

Revitalisasi Kode Etik PNS

Oleh ALI MUHDI

Meningkatnya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Kabupaten Malang hingga melebihi 100 persen (*Kompas* Jawa Timur, 16/8) sebenarnya bukan suatu fenomena baru untuk diungkap dan dikritik. Berbagai temuan fakta seperti kasus tersebut banyak terjadi di berbagai instansi di seluruh Jatim.

Banyak faktor yang menjadi pemicu terjadinya pelanggaran disiplin, baik internal maupun eksternal. Secara internal, kode etik belum mengakar dalam benak PNS sehingga status PNS hanya menjadi ajang mencari prestise dan bukan prestasi kerja. Belum adanya parameter waktu yang jelas, tegas, dan terukur dari pimpinan, khususnya mengenai kinerja PNS dengan target kerjanya, memberikan peluang kepada PNS untuk menunda pekerjaannya.

Hal lain adalah tidak adanya rasionalisasi antara jumlah PNS dengan beban dan jumlah pekerjaan. Akibatnya, dalam satu instansi terdapat banyak orang untuk pekerjaan yang sebenarnya sedikit. Akibatnya, PNS memanfaatkan waktu di luar kantor.

Hal ini diperparah belum maksimalnya peran badan pengawas (bawas) dan satuan polisi pamong praja (satpol PP). Tidak ada kreativitas ide dan strategi dari bawas dan satpol PP guna meminimalkan atau bahkan menghilangkan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Selain itu, secara psikologis juga ada faktor kejenuhan yang dialami PNS akibat rutinitas kerja.

Secara eksternal, banyak sekali godaan yang merangsang PNS untuk memanfaatkan waktu pada jam kantor, misalnya faktor dekatnya kantor dengan pusat perbelanjaan. Jika rumah PNS jauh dari pusat perbelanjaan, jam kantor

akan mereka manfaatkan untuk berbelanja. Hal lain adalah PNS memiliki kerja sampingan di luar kantor, baik bisnis maupun kepentingan lainnya.

cara transparan, obyektif, dan tidak diskriminatif. Hal ini untuk memberikan efek jera bagi pelanggar sehingga jumlahnya bisa ditekan, bahkan dieliminasi. Kedua, perlu

Ketiga, sudah saatnya semua unsur pemerintahan di Jatim menerapkan perbaikan manajemen kinerja atau yang lebih dikenal dengan istilah *performance agreement* (format penetapan kerja) seperti ditetapkan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Dalam hal ini diperlukan keberanian untuk mengubah sistem penilaian kinerja PNS dari menggunakan daftar penilai pelaksanaan pekerjaan menjadi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan membuat standar kinerja individual, seperti yang diusulkan Kepala Badan Kepegawaian Negara di Semarang Prpto Hadi (*Kompas*, 8/8).

Keempat, perlu ada reorientasi visi dan misi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai aparatur pemerintahan dengan semangat jiwa "pamong praja" (pelayan rakyat) dan bukan "pangreh praja" (penguasa rakyat). Kelima, setiap PNS diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap tupoksi-nya (semacam kontrak kerja), namun harus dibebani target pencapaian kerja dalam jangka waktu dibatasi sehingga PNS tidak ada waktu melakukan kegiatan lain pada jam kantor.

Keenam, pimpinan lembaga pemerintahan di berbagai jenjang perlu memikirkan adanya aktivitas dalam area kantor saat jam-jam tertentu untuk mengurangi ketegangan psikologis yang dialami PNS. Dengan demikian, tenaga, pikiran, maupun kinerja para PNS yang melesu bisa kembali baik dan siap setiap saat untuk melayani publik.

Ketujuh, sudah saatnya pemprov dan pemkab/pemkot se-Jatim merumuskan bersama visi, misi, dan strategi yang lebih efektif serta efisien untuk mengoptimalkan peran dan fungsi lembaga semacam bawas dan satpol PP atau lainnya. Dengan demikian, bawas maupun satpol PP tidak hanya menjadi "macan sipil" yang hanya menunggu bola, namun bersikap menjemput bola dalam menertibkan pelanggaran.



DICKY

Untuk menyikapi peningkatan pelanggaran disiplin kerja di kalangan PNS, banyak hal harus segera dilakukan pemerintah kabupaten/kota dan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jatim. Pertama, adanya komitmen sungguh-sungguh untuk menegakkan kode etik PNS se-

ada keteladanan dari para pemimpin lembaga pemerintahan, baik pemprov maupun pemkab/pemkot di Jatim. Hal ini secara psikologis akan berdampak bagi terciptanya energi kedisiplinan kolektif, selain menjadi stabilisator dalam efektivitas pelayanan publik.

ALI MUHDI
Dosen Adab IAIN Sunan Ampel