktualisasi Etika Aparatur Sipil Negara

- a. Indikator Keberhasilan
- b. Pemanfaatan Sumberdaya Publik
- c. Absen Sidik Jari
- d. Penerimaan Tenaga Honorer
- e. Pemberian Hadiah Atau Cindera Mata
- f. Konflik Kepentingan Dalam Pengadaan
- g. Pelantikan Walikota Di Penjara
- h. Terpidana Korupsi Menjabat Kembali
- i. *Whistle Blower* Atau Membocorkan Informasi
- j. Pengunduran Diri Pejabat
- k. Melanggar Hukum
- l. Perbuatan Tercela
- m. Kebocoran Ujian Nasional
- n. Penegak Hukum Yang Jujur
- o. Latihan
- p. Rangkuman
- q. Evaluasi
- r. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

BAB II

KODE ETIK

DAN PERILAKU PEJABAT PUBLIK

A. Indikator Keberhasilan

Setelah mengikuti keseluruhan materi pada Bab ini, peserta diharapkan mampu memahami pengertian etika, kode etik dan perilaku pejabat publik yang menjunjung tinggi etika publik.

Kompetensi dasar yang diharapkan dapat dikuasai setelah mempelajari kegiatan belajar pertama ini yakni:

1. Memiliki pemahaman tentang etika dan kode etik;
2. Memiliki pemahaman tentang nilai dasar, definisi dan lingkup etika publik;
3. Memiliki pemahaman tentang dimensi etika publik, yang mencakup dimensi kualitas pelayanan publik, dimensi moralitas, dan dimensi tindakan integritas publik;
4. Memiliki pemahaman tentang tuntutan etika publik dan kompetensi;
5. Mengenali berbagai bentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan etika publik dan perilaku yang bertentangan dengan kode etik pejabat publik;
6. Menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan etika dan kode etik.

B. Pengertian Etika

Weihrich dan Koontz (2005:46) mendefinisikan etika sebagai *“the dicipline dealing with what is good and bad and with moral duty and obligation”*. Secara lebih spesifik Collins Cobuild (1990:480) mendefinisikan etika sebagai *“an idea or moral belief that influences the behaviour, attitudes and philosophy of life of a group of people”*. Oleh karena itu, konsep etika sering digunakan sinonim dengan moral. Ricocur (1990) mendefinisikan etika sebagai tujuan hidup yang baik bersama

dan untuk orang lain di dalam institusi yang adil. Dengan demikian **etika lebih dipahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.** Dalam kaitannya dengan pelayanan publik, etika publik adalah refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Integritas publik menuntut para pemimpin dan pejabat publik untuk memiliki komitmen moral dengan mempertimbangkan keseimbangan antara penilaian kelembagaan, dimensi-dimensi pribadi, dan kebijaksanaan di dalam pelayanan publik (Haryatmoko, 2001). Menurut Azyumardi Azra (2012), etika juga dipandang sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma luhur. Dengan pengertian ini menurut Azyumardi Azra, etika tumpang tindih dengan moralitas dan/atau akhlak dan/atau *social decorum* (kepantasan sosial) yaitu seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku manusia yang bisa diterima masyarakat, bangsa dan negara secara keseluruhan. Dalam konteks Indonesia, menurut Azyumardi Azra, nilai-nilai etika sebenarnya tidak hanya terkandung dalam ajaran agama dan ketentuan hukum, tetapi juga dalam *social decorum* berupa adat istiadat dan nilai luhur sosial budaya termasuk nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ajaran Pancasila.

Etika sebenarnya dapat dipahami sebagai sistem penilaian perilaku serta keyakinan untuk menentukan perbuatan yang pantas guna menjamin adanya perlindungan hak-hak individu, mencakup cara-cara dalam pengambilan keputusan untuk membantu membedakan hal-hal yang baik dan yang buruk serta mengarahkan apa yang seharusnya dilakukan sesuai nilai-nilai yang dianut (Catalano, 1991). Menurut Gene Blocker, etika merupakan cabang filsafat moral yang mencoba mencari jawaban untuk menentukan serta mempertahankan secara

rasional teori yang berlaku secara umum tentang benar dan salah serta baik dan buruk. Etika sebenarnya terkait dengan ajaran-ajaran moral yakni standar tentang benar dan salah yang dipelajari melalui proses hidup bermasyarakat.

C. Pengertian Kode Etik

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu.

D. Kode Etik Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang-Undang ASN, kode etik dan kode perilaku ASN yakni sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN.
12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

E. Nilai-Nilai Dasar Etika Publik

Nilai-nilai dasar etika publik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang ASN, yakni sebagai berikut:

1. Memegang teguh nilai-nilai dalam ideologi Negara Pancasila.
2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945.
3. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
4. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif.
6. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika luhur.
7. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
8. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
9. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
10. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
11. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama.
12. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
13. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan.
14. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang

demokratis sebagai perangkat sistem karir.

F. Definisi Dan Lingkup Etika Publik

Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik.

Ada tiga fokus utama dalam pelayanan publik, yakni:

1. Pelayanan publik yang berkualitas dan relevan.
2. Sisi dimensi reflektif, Etika Publik berfungsi sebagai bantuan dalam menimbang pilihan sarana kebijakan publik dan alat evaluasi.
3. Modalitas Etika, menjembatani antara norma moral dan tindakan faktual.

G. Dimensi Etika Publik

Pada prinsipnya ada 3 (tiga) dimensi etika publik:

1. Dimensi Kualitas Pelayanan Publik

Etika publik menekankan pada aspek nilai dan norma, serta prinsip moral, sehingga etika publik membentuk integritas pelayanan publik. Moral dalam etika publik menuntut lebih dari kompetensi teknis karena harus mampu mengidentifikasi masalah-masalah dan konsep etika yang khas dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, etika publik mengarahkan analisa politik sosial budaya (polsosbud) dalam perspektif pencarian sistematis bentuk pelayanan publik dengan memperhitungkan interaksi antara nilai-nilai masyarakat dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh lembaga-lembaga publik.

2. Dimensi Modalitas

Pemerintah bersih adalah syarat kemajuan suatu bangsa. Pemerintahan korup menyebabkan kemiskinan, sumber diskriminasi, rentan konflik dan penyalahgunaan kekuasaan.

Korupsi disebabkan lemahnya integritas pejabat publik, kurangnya partisipasi dan lemahnya pengawasan.

Membangun integritas publik pejabat dan politisi harus disertai perbaikan sistem akuntabilitas dan transparansi yang didukung modalitas etika publik, yaitu bagaimana bisa bertindak baik atau berperilaku sesuai standar etika? Cara bagaimana etika bisa berfungsi atau bekerja? Struktur seperti apa yang mampu mengorganisir tindakan agar sesuai dengan etika? Infrastruktur semacam apa yang dibutuhkan agar etika publik berfungsi? Unsur-unsur modalitas dalam etika publik yakni akuntabilitas, transparansi dan netralitas.

Akuntabilitas berarti pemerintah harus mempertanggung jawabkan secara moral, hukum dan politik atas kebijakan dan tindakan-tindakannya kepada rakyat.

Pada prinsipnya ada tiga aspek dalam akuntabilitas:

- a. Tekanan akuntabilitas pada pertanggungjawaban kekuasaan melalui keterbukaan pemerintah atau adanya akses informasi bagi pihak luar organisasi pemerintah.
- b. Memahami akuntabilitas sekaligus sebagai tanggung jawab dan liabilitas sehingga tekanan lebih pada sisi hukum, ganti rugi dan organisasi.
- c. Tekanan lebih banyak pada hak warga negara untuk bisa mengoreksi dan ambil bagian dalam kebijakan publik sehingga akuntabilitas disamakan dengan transparansi.

Transparansi dipahami bahwa organisasi pemerintah bisa mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dengan memberikan informasi yang relevan atau laporan terbuka terhadap pihak luar atau organisasi mandiri (legislator, auditor, publik) dan dipublikasikan. Adapun keterlibatan *civil society* di dalam proses pengambilan kebijakan publik semakin besar dengan kemajuan teknologi karena modernisasi pelayanan publik mengembangkan *e-Governance*, sekaligus merupakan cara dalam melawan korupsi dan mendorong terciptanya pejabat publik yang

beretika dan berintegritas. Transparansi mengandung arti bahwa peraturan, prosedur, pelaksanaan harus jelas dan lengkap dan dapat diketahui oleh pihak-pihak yang melaksanakan.

Para Pejabat Publik baik pemerintah maupun pihak-pihak yang terlibat dapat mengetahui sekaligus mengawasi agar tidak terjadi penyimpangan maupun peluang korupsi. Para pejabat yang berperan tersebut harus memiliki pengetahuan dan kompetensi dalam masalah pengadaan barang dan jasa pemerintah, agar dana publik dan uang Negara dapat dipertanggungjawabkan dengan benar.

3. Dimensi Tindakan Integritas Publik

Integritas publik dalam arti sempit yakni tidak melakukan korupsi atau kecurangan. Adapun maknanya secara luas yakni tindakan yang sesuai dengan nilai, tujuan dan kewajibannya untuk memecahkan dilema moral yang tercermin dalam kesederhanaan hidup. Integritas publik juga dimaksudkan kualitas dari pejabat publik yang sesuai nilai, standar, aturan moral yang diterima masyarakat. Integritas publik juga merupakan niat baik seorang pejabat publik yang didukung oleh institusi sosial seperti hukum, aturan, kebiasaan, dan sistem pengawasan.

Pembentukan moral, niat baik yang didukung oleh lingkungan dan pengalaman yang menyediakan infrastruktur etika berupa sarana yang mendorong dan memberi sanksi bagi yang melanggar norma-norma dalam pelayanan publik.

H. Tuntutan Etika Publik dan Kompetensi

Pelayanan Publik yang profesional membutuhkan tidak hanya kompetensi teknik dan *leadership*, namun juga kompetensi etika. Tanpa kompetensi etika, pejabat cenderung menjadi tidak peka, tidak peduli dan diskriminatif, terutama pada masyarakat kalangan bawah. Etika publik merupakan refleksi kritis yang

mengarahkan bagaimana nilai-nilai (kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dll) dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat atau kebaikan orang lain.

Profesionalitas merupakan persyaratan yang tidak bisa ditawarkan lagi bagi pejabat publik. Suatu tugas/pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang sesuai bidang keahliannya. Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW: "Apabila suatu urusan diserahkan kepada seseorang yang bukan ahlinya, tunggulah kehancuran." Oleh karena itu harus dianut prinsip "*the right man on the right job*", menempatkan orang yang tepat pada posisinya sesuai dengan kemampuannya. Di lingkungan organisasi publik sering terjadi "*the right man on the wrong place*", menempatkan seseorang yang memiliki keahlian tertentu pada tempat yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sebagai contoh seorang sarjana teknik menduduki jabatan sebagai Kepala Biro Hukum, atau sebaliknya seorang sarjana hukum diangkat sebagai kepala Dinas Bina Marga. Pernah juga dijumpai disuatu daerah, seorang sarjana agama menduduki jabatan kepala Dinas Pekerjaan Umum. Bahkan sering pula terjadi seseorang yang tidak memiliki kompetensi ditempatkan pada tempat yang strategis.

I. Perilaku Pejabat Publik

Sebagian besar pejabat publik, baik di pusat maupun di daerah, masih mewarisi kultur kolonial yang memandang birokrasi hanya sebagai sarana untuk melanggengkan kekuasaan dengan cara memuaskan pimpinan. Berbagai cara dilakukan hanya sekedar untuk melayani dan menyenangkan pimpinan. Loyalitas hanya diartikan sebatas menyenangkan pimpinan, atau berusaha memenuhi kebutuhan pribadi pimpinannya. Kalau itu yang dilakukan oleh para pejabat publik, peningkatan kinerja organisasi tidak mungkin dapat terwujud. Oleh karena itu perlu ada perubahan *mindset* dari seluruh pejabat publik.

Perubahan *mindset* ini merupakan reformasi birokrasi yang paling penting, setidaknya mencakup tiga aspek penting yakni: Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan; Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan'; Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah, yang harus dipertanggungjawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat. Semua pemimpin harus mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dihadapan Tuhan Yang Maha Kuasa, Allah SWT.

Perubahan *mindset* yang juga harus dilakukan adalah perubahan sistem manajemen, mencakup kelembagaan, ketatalaksanaan, budaya kerja, dan lain-lain untuk mendukung terwujudnya *good governance*. Dalam Reformasi Birokrasi ada 8 area perubahan yang harus dilakukan oleh seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia yakni:

1. Manajemen Perubahan.
2. Penataan Peraturan Perundang-undangan.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi.
4. Penataan Tatalaksana.
5. Penataan Sistem Manajemen SDM.
6. Penguatan Akuntabilitas.
7. Penguatan Pengawasan.
8. Peningkatan Pelayanan Publik.

Keberhasilan dalam melaksanakan 8 area perubahan ini diharapkan dapat mewujudkan birokrasi yang bersih dari KKN, pelayanan publik yang berkualitas serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

Sebagai pelayan, tentu saja pejabat publik harus memahami keinginan dan harapan masyarakat yang harus dilayaninya. Meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan hak-haknya sebagai dampak globalisasi yang ditandai revolusi dibidang telekomunikasi, teknologi informasi, transportasi telah mendorong munculnya tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pejabat publik untuk segera merealisasikan

penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pola-pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan masyarakat tersebut merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya ditanggapi para pejabat publik dengan melakukan perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pembangunan yang terarah bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kata 'good' dalam 'good governance' mengandung makna: Pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak masyarakat dalam pencapaian tujuan nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial; Kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun pengertian 'governance' menurut UNDP yakni "*The exercise of political, economic, and administrative authority to manage a country's affairs at all levels of society*".

Untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi pembangunan dan pelayanan publik, para pejabat publik harus dapat merealisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, kesetaraan, profesionalitas, supremasi hukum, kesetaraan, dan lain-lain.

Realitasnya, hambatan utama dalam merealisasikan prinsip-prinsip tersebut adalah aspek "moralitas", antara lain munculnya fenomena baru dalam masyarakat berupa lahirnya kebudayaan indrawi yang materialistik dan sekularistik.

Sementara itu perkembangan moral dan spiritual mengalami pelemahan, walaupun masih tumbuh, ia tidak seimbang atau bahkan tertinggal jauh dari perkembangan yang bersifat fisik, materi dan rasio. Orientasi materialistik ini menyebabkan ukuran atau indikator keberhasilan para pejabat publik hanya dilihat dari faktor fisik semata, dengan mengabaikan moralitas dalam proses pencapaiannya. Implikasinya, para pejabat publik hanya 'concern' dengan pembangunan fisik saja dengan mengabaikan aspek-aspek moralitas dan spiritualitas, sehingga

semakin sulit mewujudkan prinsip-prinsip 'good governance'.

J. Latihan

1. Peserta diklat diminta untuk menjelaskan pengertian etika, kode etik dan nilai-nilai dasar etika publik.
2. Peserta diklat diminta menjelaskan masing-masing dimensi etika publik, yang mencakup dimensi kualitas pelayanan publik, dimensi modalitas, dan dimensi tindakan integritas publik.
3. Peserta diklat diminta menjelaskan tentang perilaku pejabat publik yang menjunjung tinggi nilai-nilai dasar etika publik.

K. Rangkuman

Pelayanan Publik yang profesional membutuhkan tidak hanya kompetensi teknis dan *leadership*, namun juga kompetensi etika. Oleh karena itu perlu dipahami etika dan kode etik pejabat publik. Tanpa memiliki kompetensi etika, pejabat cenderung menjadi tidak peka, tidak peduli dan bahkan seringkali diskriminatif, terutama pada masyarakat kalangan bawah yang tidak beruntung. Etika publik merupakan refleksi kritis yang mengarahkan bagaimana nilai-nilai kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dan lain-lain dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu.

Oleh karena itu, dengan diterapkannya kode etik Aparatur Sipil Negara, perilaku pejabat publik harus berubah, Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan; Kedua, berubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan'; Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah, yang harus dipertanggungjawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat.

L. Evaluasi

1. Jelaskan dan berikan contoh-contoh konsekuensi dari pelayan publik yang memiliki kompetensi *leadership* dan kompetensi teknis tetapi minus kompetensi etika!
2. Mengapa dengan mengabaikan aspek-aspek moralitas dan spiritualitas akan sulit mewujudkan prinsip-prinsip '*good governance*'?
3. Perubahan *mindset* aparatur pemerintah menjadi sangat penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi di Indonesia, jelaskan tiga aspek perubahan perilaku yang harus dilakukan aparatur pemerintah!
4. Jelaskan apa yang Anda ketahui tentang Akuntabilitas, Transparansi dan Netralitas!

M. Umpan Balik Dan Tindak Lanjut

Apabila Anda telah mampu menjelaskan Latihan dan Evaluasi pada Bab ini, berarti Anda telah menguasai topik ini dengan baik. Akan tetapi, jika Saudara masih ragu dengan pemahaman Anda mengenai materi yang terdapat dalam Bab ini, maka Saudara perlu melakukan pembelajaran kembali secara lebih intensif.

BAB III

BENTUK-BENTUK KODE ETIK DAN IMPLIKASINYA

A. Indikator Keberhasilan

Setelah mempelajari keseluruhan materi pada Bab ini para peserta diharapkan mampu memahami dan menghayati dengan baik berbagai bentuk rujukan etika publik yang biasanya tertulis dalam bentuk kode etik. Tema tentang penggunaan kekuasaan, konflik kepentingan dan pelaksanaan kode etik diharapkan akan melengkapi pentingnya rujukan kode etik tersebut di dalam praktik pembuatan kebijakan dan pelaksanaan pelayanan publik.

Kompetensi dasar yang diharapkan dapat dikuasai oleh peserta Diklat setelah mempelajari materi pada Bab ini adalah:

1. Memiliki pemahaman tentang pentingnya etika dalam urusan pelayanan publik.
2. Memiliki pemahaman tentang penggunaan kekuasaan legitimasi kebijakan.
3. Memiliki pemahaman tentang konflik kepentingan.
4. Memiliki pemahaman tentang sumber-sumber kode etik bagi Aparatur Sipil Negara.
5. Memiliki pemahaman tentang implikasi kode etik dalam pelayanan publik.

B. Pentingnya Etika Dalam Urusan Publik

Pemahaman awam mengenai kode etik (*ethical codes*) biasanya merujuk kepada kodifikasi etika publik yang berlaku di dalam profesi tertentu. Oleh sebab itu, biasanya orang mengenal Kode Etik Kedokteran, Kode Etik Insinyur, Kode Etik Akuntan dan sebagainya, sedangkan bagi PNS yang merupakan jabatan generik tidak ada rumusan kode etik yang berlaku bagi semua jenis pekerjaan. Maka kode etik administrasi negara biasanya

dirujuk posisinya berada diantara etika profesi dan etika politik. Namun demikian, perkembangan kebutuhan profesionalisme Aparatur Sipil Negara sekarang ini menuntut dirumuskannya kode etik yang berlaku bagi semua jenis pekerjaan sebagai pelayan publik (*public servants*), yang merupakan sebutan lain dari Pegawai Negeri Sipil (ASN). Ada dua perkembangan yang perlu diperhatikan dalam hal ini. Pertama, sumber-sumber kode etik yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebenarnya sudah banyak yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi kaidah etika publik yang baku. Kedua, peraturan baru mengenai ASN seperti tertuang dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 sudah secara implisit menghendaki bahwa ASN yang umum disebut sebagai birokrat bukan sekadar merujuk kepada jenis pekerjaan tetapi merujuk kepada sebuah profesi pelayan publik. Oleh sebab itu, rumusan kode etik harus benar-benar dipahami dan dilaksanakan dengan baik karena memiliki ketentuan dan sistem sanksi yang jelas.

Seperti telah sering diuraikan, norma etika yang berisi berbagai ketentuan dan kaidah moralitas memiliki perbedaan dalam sistem sanksi jika dibandingkan dengan norma hukum. Sistem sanksi dalam norma hukum sebagian besar bersifat paksaan (*coercive*) dan karena itu memerlukan aparat penegak hukum yang dibentuk atau difasilitasi oleh negara. Sebaliknya, sistem sanksi dalam norma etika tidak selalu bersifat paksaan sehingga pembebanan sanksi kepada pelanggar norma berasal dari kesadaran internal, sanksi sosial atau kesepakatan bersama yang terbentuk karena tujuan dan semangat yang sama di dalam organisasi.

Tetapi karena karakter filosofis dari etika publik yang merupakan penuntun perilaku yang paling mendasar, norma etika justru sangat menentukan perumusan kebijakan maupun pola tindakan yang ada di dalam organisasi publik. Dalam banyak hal, ketika norma etika sudah ditaati dengan baik sesungguhnya para penegak hukum tidak perlu bekerja keras karena tata tertib sosial sudah dapat dijamin dengan sendirinya. Dengan

kata lain, jika aparat pemerintah maupun masyarakat sudah memiliki dasar norma etika yang kuat, ketaatan terhadap norma hukum akan mengikuti dan biasanya korupsi, penyalahgunaan kekuasaan atau bentuk-bentuk penyimpangan lain akan dapat dicegah sejak dini.

Supaya etika publik dapat dihayati dan dilaksanakan secara menyeluruh di dalam organisasi, para pegawai tidak cukup hanya diberikan definisi atau rumusan-rumusan norma yang abstrak tanpa rujukan yang jelas mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku. Di sinilah letak pentingnya kode etik diantara aparatur sipil negara atau PNS pada khususnya. Kode etik adalah rumusan eksplisit tentang kaidah-kaidah atau norma yang harus ditaati secara sukarela oleh para pegawai di dalam organisasi publik. Kode etik biasanya merupakan hasil dari kesepakatan atau konsensus dari sebuah kelompok sosial dan pada umumnya dimaksudkan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi biasanya terkandung di dalam visi atau misi dari sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi yang begitu besar seperti negara, para pejabat dan pegawai harus memahami betapa pentingnya kesamaan semangat dan perilaku yang produktif agar tujuan pelayanan publik tercapai dengan baik. Dalam hal ini Frederickson dan Hart (1985:551) mengatakan:

“ ... public servants must be both moral philosophers and moral activists, which would require: first, an understanding of, and belief in, regime values, and second, a sense of extensive benevolence for the people of the nation.”

Maka sebagai aparat pemerintah, para pejabat publik wajib menaati prosedur, tatakerja, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Sebagai pelaksana kepentingan umum, para pejabat atau pegawai wajib mengutamakan aspirasi masyarakat dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Dan sebagai manusia

yang bermoral, pejabat dan pegawai harus memperhatikan nilai-nilai etis di dalam bertindak dan berperilaku. Dengan kata lain, seorang pejabat dan pegawai pemerintah harus memiliki kewaspadaan profesional dan kewaspadaan spiritual. Kewaspadaan profesional berarti bahwa dia harus menaati kaidah-kaidah teknis dan peraturan-peraturan yang terkait dengan kedudukannya sebagai seorang pembuat keputusan.

Sementara itu, kewaspadaan spiritual merujuk pada penerapan nilai-nilai kearifan, kejujuran, keuletan, sikap sederhana dan hemat, tanggungjawab, serta akhlak dan perilaku yang baik.

Supaya pegawai pemerintah memiliki kewaspadaan profesional dan spiritual serta memahami berbagai patokan sikap mental dalam berperilaku dan bertindak, disusunlah kode etik yang dapat dijadikan sebagai rujukan tekstual. Dengan ditaatinya kode etik yang berlaku bagi ASN secara umum, diharapkan bahwa para pejabat publik dapat menjalankan tugas-tugasnya seraya berperilaku sebagai pendukung nilai-nilai moral dan sekaligus pelaksana nilai-nilai etika publik dalam tindakan-tindakan nyata.

Dengan rumusan kode etik yang baik dan diikuti sebagai pedoman bertindak dan berperilaku, para pejabat akan melihat kedudukan mereka sebagai alat, dan bukan sebagai tujuan. Di satu sisi, nilai-nilai sebagai pelayan publik yang bermartabat dan luhur akan dapat dipertahankan. Dan di sisi lain, warga masyarakat akan memiliki kepercayaan (*trust*) yang tinggi kepada aparatur pemerintah karena pelayanan yang profesional dan sekaligus mengandung nilai-nilai afeksi yang kuat.

C. Penggunaan Kekuasaan: Legitimasi Kebijakan

Pertama-tama hendaknya dipahami bahwa setiap jabatan dalam organisasi publik mengandung implikasi kekuasaan (*power, authority*). Kekuasaan itu dimiliki oleh setiap pejabat di dalam setiap jenjang organisasi. Artinya, setiap pejabat publik dari level Presiden sebagai pimpinan eksekutif tertinggi hingga

seorang pegawai sebuah kecamatan yang tugasnya melayani perpanjangan KTP memiliki kekuasaan dalam lingkungannya masing-masing. Seorang Presiden memiliki kekuasaan yang luas untuk memimpin sebuah negara dan sepanjang masa pemerintahannya dia bisa menentukan alokasi sumberdaya negara untuk berbagai kegiatan dalam pemerintahan. Kebijakan yang diambil oleh seorang Presiden tentu akan sangat berpengaruh karena kekuasaannya yang dipegangnya.

Sebaliknya, seorang pegawai rendah yang berhadapan secara langsung dengan warga masyarakat juga memiliki kekuasaan dalam lingkungannya sendiri. Petugas yang mengurus perpanjangan KTP seorang warga bisa menyerahkan atau tidak menyerahkan KTP yang telah selesai persyaratannya. Dalam hal ini, kekuasaan yang dimiliki oleh petugas di loket KTP ini juga menentukan apakah warga tersebut segera bisa memperoleh KTP-nya atau tidak. Petugas KTP yang menaati norma etika publik tentu akan menjamin hak warga tersebut dan tentunya akan menyerahkan KTP yang sudah diperpanjang sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Tetapi, petugas KTP tersebut bisa saja "menjual" kekuasaan yang dimilikinya dengan menuntut imbalan tambahan atau uang ekstra dari warga. Dengan demikian transaksi suap bisa terjadi ketika seseorang memiliki kekuasaan.

Setiap jenjang pemerintahan memiliki lingkup kekuasaan masing-masing yang dipegang oleh pejabatnya. Semakin tinggi dan luas kekuasaan seorang pejabat, semakin besar juga implikasi dari penggunaan kekuasaan bagi warga masyarakat. Oleh sebab itu, azas etika publik mensyaratkan agar setiap bentuk kekuasaan pejabat dibatasi dengan norma etika maupun norma hukum. Etika publik juga mengharuskan agar setiap kekuasaan dipergunakan dengan tanggung jawab sesuai dengan lingkungannya masing-masing.

Dari segi moralitas, kekuasaan harus memiliki legitimasi yang kuat. Kata legitimasi berasal dari bahasa Latin yaitu

lex, yang makna awalnya berarti hukum. Istilah legitimasi dalam perkembangan selanjutnya bukan hanya mengacu kepada kesesuaian dengan hukum formal tetapi juga hukum kemasyarakatan dan norma-norma etika. Kini, padanan kata yang tepat untuk istilah legitimasi bermakna kewenangan atau keabsahan dalam memegang kekuasaan.

Pada zaman dulu, ketika sebagian besar negara di dunia diperintah dengan sistem monarkhi, legitimasi kekuasaan kebanyakan bersumber dari religi atau keyakinan agama. Masyarakat tunduk pada kekuasaan raja-raja karena mereka percaya bahwa raja adalah satu-satunya manusia yang memegang amanat Tuhan serta memiliki kekuatan kodrat yang besar. Tetapi sejarah kemudian membuktikan bahwa legitimasi religius itu tidak cukup untuk menjamin bahwa hak-hak istimewa yang telah dipersembahkan untuk raja-raja itu dipergunakan sebagaimana mestinya. Sejarah penuh dengan kisah kelaliman raja atau kaisar yang berkuasa mutlak yang hanya membawa kesengsaraan bagi rakyatnya.

Pendobrakan terhadap legitimasi kekuasaan religius melahirkan legitimasi sosiologis, bahwa keabsahan kekuasaan seharusnya secara rasional untuk kepentingan bersama dalam suatu organisasi besar yang dikenal sebagai negara. Legitimasi sosiologis mendasarkan diri pada fenomena bahwa sekelompok anggota masyarakat bersedia dengan sukarela menyerahkan hak kepada orang yang terpilih untuk menentukan dan melaksanakan kebijakan tertentu yang menyangkut setiap anggota masyarakat tersebut. Legitimasi sosiologis menyangkut proses interaksi di dalam masyarakat yang memungkinkan sebagian besar kelompok sosial setuju bahwa seseorang patut memimpin mereka dalam periode pemerintahan tertentu. Ini ditentukan oleh keyakinan anggota-anggota masyarakat bahwa wewenang yang melekat pada pemimpin patut dihormati. Apabila sebagian besar dari masyarakat sudah memiliki keyakinan tersebut, kekuasaan itu dianggap absah secara sosiologis.

Jika legitimasi sosiologis melihat kewenangan atas kekuasaan

berdasarkan bulat tidaknya kesepakatan yang terjelma dalam masyarakat, legitimasi etis melihat kesesuaian antara dasar-dasar kekuasaan itu dari sudut norma-norma moral. Dengan demikian legitimasi etis bukan sekadar menyangkut opini masyarakat mengenai keabsahaan seseorang dalam kekuasaannya, bukan pula hanya berkaitan dengan tatanan hukum tertulis yang berlaku di dalamnya, tetapi lebih dari itu meletakkan prinsip-prinsip moral atas kekuasaan tadi.

Kekuasaan yang memiliki legitimasi paling kuat adalah yang memenuhi landasan legitimasi etis. Ada tiga alasan mengapa legitimasi etis ini demikian penting. Pertama, karena landasan etis memiliki basis yang sangat kuat bagi perilaku manusia, maka keabsahan penggunaan kekuasaan akan pasti terjamin jika sudah memenuhi kaidah-kaidah etis. Kedua, legitimasi etis berada di belakang setiap tatanan normatif dalam perilaku manusia. Karena norma etika menjadi penopang dari berbagai ideologi dan aturan-aturan hukum yang terdapat di dalam masyarakat, maka legitimasi etis akan menjadi landasan yang sangat kokoh bagi dipergunakannya sebuah kekuasaan. Ketiga, karena etika tidak mendasarkan diri pada pandangan-pandangan moral *de facto* yang berlaku dalam masyarakat saja, legitimasi etis tidak akan pernah dibatasi oleh ruang dan waktu.

Dengan demikian penggunaan kekuasaan yang terbaik adalah yang memiliki landasan legitimasi etis yang kuat. Dalam sistem demokratis di Indonesia, dapat dilihat bahwa banyak pemegang kekuasaan yang memperoleh kedudukannya atas dasar legitimasi sosiologis. Sejak tahun 2004, Indonesia sudah berhasil menyelenggarakan pemilihan Presiden secara langsung. Ini tentu merupakan prestasi tersendiri bagi bangsa Indonesia yang sebelumnya selama lebih dari tiga dasawarsa diperintah oleh rezim otoriter. Sejak tahun 2005, proses demokrasi itu melangkah lebih jauh lagi dengan ketentuan bahwa setiap kepala daerah, baik Gubernur maupun Bupati/Walikota, harus dipilih secara langsung oleh rakyat. Sebagian dari para pemimpin daerah tersebut mengandalkan legitimasi

sosiologis dalam proses Pilkada langsung dengan berusaha keras agar memperoleh suara mayoritas dari rakyat. Tetapi, seperti kita lihat, legitimasi sosiologis itu tidak menjamin bahwa seorang Kepala Daerah memperoleh kekuasaannya secara baik. Ada sebagian dari mereka yang hanya mengandalkan kekuatan uang untuk "membeli" suara rakyat, ada pula sebagian yang melakukan kampanye hitam (*smear campaign*) terhadap para rival politiknya. Maka legitimasi sosiologis yang diperoleh Kepala Daerah tersebut tentu tidak sejalan dengan legitimasi etisnya.

Ketika pada gilirannya seorang Kepala Daerah atau pejabat pemerintah menggunakan kekuasaan, juga terdapat banyak kaidah legitimasi etis yang harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Ada sebagian pejabat yang hanya mengandalkan legitimasi sosiologis, atau legitimasi legal formal dengan menggunakan kekuasaan bagi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Tetapi yang diharapkan tentunya adalah bahwa para pemegang kekuasaan disamping memperhatikan legitimasi sosiologis, legitimasi legal formal atau norma-norma prosedur bagi keputusan yang dibuatnya, yang paling pokok adalah memperhatikan legitimasi etis. Bahwa kekuasaan, rumusan kebijakan yang dibuat dan cara melaksanakan pelayanan publik yang dilakukannya dilandasi dengan nilai-nilai kebenaran, pengabdian yang tulus kepada masyarakat, komitmen kepada kesejahteraan warga, serta kaidah-kaidah etis lainnya.

D. Konflik Kepentingan

Disamping penggunaan kekuasaan yang harus sejalan dengan norma etika, kaidah pokok lain yang seringkali disebutkan dalam pedoman kode etik universal adalah kesadaran bagi setiap pegawai pemerintah untuk menghindari adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam pelaksanaan tugasnya. Pengertian dasar dari konflik kepentingan dapat secara

sederhana dirumuskan sebagai (McDonald, 2005):

"a situation in which a person, such as a public official, an employee, or a professional, has a private or personal interest sufficient to appear to influence the objective exercise of his or her official duties."

Dengan demikian, konflik kepentingan adalah tercampurnya kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi yang mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Di dalam kegiatan bisnis, konflik kepentingan akan mengakibatkan persaingan tidak sehat serta manfaat kegiatan bisnis bagi khalayak yang kurang optimal. Sedangkan dalam organisasi pemerintah konflik kepentingan akan mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan, pengalihan sumber daya publik yang kurang optimal, dan peningkatan kesejahteraan rakyat terabaikan.

Pengaruh buruk dari adanya konflik kepentingan secara rinci dapat dijelaskan dalam berbagai bentuk perilaku sebagai berikut:

1. Aji mumpung (*self dealing*); memanfaatkan kedudukan politis untuk kepentingan yang sempit dan sistem nepotisme. Kedudukan seseorang dalam jabatan publik seringkali dimanfaatkan untuk transaksi bisnis pribadi atau keuntungan-keuntungan sempit lainnya.
2. Menerima/memberi suap (*bribery, embezzlement, graft*) Berbagai bentuk transaksi suap menyuap biasanya terkait dengan digunakannya jabatan publik oleh seorang pemegang kekuasaan secara tidak bertanggungjawab.
3. Menyalahgunakan pengaruh pribadi (*influence peddling*); memanfaatkan pengaruh untuk kepentingan karir atau bisnis yang sempit.

Seseorang yang kurang memiliki penghayatan etika publik akan mudah tergoda untuk memanfaatkan kekuasaan untuk mengeruk keuntungan pribadi.

4. Pemanfaatan fasilitas organisasi/lembaga untuk kepentingan pribadi.

Dalam latar budaya dimana pemegang kekuasaan bisa mempengaruhi orang dengan simbol-simbol sedangkan warga masih silau dengan simbol-simbol tersebut, seringkali terdapat kecenderungan pejabat untuk menggunakan fasilitas negara bagi kepentingan pribadi. Ini merupakan salah satu bentuk konflik kepentingan yang masih banyak terjadi di Indonesia, yang perlu terus dikikis dan dikurangi secara substansial.

5. Pemanfaatan informasi rahasia; mengacaukan kedudukan formal dengan keuntungan yang diperoleh secara informal. Konflik kepentingan bisa menciptakan pasar gelap bagi transaksi yang dilakukan dalam forum-forum informal. Berbagai informasi rahasia yang semestinya dijaga karena sangat penting bagi negara seringkali dimanfaatkan oleh sebagian pejabat untuk kepentingan pribadi.

6. Loyalitas ganda (*outside employment, moonlighting*); menggunakan kedudukan dalam pemerintahan untuk investasi pribadi.

Pejabat yang memiliki kedudukan ganda karena memiliki bisnis pribadi seringkali mengambil manfaat dari jabatannya di dalam pemerintahan. Kecenderungan ini juga masih merupakan persoalan serius yang mengakibatkan rendahnya integritas pelayanan publik di Indonesia.

Literatur internasional tentang etika publik biasanya juga secara lengkap membahas tentang keharusan bagi setiap aparatur negara untuk menghindari diri dari konflik kepentingan. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, konflik kepentingan perlu dipahami dari segi definisi, jenis-jenis konflik kepentingan yang mungkin terjadi dalam kedudukan sebagai pejabat atau pegawai pemerintah, serta apa saja yang harus dipahami oleh mereka untuk dapat menghindarinya. Paul Douglas (1993:61), misalnya, mengemukakan beberapa tindakan yang harus dihindari karena termasuk di dalam kategori konflik

kepentingan, yaitu:

1. Ikut serta dalam transaksi bisnis pribadi atau perusahaan swasta untuk keuntungan pribadi dengan mengatasnamakan jabatan kedinasan.
2. Menerima segala bentuk hadiah dari pihak swasta pada saat ia melaksanakan transaksi untuk kepentingan kedinasan atau kepentingan 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 kepada izin pemerintah.

Berbagai tindakan yang harus diwaspadai di atas hanya merupakan sebagian dari pola perilaku yang tampaknya remeh, tetapi bisa berakibat sangat serius bagi integritas seorang pejabat. Dalam upaya pencegahan korupsi dan penyimpangan di Indonesia, sebagian dari rumusan gratifikasi bahkan sudah disebarluaskan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) karena dari kebiasaan menerima gratifikasi ini akan bisa berkembang menjadi pola perilaku korup yang membahayakan integritas pemerintahan secara luas.

E. Sumber-Sumber Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara

Rumusan kode etik bagi ASN yang berlaku di sebuah negara cukup beragam dari segi substansi maupun redaksinya. Biasanya rumusan kode etik itu mengikuti kaidah moral yang sifatnya universal dan sekaligus menyesuaikan dengan konteks lingkungan dari sistem administrasi publik di sebuah negara. Oleh sebab itu, disamping mengetahui rujukan dari peraturan mengenai kode etik di Indonesia, para calon PNS sebaiknya

juga memahami prinsip-prinsip universal yang berlaku dalam mekanisme pelayanan publik. Prinsip universal yang dimaksud disini adalah kaidah yang berlaku bukan hanya di negara maju yang sistem administrasinya sudah mapan, tetapi juga bisa dipertimbangkan untuk diberlakukan di negara-negara berkembang karena pada dasarnya semangat pelayanan publik merupakan muara dari sumber-sumber kode etik universal tersebut.

Sebagai contoh, ASPA (*American Society for Public Administration*) menyebutkan 9 (sembilan) azas sebagai sumber kode etik administrasi publik (1981) sebagai berikut:

1. Pelayanan kepada masyarakat adalah di atas pelayanan kepada diri sendiri.
2. Rakyat adalah berdaulat dan mereka yang bekerja dalam lembaga pemerintah pada akhirnya bertanggungjawab kepada rakyat.
3. Hukum mengatur semua tindakan dari lembaga pemerintah. Apabila hukum dan peraturan itu dirasa bermakna ganda, kurang bijaksana atau perlu perubahan, kita akan mengacu sebesar-besarnya kepada kepentingan rakyat sebagai rujukan.
4. Manajemen yang efisien dan efektif adalah dasar bagi administrasi publik. Subversi melalui penyalahgunaan pengaruh, penggelapan, pemborosan, atau penyelewengan tidak dapat dibenarkan. Para pegawai bertanggung jawab untuk melaporkan jika ada tindak penyimpangan.
5. Sistem penilaian kemampuan, kesempatan yang sama, dan azas-azas itikad baik akan didukung, dijalankan dan dikembangkan.
6. Perlindungan terhadap kepercayaan rakyat adalah hal yang sangat penting. Konflik kepentingan, penyuapan, hadiah, atau favoritisme yang merendahkan jabatan publik untuk keuntungan pribadi tidak dapat diterima.
7. Pelayanan kepada masyarakat menuntut kepekaan khusus dengan ciri-ciri keadilan, keberanian, kejujuran, persamaan,

kompetensi, dan kasih sayang. Kita menghargai sifat-sifat seperti ini dan secara aktif mengembangkannya.

8. Hati nurani memegang peran penting dalam memilih arah tindakan. Ini memerlukan kesadaran akan makna ganda moral dalam kehidupan, dan pengkajian tentang prioritas nilai; tujuan yang baik tidak pernah membenarkan cara yang tak bermoral (*good ends never justify immoral means*).
9. Para administrator negara tidak hanya terlibat untuk mencegah hal yang salah, tetapi juga untuk mengusahakan hal yang benar melalui pelaksanaan tanggungjawab dengan penuh semangat dan tepat pada waktunya.

Kendatipun sebuah negara telah sangat rasional dan mengedepankan prinsip profesionalisme secara ketat, tetap disadari bahwa pada akhirnya kualitas pelayanan publik sangat tergantung oleh penghayatan nilai moral dan etika publik oleh para pegawainya. Itulah sebabnya, nilai-nilai dasar seperti komitmen kepada pekerjaan, kepekaan kepada kebutuhan warga masyarakat hingga pelaksanaan pekerjaan secara bertanggungjawab tetap mendapatkan perhatian seperti tampak dari kesembilan azas yang dibuat oleh ASPA ini.

Untuk konteks Indonesia, sumber-sumber kode etik universal perlu terus dicermati dan dijadikan sebagai rujukan agar sistem administrasi publik di Indonesia terus meningkat dari segi kadar profesionalisme maupun integritasnya. Selanjutnya, berikut ini adalah sebagian dari sumber-sumber kode etik yang telah berkembang dalam sistem administrasi publik sejak kemerdekaan.

a. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Anggota Angkatan Perang

Ini merupakan sumber kode etik yang paling awal yang dirumuskan sejak pemerintah Indonesia memiliki sistem politik dan sistem administrasi sendiri sebagai sebuah

negara yang berdaulat. Ketentuan tentang sumpah jabatan pada waktu itu berlaku bagi PNS dan anggota TNI. Di dalam praktik, pengambilan sumpah itu dibuat rumusannya oleh para pejabat atasan dan para pegawai baru diharapkan membaca sumpah jabatan tersebut dengan penuh penghayatan.

Metode pembacaan sumpah jabatan PNS dan TNI yang menggunakan cara-cara mandiri inilah yang agaknya perlu dikembangkan di masa mendatang. Yang dimaksud cara mandiri adalah bahwa para pegawai baru tidak sekadar menirukan apa yang dibacakan oleh atasan atau pejabat tinggi yang mengambil sumpah. Tetapi para pegawai itu diminta untuk merumuskan sendiri sumpah jabatannya sesuai koridor kesetiaan, kewajiban dan komitmen yang akan dilaksanakannya. Dengan demikian, benar-benar pegawai yang secara otonom mengucapkan sumpah, bukan sekadar menirukan rumusan para pejabat atasan yang bisa saja diucapkan tanpa penghayatan mengenai konsekuensi dalam pelaksanaannya.

b. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil

Dirumuskan pada masa pemerintahan di bawah rezim Orde Baru, PP No. 21 Tahun 1975 meletakkan dasar bagi sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya dijadikan sebagai rumusan kode etik secara luas di Indonesia.

Berikut ini adalah rumusan umum dari sumpah jabatan tersebut:

Demi Allah, Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah,

- *Bahwa saya, untuk diangkat pada jabatan ini, baik langsung maupun tidak langsung, dengan rupa atau dalih apapun juga, tidak memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun juga.*

- *Bahwa saya akan setia dan taat kepada negara Republik Indonesia.*
- *Bahwa saya akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya, atau menurut pemerintah harus saya rahasiakan.*
- *Bahwa saya tidak akan menerima hadiah atau sesuatu pemberian, berupa apa pun saja dari siapapun juga, yang saya tahu atau patut dapat mengira, bahwa ia mempunyai hal yang bersangkutan atau mungkin bersangkutan, dengan jabatan atau pekerjaan saya.*
- *Bahwa dalam menjalankan jabatan atau pekerjaan saya, saya senantiasa akan lebih mementingkan kepentingan negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan.*
- *Bahwa saya senantiasa akan menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan pegawai negeri.*
- *Bahwa saya akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan semangat untuk kepentingan negara.*

c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Di dalam peraturan ini diuraikan secara lebih jelas hal-hal yang diharuskan serta dilarang dilakukan bagi pegawai atau pejabat pemerintah. Telah dirumuskan dalam peraturan ini adanya 26 kewajiban dan 18 larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil dan ada pula ketentuan mengenai hukuman disiplin dan badan pertimbangan kepegawaian. Selama masa pemerintahan rezim Orde Baru, untuk memberi peringatan dan mengajak kepada para PNS agar melaksanakan prinsip-prinsip etika publik dalam tugas-tugasnya, kebanyakan instansi pemerintah waktu itu justru memasang peraturan disiplin ini, bukan memasang kaidah Sumpah Jabatan yang diucapkan di awal ketika menjadi PNS.

d. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Warisan pemerintah Orde Baru dalam rumusan sumber kode etik PNS sebagian masih diteruskan pada pemerintahan di masa reformasi. Bahkan, rumusan kode etik Korpri (Korps Pegawai Republik Indonesia) yang banyak dikritik sebagai warisan masa otoriter Orde Baru untuk sebagian masih digunakan sebagai sumpah kesetiaan bagi para pegawai. Rumusan sumpah itu lebih dikenal sebagai Sapta Prasetya Korpri yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

- 1. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia adalah warga negara kesatuan Republik Indonesia yang setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.*
- 2. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia adalah pejuang bangsa, taat kepada negara dan pemerintah Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.*
- 3. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang selalu mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat daripada kepentingan pribadi atau golongan.*
- 4. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, bersikap jujur, bersemangat, bertanggung jawab, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela.*
- 5. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia senantiasa mengutamakan pelayanan kepada masyarakat, berdisiplin, serta memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan.*
- 6. Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia*

mengutamakan persatuan kesatuan bangsa, kesajahteraan masyarakat serta kesetiakawanan Korps Pegawai Republik Indonesia.

7. *Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia senantiasa bekerja keras serta berusaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.*

e. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Pada masa pemerintahan hasil reformasi, penyempurnaan dari PP No. 30 Tahun 1980 menghasilkan peraturan baru yang tertuang dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Secara eksplisit, tujuan dari dibuatnya peraturan pemerintah ini adalah untuk: mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip kepemimpinan yang baik (*good governance*).

Perkembangan baru dari peraturan pemerintah ini adalah bahwa rincian tentang **17 kewajiban** (pasal 3) dan **15 larangan** (pasal 4) lebih rinci dengan kriteria yang lebih objektif. Ketentuan mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin (ringan, sedang, berat) juga dibuat lebih jelas dengan derajat pelanggaran dan sistem sanksi yang rinci. Misalnya, dalam pasal 10 disebutkan bahwa, hukuman disiplin berat bisa diberlakukan jika sasaran kerja pegawai kurang dari 25%. Dengan demikian, peraturan inilah yang pertama kalinya menerapkan bahwa seorang PNS bisa dikenai hukuman karena alasan kinerjanya kurang memadai.

Kecuali itu, struktur kewenangan dari pejabat yang berhak menetapkan hukuman disiplin dibuat lebih jelas, sehingga setiap jenjang pejabat punya kewenangan disiplin. Disisi lain, pegawai yang memperoleh ancaman tindakan disiplin berhak membela diri, melakukan klarifikasi,

dan mengajukan banding. Dengan demikian, ketentuan mengenai mekanisme, prosedur dan dokumentasi penjatuhan hukuman disiplin menjadi lebih jelas dan mudah dipahami.

f. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Karena sifat peraturannya yang memiliki jenjang legalitas lebih tinggi, yaitu dalam bentuk Undang-Undang, peraturan mengenai kode etik Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur ASN dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah yang paling kuat saat ini. Sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, hanya peraturan yang berbentuk Undang-Undang yang memiliki sanksi tegas berupa penegakan hukum.

Di dalam UU No.5 Tahun 2014 memang telah ditegaskan berbagai ketentuan disiplin pegawai negeri, sistem sanksi yang bisa dibebankan apabila seorang PNS melanggar hukum, menyalahgunakan wewenang, dan terlibat dalam konflik kepentingan. Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur hak-hak pegawai dalam bentuk remunerasi dengan sistem penilaian kinerja yang lebih jelas. Namun konsistensi dari pelaksanaan Undang-Undang ini masih sangat tergantung kepada bagaimana pelaksanaan peraturan-peraturan yang lebih teknis dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden atau peraturan lainnya. Terdapat agenda untuk setidaknya membentuk 19 Peraturan Pemerintah yang hingga kini masih berlangsung.

F. Implikasi Kode Etik dalam pelayanan Publik

Kode Etik mencoba merumuskan nilai-nilai etis luhur ke dalam bidang tertentu, dalam hal ini pada tugas-tugas pelayanan publik. Tentu saja Kode Etik sekadar merupakan pedoman bertindak yang sifatnya eksplisit. Mengenai pelaksanaannya

dalam perilaku nyata, tergantung kepada niat baik dan sentuhan moral yang ada dalam diri para pegawai atau pejabat sendiri. Namun karena kode etik dirumuskan untuk menyempurnakan pekerjaan di sektor publik, mencegah hal-hal buruk, dan untuk kepentingan bersama dalam organisasi publik, setiap pegawai dan pejabat diharapkan menaatinya dengan kesadaran yang tulus.

Paham idealisme etik mengatakan bahwa pada dasarnya setiap manusia adalah baik dan suka hal-hal yang baik. Apabila ada orang-orang yang menyimpang dari kebaikan, itu semata-mata karena dia tidak tahu norma untuk bertindak dengan baik atau tidak tahu cara-cara bertindak yang menuju ke arah kebaikan. Hal yang diperlukan adalah suatu peringatan dan sentuhan nurani yang terus-menerus untuk menggugah kesadaran moral dan melestarikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan dan interaksi antar individu.

Dengan demikian, para pegawai dan pejabat perlu terus diingatkan akan rujukan kode etik PNS yang tersedia. Sosialisasi dari sumber-sumber kode etik itu beserta penyadaran akan perlunya menaati kode etik harus dilakukan secara berkesinambungan dalam setiap jenis pelatihan kepegawaian untuk melengkapi aspek kognisi dan aspek profesionalisme dari seorang pegawai sebagai abdi masyarakat. Berikutnya, rujukan pelaksanaan kode etik yang sifatnya normatif perlu dibarengi dengan diskusi mengenai berbagai kasus nyata yang dialami oleh seorang pegawai di dalam lingkungan kerjanya masing-masing.

G. Latihan

1. Berikan contoh kasus adanya konflik kepentingan yang terjadi pada birokrasi kita.
2. Sebut dan jelaskan 9 azas sumber kode etik administrasi publik.
3. Kebijakan pemerintah apa saja yang menjadi sumber kode

- etik dalam sistem administrasi publik?
4. Jelaskan sanksi dan hukuman yang diterima Aparatur Sipil Negara bila melanggar PP No. 53 Tahun 2010 !
 5. Jelaskan beberapa implikasi kode etik dalam pelayanan publik !

H. Rangkuman

1. Etika Publik merupakan penuntun perilaku yang paling mendasar, norma etika justru sangat menentukan perumusan kebijakan maupun pola tindakan yang ada di dalam organisasi publik. Jika aparat pemerintah maupun masyarakat sudah memiliki dasar norma etika yang kuat, ketaatan terhadap norma hukum akan mengikuti dan biasanya korupsi, penyalahgunaan kekuasaan atau bentuk-bentuk penyimpangan lain akan dapat dicegah sejak dini
2. Kode etik adalah rumusan eksplisit tentang kaidah-kaidah atau norma yang harus ditaati secara sukarela oleh para pegawai di dalam organisasi publik.
3. Setiap jenjang pemerintahan memiliki lingkup kekuasaan masing-masing yang dipegang oleh pejabatnya. Semakin tinggi dan luas kekuasaan seorang pejabat, semakin besar juga implikasi dari penggunaan kekuasaan bagi warga masyarakat. Oleh sebab itu, azas etika publik mensyaratkan agar setiap bentuk kekuasaan pejabat dibatasi dengan norma etika maupun norma hukum.
4. Konflik kepentingan adalah tercampurnya kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi yang mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Konflik kepentingan akan mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan, pengerahan sumber daya publik yang kurang optimal, dan peningkatan kesejahteraan rakyat terabaikan
5. Sumber-sumber Kode Etik yang telah berkembang dalam sistem administrasi publik sejak kemerdekaan:
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Anggota

- Angkatan Perang.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
 - f. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
6. Para pegawai dan pejabat perlu terus diingatkan akan rujukan kode etik PNS yang tersedia. Sosialisasi dari sumber-sumber kode etik itu beserta penyadaran akan perlunya menaati kode etik harus dilakukan secara berkesinambungan dalam setiap jenis pelatihan kepegawaian untuk melengkapi aspek kognisi dan aspek profesionalisme dari seorang pegawai sebagai abdi masyarakat.

I. Evaluasi

1. Jelaskan perbedaan norma hukum dan norma etika, mengapa norma etika diperlukan? Dan apa yang Saudara ketahui tentang kode etik?
2. Jelaskan tiga alasan utama mengapa legitimasi etis penting dalam kekuasaan?
3. Jelaskan apa yang Saudara pahami tentang konflik kepentingan? Mengapa aparat pemerintah harus menghindari konflik kepentingan? Jelaskan tindakan-tindakan yang termasuk ke dalam konflik kepentingan!
4. Jelaskan 9 (sembilan) azas sebagai sumber kode etik administrasi publik menurut ASPA (*American Society for Public Administration*)!
5. Jelaskan 17 kewajiban dan 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin PNS.

6. Mengapa sosialisasi sumber-sumber kode etik beserta kesadaran akan perlunya menaati kode etik harus dilakukan secara berkesinambungan dalam setiap jenis pelatihan kepegawaian?

J. Umpan Balik Dan Tindak Lanjut

Apabila Saudara telah mampu menjelaskan Latihan dan Evaluasi pada Bab ini, berarti Saudara telah menguasai topik ini dengan baik. Akan tetapi, jika Saudara masih ragu dengan pemahaman Saudara mengenai materi yang terdapat dalam Bab ini, maka Saudara perlu melakukan pembelajaran kembali secara lebih intensif.

BAB IV

AKTUALISASI ETIKA APARATUR SIPIL NEGARA

A. Indikator Keberhasilan

Setelah menyelesaikan keseluruhan materi pada Bab ini, peserta diharapkan mampu menjelaskan dan mengidentifikasi perilaku-perilaku di tempat tugas dan di lingkungan masyarakat yang ditengarai melanggar nilai-nilai etika publik.

Peserta juga diharapkan mampu mengaktualisasikan etika publik, baik dalam kedudukannya sebagai Aparatur Sipil Negara maupun sebagai anggota masyarakat.

Kompetensi dasar yang dapat dicapai dari pembelajaran ketiga ini, yakni peserta diharapkan dapat mengaktualisasikan nilai-nilai etika bukan hanya pada posisinya sebagai Aparatur Sipil Negara tetapi juga sebagai warga negara. Untuk mencapai kompetensi dasar tersebut pada bagian ini ditampilkan berbagai kasus yang terkait dengan nilai-nilai etika publik. Tugas peserta adalah mendiskusikan nilai-nilai etika apa saja yang terkandung dalam setiap kasus dan pelajaran apa saja yang dapat dipetik dari setiap kasus tersebut.

B. Pemanfaatan Sumberdaya Publik

Mudik untuk merayakan Idul Fitri bersama keluarga di kampung halaman sudah menjadi rutinitas tahunan masyarakat Indonesia, termasuk para Aparatur Sipil Negara (ASN). Dan, perdebatan apakah mobil dinas atau mobil operasional pegawai ASN dapat digunakan atau tidak dalam ritual mudik tahunan tersebut juga tak pernah absen.



(Sumber Foto: <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/1620-mudik-tak-boleh-gunakan-kendaraan-dinas>)

Menjelang hari raya Idul Fitri 1434 H, Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Gamawan Fauzi menegaskan bahwa mobil dinas tidak boleh digunakan untuk mudik. Dia meminta DPRD melaksanakan pengawasan dan menindak pelanggaran atas penggunaan mobil dinas untuk kepentingan di luar dinas. "Prinsipnya, tidak boleh kendaraan dinas untuk mudik. Mobil dinas itu tentu untuk mendukung kegiatan dinas. "Aturannya seperti itu", kata Mendagri.

Namun demikian, Komisi I DPRD Provinsi Lampung tidak mempermasalahkan kendaraan dinas dipakai pejabat Pemerintah Provinsi Lampung untuk mudik pada Lebaran 1434 Hijriah. "Asalkan mobil tersebut dipelihara dan dirawat serta tersedia ketika akan dipergunakan, maka sah-sah saja dipakai mudik," kata Ketua Komisi I DPRD Lampung Ismet Roni, di Bandar Lampung. Gubernur Lampung Sjachroedin ZP juga telah mengizinkan mobil dinas digunakan untuk mudik karena "merupakan hal yang manusiawi sepanjang tidak mengganggu aktivitas pekerjaannya".

Walaupun sudah disomasi oleh LBH Keadilan, Pemerintah Kabupaten Lumajang juga tetap mengizinkan pemakaian mobil dinas untuk kepentingan mudik. Kabupaten Lumajang merupakan salah satu dari 25 daerah yang disomasi oleh LBH Keadilan karena mengizinkan mobil dinas untuk digunakan

mulai oleh PNS. Sedangkan 24 kepala daerah lainnya adalah, Bupati Mojokerto, Malang, Pamekasan, Pacitan, Pasuruan, Cilacap, Bantul, Karawang, Bekasi, Kudus, Karanganyar, Indramayu, Purwakarta, Lampung Selatan, Lampung Tengah, Serang serta Walikota Bandar Lampung, Padang, Tangerang Selatan, Kediri, Bogor, Banjar, Gubernur Riau dan Lampung.

C. Absen Sidik Jari

Sejumlah PNS di lingkungan Pemprov Nusa Tenggara Barat ada yang mengisi/menandatangani daftar hadir hingga satu bulan penuh ke depan. Padahal jelas-jelas PNS tersebut tidak masuk kantor alias bolos. "Kreativitas seperti itu benar-benar salah dan dapat dikategorikan melakukan perbuatan tidak adil buat diri sendiri dan tindak kebohongan," kata Wakil Gubernur NTB, Drs HB Thamrin Rayes di Mataram.



(Sumber Foto: <http://brebesnews.co/2013/02/bupati-brebes-launching-mesin-absensi-sidik-jari>)

Pada peresmian Unit *Assesment Centre* dan Ekspose Penerapan Absensi Sidik Jari (*Hand Key*) Wakil Gubernur menjelaskan bahwa para pegawai terkadang terlalu kreatif seperti menitipkan absen sama teman, atau absen bergilir, atau saling mengabsenkan. Untuk itu, penerapan sistem absensi dengan menggunakan sidik jari merupakan upaya menumbuhkan

kesadaran disiplin dikalangan PNS, khususnya mematuhi ketentuan jam masuk dan pulang kantor.

Dari ketetapan dan ketaatan memenuhi ketentuan waktu kerja itulah menjadi dasar terwujudnya disiplin kinerja aparatur dan kinerja instansi pemerintah secara keseluruhan. Dikatakan oleh Wakil Gubernur bahwa keunggulan penggunaan sidik jari dibanding dengan absensi biasa atau dengan menggunakan kartu, adalah tidak bisa dibohongi karena dari seluruh anatomi manusia yang dianugerahkan tidak seorang pun yang memiliki sidik jari yang sama.

D. Penerimaan Tenaga Honorer

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar mengatakan bahwa masih melihat banyak pengangkatan pegawai pegawai honorer yang diwarnai oleh nepotisme. Ini menjadi salah satu faktor yang membuat sistem perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan birokrasi Indonesia masih bermasalah.

"Selama ini pemda mengusulkan formasi perekrutan PNS dari honorer, bukan semata-mata kebutuhan. Misalnya guru honorer itu orang dekat yang dimasukkan. Jadinya sekarang kita kekurangan orang yang kita butuhkan dan kelebihan orang yang tidak dibutuhkan," ucap Azwar, saat memberi sambutan pada rapat koordinasi nasional formasi Aparatur Sipil Negara 2014, di Jakarta, Kamis (27/2/2014).



Nepotisme sudah menjadi penyakit kronis dalam sistem birokrasi Indonesia karena sudah berlangsung menahun dan sulit menghilangkannya dalam waktu singkat. "Ini butuh waktu. Ibarat orang patah kaki, kita mau obati tunggu sehat atau kita biarkan terus cacat," ucap Azwar. Menurutnya, pemda terlalu agresif mengangkat pegawai honorer, sehingga pihaknya sempat menyetop pada tahun 2005.

Sepanjang 2007-2009, pemerintah mengangkat sekitar satu juta pegawai honorer tanpa seleksi dan tanpa memperhatikan kebutuhan. "Jadi hasilnya begitu, tadinya tukang sapu setelah jadi PNS mereka tidak mau lagi," tegasnya. Dia berharap, pemberlakuan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa memicu perbaikan.

E. Pemberian Hadiah Atau Cindera Mata

Sebagai guru yang sudah berpengalaman lebih dari 20 tahun, Ibu Mawar S.Pd. (bukan nama sebenarnya) menjadi salah satu guru favorit bukan hanya bagi murid-muridnya tetapi juga bagi orang tua murid di salah satu Sekolah Dasar Negeri di Kota Bengkulu. Tidak mengherankan apabila setiap kali penerimaan rapor kenaikan kelas, banyak orang tua murid yang memberikan hadiah berupa kerudung, sarung, taplak meja atau peralatan dapur kepada Ibu Mawar. Orang tua murid memberikan hadiah kepada Ibu Mawar secara sukarela dan tulus hati sebagai ucapan terima kasih karena sudah mendidik anak-anak mereka dengan sangat baik.



(Sumber Foto: <http://hukumhukumberdasakanketentuanislam.blogspot.com>)

Hal serupa dialami oleh seorang auditor pemerintah yang melaksanakan pemeriksaan di salah satu instansi pemerintah daerah. Oleh karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik, auditor tersebut memperoleh temuan yang cukup signifikan nilainya. Selama proses pemeriksaan auditor tersebut tidak melakukan perbuatan yang tidak terpuji dan sesuai dengan kode etik auditor. Setelah selesai melakukan audit dan temu akhir, pimpinan instansi pemerintah daerah yang diperiksa tersebut dengan suka rela dan tulus hati memberikan hadiah kepada auditor berupa selempang kain sutera yang harganya kira-kira Rp. 450.000.

F. Konflik Kepentingan Dalam Pengadaan

Sebagai kepala Dinas Kesehatan di salah satu Kabupaten yang cukup jauh letaknya dari ibukota provinsi, dr. X MPH, selalu merasa kesulitan memenuhi kebutuhan pengadaan obat-obatan untuk seluruh Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang ada di Kabupaten tersebut.

Oleh karena itu, dr. X MPH memutuskan untuk membuka usaha apotik tetapi mengatasnamakan istri dan anaknya yang kebetulan kuliah di fakultas kedokteran. Dengan kewenangan yang dimiliki sebagai Kepala Dinas, dr. X MPH menghimbau kepada

bagian pengadaan di Dinas Kesehatan yang dipimpinnya agar pengadaan obat-obatan untuk kebutuhan seluruh Puskesmas di Kabupaten itu harus dibeli dari apotek milik istri dan anak dr. X MPH.



(Sumber Foto: <http://infokorupsi.com/id/korupsi.php?ac=11492>)

G. Pelantikan Walikota Di Penjara

Meski berstatus sebagai terdakwa dugaan korupsi APBD, Jefferson Rumajar tetap dilantik sebagai Walikota Tomohon. Kritik pun deras mengalir kepada pemerintah. Agenda pemberantasan korupsi yang didengungkan Presiden SBY dinodai. Namun tegas-tegas Mendagri Gamawan Fauzi membantahnya.

Menurut Mendagri proses pemberantasan korupsi sama sekali tidak terhambat dengan pelantikan itu. Mendagri menilai, pelantikan itu sudah sesuai aturan. Selain itu pelantikan sama sekali tidak mengubah proses hukum yang tengah berjalan.



"Proses hukum tetap berjalan sebagaimana mestinya," tambah Gamawan. Gamawan menambahkan, untuk jalannya pemerintahan di Kota Tomohon, setelah dilantik Jefferson pun dinonaktifkan. "Kalau sudah menjadi terdakwa, yang bersangkutan dinonaktifkan sementara", tutupnya.

Pada sekitar pukul 10.00 WIB, Jefferson melantik jajarannya di LP Cipinang. Jefferson juga menyerahkan tugasnya kepada Wakil Walikota Jimmy Erman yang akan menjadi pelaksana tugas (Plt). "Iya, mereka syukuran dan penyerahan tugas ke Plt wakil walikota," kata Kalapas LP Cipinang, Edi Kurniadi.

H. Terpidana Korupsi Menjabat Kembali

Sembilan mantan terpidana korupsi kembali menjadi pejabat di pemerintahan daerah. Menteri Dalam Negeri Gamawan Fauzi mengatakan akan menginventarisasi para pejabat daerah yang pernah menjalani hukuman pidana korupsi namun kini bebas dan kembali aktif sebagai PNS, bahkan menempati jabatan fungsional dan struktural.



Gamawan menanggapi kontroversi pengangkatan Azirwan sebagai Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Riau. Azirwan merupakan mantan terpidana kasus korupsi alih fungsi hutan lindung di Bintang yang dihukum 2,5 tahun. Azirwan kemudian mengundurkan diri karena mendapat banyak sorotan media. Gamawan mengatakan sebenarnya tidak ada aturan yang dilanggar dari pengangkatan Azirwan karena yang mendapat

hukuman di bawah empat tahun, masih bisa aktif sebagai PNS. Namun, lanjutnya, langkah ini secara etika tidak elok. Menpan dan RB Azwar Abubakar mengatakan secara aturan terpidana korupsi di bawah empat tahun memang tidak dilarang untuk aktif kembali sebagai PNS, baik duduk di jabatan struktural maupun fungsional. Namun, secara etika kurang tepat sehingga disarankan untuk mundur.

I. Whistle Blower Atau Membocorkan Informasi

EW, Kepala Sub-kelompok Registrasi di Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Jawa Timur, secara mendadak dipindah tugaskan ke Museum Trinil di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Alasan pemindahan itu karena EW dianggap telah membocorkan informasi tentang pembangunan Pusat Informasi Majapahit kepada dunia luar. EW yang dihubungi melalui telepon mengatakan, ia pasrah dengan keputusan atasannya tersebut. "SK pemindahan sudah saya terima dan saya siap melaksanakan tugas di tempat baru meski harus pindah 140 kilometer jauhnya dari rumah secara tiba-tiba," ujarnya. EW menambahkan bawa "Alasan pemindahan saya disampaikan di depan banyak orang saat apel pagi. Bahkan, banyak masalah pribadi dibebankan di hadapan banyak orang, tetapi saya terima saja karena saya yakin yang saya lakukan tidak salah".



(Sumber Foto: <http://cherispeak.wordpress.com/2013/08/27/snowden-manning-and-the-modern-day-whistleblower/>)

Pemindahan EW ini berkaitan dengan merebaknya polemik disekitar pembangunan Pusat Informasi Majapahit (PIM) di atas lahan situs purbakala Segaran III dan IV di Trowulan, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Pembangunan PIM, yang merupakan tahap awal dari pembangunan Majapahit Park, itu dilakukan sejak 22 November 2008 dan telah merusak situs purbakala bekas ibu kota Kerajaan Majapahit di bawahnya. Gejala kerusakan itu mulai tercium kalangan arkeolog sejak awal proses penggalian melalui informasi dari orang-orang di lingkungan PIM lama (dulunya Balai Penyelamatan Arca atau Museum Trowulan) dan Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala (BP3) Jatim. Sebuah tim evaluasi yang dibentuk Direktorat Purbakala Departemen Kebudayaan dan Pariwisata mengunjungi lokasi dan menemukan gejala perusakan situs. "Saat itu juga tim merekomendasikan agar proses penggalian dihentikan sementara sambil menunggu penelitian arkeologi di situs penting ini," kata ketua tim evaluasi, Prof. Dr. Mundardjito, yang juga arkeolog senior dari Universitas Indonesia.

J. Pengunduran Diri Pejabat

Perdana Menteri Korea Selatan, Chung Hong Won, Minggu (27/4/2014), mengundurkan diri dari jabatannya terkait tragedi tenggelamnya kapal feri Sewol yang mengakibatkan ratusan orang penumpangnya tewas. "Saya meminta maaf karena tak mampu mencegah terjadinya kecelakaan ini dan tak mampu bertanggung jawab dengan layak sesudah tragedi ini terjadi," kata Hong Won.

"Saya yakin, sebagai perdana menteri, saya harus menanggung tanggung jawab ini dan mengundurkan diri," tambah dia. Pemerintah Korea Selatan dan seluruh aparaturnya mendapat kritikan tajam terkait tragedi itu dan cara pemerintah menangani operasi penyelamatan korban. "Sejak awal saya sudah berniat mengundurkan diri namun menangani situasi ini menjadi prioritas utama dan saya harus membantu sebelum

mengundurkan diri," ujar dia. "Namun, kini saya memutuskan untuk mundur agar diri saya tidak menjadi beban lagi untuk pemerintah," Hong Won menegaskan.



(Sumber Foto: <http://internasional.kompas.com/read/2014/04/27/0900352/Terkait>.

Tenggelamnya.Feri.PM.Korsel.Mengundurkan.Diri)

Kapal feri Sewol yang berbobot 6.825 ton tenggelam pada 16 April lalu dalam perjalanan dari pulau wisata Jeju menuju kota Incheon, di sebelah barat Seoul. Sejauh ini, sebanyak 180 orang, sebagian besar pelajar yang melakukan kunjungan lapangan dipastikan tewas dan 110 orang lainnya masih dinyatakan hilang.

K. Melanggar Hukum

Asisten III Sekretaris Daerah Kabupaten Rembang Abdullah Zawawi mengatakan dalam kurun tiga tahun terakhir, sebanyak 14 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang dipecat. Pemberhentian terhadap mereka dilakukan karena terjerat kasus hukum dengan tuntutan pidana lima tahun penjara atau lebih. Sementara itu, terkait seorang guru SD Negeri Kalitengah 2 yang terlibat kasus perjudian dan ditangkap polisi beberapa waktu lalu, Zawawi mengaku, pihaknya menunggu proses persidangan terhadap yang bersangkutan.



(Sumber Foto: <http://mataairradio.net/headline/pns-rembang-dipecat>)

Cukup banyak PNS yang terjerat kasus hukum menjadi perhatian tersendiri bagi pihaknya. Apalagi belakangan ini muncul kecenderungan, mereka yang terbilang sudah memiliki banyak uang, mulai berbuat macam-macam. Namun demikian, ada banyak faktor yang membuat seorang PNS nekat melakukan tindakan melanggar hukum, seperti faktor keluarga dan lingkungan. Abdullah Zawawi membantah, banyaknya PNS yang melanggar hukum mengindikasikan tidak ampuhnya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

L. Perbuatan Tercela

Satuan narkoba Polres Palopo, menangkap satu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Luwu Utara, sebagai bandar narkoba di Palopo. Kasat narkoba Palopo, AKP. Ade Chris Manapa, mengatakan tersangka GP (30) adalah PNS di satuan Pamong Praja Luwu Utara dan ditangkap pada Senin malam sekitar pukul 23.00 WITA di Kelurahan Benteng, Kecamatan Wara Timur Kota Palopo. Ia menambahkan GP ditangkap saat ia akan melakukan transaksi di Palopo. Beberapa barang bukti yang berhasil disita seperti satu paket sabu-sabu, dua lembar saset kosong dan satu buah timbangan.



M. Kebocoran Ujian Nasional

Lagi-lagi, janji pemerintah bahwa soal Ujian Nasional (UN) SMA tidak bocor akhirnya terpatahkan. Berdasarkan keterangan pihak-pihak yang telah ditangkap dan diperiksa polisi, diketahui bahwa soal UN SMA benar-benar telah bocor dan kunci jawabannya sudah menyebar kemana-mana. Naskah soal UN itu bocor karena dicuri. Tidak main-main, pencurian tersebut melibatkan sekitar 70 kepala sekolah (Kasek) dan guru yang bekerja secara terstruktur. Semua adalah Kasek dan guru SMA negeri maupun swasta dari Lamongan.

“Kunci jawaban bukan aslinya. Ini tidak bocor dari pusat. Tapi, ini adalah hasil menjawab sendiri oleh sekelompok guru di Lamongan setelah mereka mencuri naskah soal,” kata Kapolrestabes Surabaya Kombespol Setija Junianta Senin. Para guru mencuri? Setija menyatakan bahwa itulah kenyataannya. “Pencurian ini dilakukan dengan modus mengelabui polisi yang mengawal proses distribusi naskah soal ketika menuju polsek,” terangnya.

Sebelum pelaksanaan UN, naskah soal disetiap Kabupaten/Kota memang disimpan di Mapolres setempat. Dua hari sebelum pelaksanaan UN, naskah soal lantas didistribusikan ke polsek-polsek jajaran. Mekanisme yang sama berlaku di Lamongan. Pada Sabtu (12/4), naskah soal didistribusikan dari Polres

Lamongan ke polsek-polsek di seluruh Lamongan.

Distribusi umumnya menggunakan mobil kepala sekolah atau guru. Satu mobil dikawal seorang polisi. Selain itu, ada tiga sampai lima guru yang ikut serta mengawal. Saat perjalanan menuju polsek itulah, naskah soal dicuri. Guru yang turut dalam pengawalan mengajak berhenti polisi untuk makan di rumah makan. Karena yang mengajak adalah guru, polisi pengawal tidak curiga. “Pada saat makan, ada salah seorang guru yang mengambil sebundel amplop naskah soal,” papar Setija. Sebundel amplop berisi 20 model naskah soal.



(Sumber Foto: <http://merantionline.com/berita/detail/9193/2014/04/10/-waduh,-kunci-jawaban-un-bocor-2014-dikabarkan-bocor#.U83-FIZRnwl>)

Pencurian tidak hanya dilakukan di satu tempat. Sesuai dengan skenario jahat yang telah mereka susun, agar pencurian itu tidak mencolok, setiap satu tempat (satu rombongan guru) hanya kebagian mengambil satu amplop soal. Lantaran UN SMA mengujikan enam mata pelajaran, pencurian dilaksanakan di enam titik dengan sasaran enam mobil berbeda. Setiap tempat (rombongan guru) mengambil satu naskah soal yang berbeda. Karena itu, ketika dikumpulkan, naskah soal enam mata pelajaran yang mereka dapatkan sudah lengkap.

N. Penegak Hukum Yang Jujur

Lebih kurang 29 tahun silam, tatkala mendiang Prof. Dr. Baharuddin Lopa masih menjabat sebagai Kepala Kejaksaan

Tinggi Sulawesi Selatan. Panggung hukum Indonesia geger oleh munculnya sosok Lopa yang jujur, anti korupsi, dan nyali bak harimau. Ia tidak kenal warna abu-abu, sebab bagi dia warna itu hanya hitam dan putih, benar atau salah.



(Sumber Foto: <http://news.bisnis.com/read/20131111/79/185685/baharuddin-lopa-diusulkan-jadi-pahlawan-tegas-tindak-koruptor>)

Ada banyak cerita tentang kejujuran mantan Jaksa Agung (2001) dan mantan Menteri Kehakiman (2001) ini. Ketika Lebaran menjelang, ia tegaskan kepada anak buahnya untuk tidak menerima parcel Lebaran. Ia menggelar jumpa pers yang di antaranya mengumumkan, seluruh aparat kejaksaan Sulawesi Selatan tidak terima hadiah dalam bentuk apa pun.

Ketika tiba di rumah, ia melihat ada dua parcel di rumahnya. "Eh, siapa yang kirim parcel ke sini," ucap Lopa dengan raut masam. Seisi rumah bungkam karena tahu Lopa geram. Lopa kemudian sangat terkejut ketika melihat salah satu parcel tersingkap 10 cm. "Aduh, siapa yang membuka parcel ini?"

Seorang putrinya maju ke depan dan dengan jujur menyatakan dialah yang buka dan mengambil sebuah coklat. "Mohon maaf Ayah," ujar anak perempuan itu. Lopa menghela napas, ia tidak bisa marah kepada putrinya, tetapi tidak urung ia memperingatkan untuk tidak melakukan hal itu lagi. Pria Mandar ini menyuruh putranya membeli coklat dengan ukuran dan jenis yang sama. Coklat itu dimasukkan ke bungkus parcel dan segera dikembalikan kepada pengirimnya.

O. Latihan

Bagaimana pendapat Saudara dengan perilaku para aktor yang terlibat dalam berbagai kasus yang sudah dijelaskan pada Bab ini. Perilaku yang mana yang sejalan dengan nilai-nilai etika yang akan Saudara praktekkkan dan nilai-nilai apa yang seharusnya Saudara hindari.

P. Rangkuman

Dari Bab ini dapat disimpulkan bahwa dalam setiap aktivitas seorang baik sebagai Aparatur Sipil Negara maupun sebagai anggota masyarakat selalu melekat didalamnya nilai-nilai etika. Oleh karena itu, seperti yang telah digambarkan dalam berbagai kasus pada kegiatan belajar ini, maka setiap Aparatur Sipil Negara dalam setiap kegiatan dan aktivitasnya harus selalu berhati-hati dan agar tidak bertentangan dengan nilai-nilai etika yang harus selalu dijunjung dan ditegakkan.

Q. Evaluasi

Carilah sepuluh contoh nyata lainnya perilaku aparat pemerintah yang sejalan dengan nilai-nilai etika dan sepuluh contoh kasus nyata lainnya yang tidak sejalan dengan nilai-nilai etika!

R. Umpan Balik Dan Tindak Lanjut

Apabila Saudara telah mampu menjelaskan Latihan dan Evaluasi pada Bab ini, berarti Saudara telah menguasai topik ini dengan baik. Akan tetapi, jika Saudara masih ragu dengan pemahaman Saudara mengenai materi yang terdapat dalam Bab ini, maka Saudara perlu melakukan pem belajaran kembali secara lebih intensif.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Etika Publik adalah refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Etika merupakan sistem penilaian perilaku serta keyakinan untuk menentukan perbuatan yang pantas guna menjamin adanya perlindungan hak-hak individu, mencakup cara-cara dalam pengambilan keputusan untuk membantu membedakan hal-hal yang baik dan yang buruk serta mengarahkan apa yang seharusnya dilakukan sesuai nilai-nilai yang dianut. Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis.

B. Tindak Lanjut

Setelah Saudara memahami dengan utuh materi Etika Publik diharapkan Saudara sebagai aparatur penyelenggara pemerintahan dapat mengaktualisasikan nilai-nilai yang terkandung didalamnya, memiliki sensitifitas terkait dengan etika, dan komitmen dalam menjalankan tugas kewajiban sehingga terwujud aparatur pemerintah yang berintegritas tinggi.

DAFTAR ISTILAH

ASN	:	Aparatur Sipil Negara, adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
Birokrasi	:	Sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan.
Etika	:	Refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar.
Kode Etik	:	Aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis.
Pelayanan Publik	:	Kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dough Lennick & Fred Kiel, Phd. 2005. *Moral Intelligence*. New York, Wharton School Publishing.
- Douglas, Paul. 1993. *Ethics in Government*. Cambridge, Harvard University Press.
- Erie Sudewo. 2011. *Best Practice Character Building Menuju Indonesia Lebih Baik*. Jakarta, Penerbit Republika.
- Frederickson, George H. & David K. Hart. 1985. "The Public Service and the Patriotism of Benevolence", *Public Administration Review*, September - October.
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Magnis-Suseno, Franz. 1990. *Etika Politik*. Jakarta, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- McDonald, Michael. *Ethics and Conflict of Interest*. http://www.armsdealvpo.co.za/special_items/reading/ethics.html.
- Nanus, Burt. 1992. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sence of Direction for your organization*, Jossey-Bass.
- Raymond W.Cox III. 2009. *Ethics and Integrity in Public Administration*, M.E. Sharpe, Inc.
- Rukmana, Nana, 2006. *Etika Kepemimpinan*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- _____. 2013. *Etika dan Integritas*. Jakarta, SBM Publishing.
- Yudi Latif. 2011. *Negara Paripurna*. Jakarta, PT. Gramedia.

ISBN: 978-602-7594-18-0