



~~Gagasan & Inovasi~~ / Ulasan (delete yang tidak perlu)

Tantangan Menjadi PNS Akuntabel di Era Disruptif

Andik Karyono Dwi Prasetyo ¹

¹ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Papua Barat, Jl. Andai Arfai Kabupaten Manokwari, Papua Barat, Indonesia

(Diterima 30 Agustus 2022; Direvisi 31 Agustus 2022; Disetujui 2 September 2022; Diterbitkan 8 September 2022)

Abstract: This article is the author's review of the problems faced by civil servants along with increasingly complex challenges. Accountable civil servants are civil servants who are able to make the right choices when conflicts of interest occur, are not involved in practical politics, serve citizens fairly and consistently in carrying out their duties and functions, considering that civil servants as a profession are based on the following principles, namely basic values, code of ethics and code of conduct, commitment, moral integrity and responsibility in public services, competencies required in accordance with the field of duty, academic qualifications, guarantee of legal protection in carrying out duties, and professionalism of the position. Accountability is closely related to decision making, this means that by having accountability it can be ensured that in making decisions it will be right and accurate. An accountable and ethical decision is very important in maintaining trust and confidence in the community. In practice, accountability is not an easy thing to implement this is related to the intentions and mentality of the person concerned, of course everything will return to its self of belongings, if it is very strong then both behavior and behavior as civil servants will act fairly and comply with the principles principles that are recognized as true.

Keywords: Accountability, Accountable, Disruptive, VUCA

Corresponding author: Andik Karyono Dwi Prasetyo, E-mail: prasetyoandikdwi73@gmail.com Tel: +6281-3441-0518-0.

Pendahuluan

Dalam rangka menyiapkan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Akuntabel dalam melaksanakan kewajiban sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, maka salah satunya dengan menanamkan nilai – nilai akuntabilitas dalam berperilaku baik dalam kedinasan maupun di luar kedinasan, hal ini sangat beralasan karena PNS berfungsi sebagai: 1) Pelaksana kebijakan publik; 2) Pelayan publik; dan 3) Perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi-fungsi PNS ini harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Akuntabilitas mengacu pada harapan implisit atau eksplisit bahwa keputusan atau tindakan seseorang akan di evaluasi oleh pihak lain dan hasil evaluasinya dapat berupa reward atau punishment. Akuntabilitas yang dilakukan oleh PNS akan teruji ketika PNS tersebut mengalami permasalahan dalam transparansi dan akses informasi, penyalahgunaan kewenangan, penggunaan sumber daya milik negara dan konflik kepentingan. Seorang PNS dapat dikatakan PNS yang akuntabel apabila mampu mengatasi masalah-masalah tersebut. Dalam arti mampu mengambil pilihan yang tepat ketika terjadi sebuah konflik kepentingan, ataupun keterlibatan dalam politik praktis, melayani warga secara adil dan konsisten dalam

menjalankan tugas dan fungsinya. Kegiatan pelayanan publik yang diwadahi dalam bentuk kelembagaan dibentuk berdasarkan undang-undang yang semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Dalam kaitan kegiatannya itu sendiri bahwa Aparatur Sipil Negara (PNS) merupakan salah satu dari penyelenggara pelayanan publik, yang kemudian dikuatkan juga oleh UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU PNS), yang menyatakan bahwa salah satu fungsi PNS adalah sebagai pelayan publik.

Analisa

Pada Latsar CPNS dengan desain BerAKHLAK, Akuntabel mewakili semangat anti korupsi. Ka Akuntabilitas itu sendiri sudah akrab dengan pendengaran, namun tidak mudah untuk. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering dipersepsikan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Kenyataan pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai, jadi benar-benar berbeda. Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Amanah seorang PNS adalah menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Nilai-nilai publik tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan, antara kepentingan publik dengan kepentingan sektor, kelompok, dan pribadi;
2. Memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindari dan mencegah keterlibatan PNS dalam politik praktis;
3. Memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik;
4. Menunjukkan sikap dan prilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan.

Selanjutnya eksistensi akuntabilitas adalah salah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap tingkatan atau level unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda- beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan (*"how things are done around here"*) dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku PNS dengan mengedepankan kepentingan publik. Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili

oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectiacation, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Selanjutnya akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (vertical accountability), dan akuntabilitas horizontal (horizontal accountability). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada DPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan “ke bawah” kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan “ke samping” kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif. Senada dengan hal tersebut diatas maka Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu untuk :

1. Menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); dengan membangun suatu sistem yang melibatkan stakeholders dan users yang lebih luas (termasuk masyarakat, pihak swasta, legislatif, yudikatif dan di lingkungan pemerintah itu sendiri baik di tingkat kementerian, lembaga maupun daerah);
2. Mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional);
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Di era disruptif saat ini, pemerintah melalui lembaga administrasi negara yang diperkuat oleh lembaga diklat daerah bahu membahu mendidik dan melatih soft skill Calon PNS melalui Pelatihan Dasar CPNS dengan motto BerAKHLAK. Salah satu nilai dasar yang dikuat adalah akuntabel. Untuk dapat menjadi PNS yang akuntabel, kurikulum pelatihan menyediakan sarana implementasi nilai-nilai dasar berakhlak itu dalam suatu wadah yaitu aktualisasi nilai-nilai melalui kegiatan masa habituasi. Pada kegiatan inilah peserta dididik untuk akuntabel, yang di dalamnya terdapat nilai-nilai tanggungjawab dan anti korupsi.

Jadi, jika di era yang serba volatile, tidak menentu, rumit dan kemenduaan ini PNSnya tidak dibekali oleh semangat dan jiwa yang akuntabel maka akan goyah oleh hembasan arus disruptif yang demikian kencang. Melalui Latsar CPNS ini, pemerintah menaruh harapan besar akan terciptanya PNS yang berakhlak, yaitu yang berorientasi kepada pelayanan (inovatif), akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Tujuan akhir dari pelatihan ini adalah terwujudnya PNS yang berkarakter unggul dan profesional.

Kesimpulan

Tantangan PNS di era Disruptif ini semakin kuat. Berbagai kemungkinan dapat terjadi. Berbagai pelayanan yang tidak akuntabel menyita perhatian dan seringkali menjadi viral. Dalam banyak hal, akuntabilitas sering dijadikan jargon dalam memahami dan melaksanakan suatu kegiatan didalam pelayanan pada masyarakat, akan tetapi dalam banyak hal juga masih belum optimal dalam mengimplementasikan kata akuntabilitas. Mekanisme akuntabilitas pada suatu organisasi akan berbeda dengan mekanisme akuntabilitas organisasi lainnya. Sebagai contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain bisa dengan menggunakan sistem penilaian kinerja bahkan ada juga mekanismenya menggunakan sistem pengawasan dalam arti alat tersebut untuk memonitor pegawai via komputer atau aplikasi berbasis web.

Ucapan terima kasih

Ungkapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan rekomendasi terhadap karya tulis ini sehingga dapat dimuat di media sebagai bentuk pengembangan profesi widyaaiswara. Ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada reviewer dan redaktur Jurnal Lingkar Widyaaiswara yang telah sudi membaca dan mengedit karya tulis yang penulis susun

Daftar Pustaka

- Bovens, M. 2007. 'Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.
- Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Publik Administration
- <http://puskan.lan.go.id/files/Modul%209%20Akuntabilitas.pdf>
- <https://quizlet.com/id/397703531/bab-v-menjadi-pns-yang-akuntabel-flash-cards>
- <https://id.scribd.com/doc/304058643/akuntabilitas2>
- <https://quizizz.com/admin/quiz/5f1f8dffaa7c91001dcc6f45/akuntabel-1>
- <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=84e4a68a1418766eJmltdHM9MTY2MjUwODgwMCZpZ3VpZD0yOGVjYmYwMS1mNDVjLTZmMzltMTA0NC1hZDE4ZjU4YTZIOWEmaW5zaWQ9NTE4Nw&pfn=3&sh=3&fclid=28ecbf01-f45c-6f32-1044-ad18f58a6e9a&u=a1aHR0cHM6Ly9pZG9jLnB1Yi9kb2N1bWVudHMvYWt1bnRhYmlsaXRhcy13bDFwNThlcTUxbGo&ntb=1>
- https://www.academia.edu/23946735/Laporan_Aktualisasi_Prajabatan
- <https://idoc.pub/documents/ringkasan-materi-latsar-ilkqz36q38l5>

Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Abstrak: Artikel ini merupakan ulasan penulis terhadap permasalahan yang dihadapi PNS seiring dengan tantangan yang semakin kompleks. PNS yang akuntabel adalah PNS yang mampu mengambil pilihan yang tepat ketika terjadi konflik kepentingan, tidak terlibat dalam politik praktis, melayani warga secara adil dan konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mengingat PNS sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut yaitu nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung Jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, serta profesionalitas jabatan. Akuntabilitas sangat berkaitan dengan pengambilan keputusan hal ini berarti bahwa dengan memiliki akuntabilitas maka dapat dipastikan dalam membuat keputusan akan tepat dan akurat. Sebuah keputusan yang akuntabel dan beretika sangat penting dalam menjaga kepercayaan dan keyakinan terhadap masyarakat. Dalam praktiknya, akuntabilitas bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan hal ini terkait dengan niat dan mental dari yang bersangkutan, tentu kesemuanya akan kembali kepada *self of belongings nya*, jika sangat kuat maka baik perilaku dan maupun tindak tanduk sebagai PNS akan Bertindak adil dan mematuhi prinsip-prinsip yang diakui sebagai sebagai suatu kebenaran.

Katakunci: Akuntabilitas, Akuntabel, Disruptif, VUCA