

Implementasi Etika Publik Para Peserta Pasca Prajabatan/Latsar CPNS

Agus Sediadi Tamtanas^{a,1*}

^a Direktorat Pengembangan Kompetensi, BRIN

¹widyaiswara.agus60@gmail.com

*korespondensi penulis

Naskah diterima: 14 Maret 2022, direvisi: 21 Maret 2022, disetujui: 26 Maret 2022

Abstrak

Salah satu materi pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan Tahun 2016, dan Pelatihan Dasar (Latsar) Tahun 2017 yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Kemenristekdikti, adalah Etika Publik. Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi implementasi etika publik pasca Prajab/Latsar. Responden dari berbagai universitas, yaitu peserta Prajab/Latsar dari Universitas Brawijaya (UB) di Malang, dan Universitas Indonesia (UI) di Depok. Responden 32 orang (6 mentor, dan 6 teman kerja). Metode yang dilakukan interview dan menggunakan analisa kualitatif. Wawancara dilakukan saat responden sudah menjadi PNS. Hasil wawancara, para responden merasakan adanya perubahan kinerja dan perilaku, khususnya dalam kompetensi spiritual.

Kata-kata kunci: Etika Publik, Interview, Prajab/Latsar Gol.III.

Abstract

Implementation of Public Ethics for Post Pre-service Participants CPNS. One of the 2016 Pre-service Education and Training (Diklat) learning materials and 2017 Basic Training (Latsar) conducted by the Ministry of Research, Technology and Higher Education Pusdiklat, is Public Ethics. The purpose of this study was to evaluate the implementation of public ethics after Prajab/Latsar. Respondents from various universities, namely Prajab/Latsar participants from Universitas Brawijaya (UB) in Malang, and University of Indonesia (UI) in Depok. Respondents were 32 people (6 mentors, and 6 work friends). The method used is interviews and uses qualitative analysis. Interviews were conducted when the respondents were already civil servants. The results of the interview, the respondents felt a change in performance and behavior, especially in spiritual competence.

Keywords: Public Ethics, Interview, Prajab/Latsar Gol.III.

Pendahuluan

Pusat pendidikan dan pelatihan (Pusdiklat), pada saat di bawah Kemeristekdikti sebelum mengalami perubahan struktur organisasi telah menjalankan tupoksinya, yaitu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara masif sejak didirikan pada Tahun 2015.

Pusdiklat sejak tahun 2016, sudah melakukan berbagai kegiatan pelatihan, seperti melaksanakan Prajabatan (Prajab-2016) dan Latihan Dasar (Latsar-2017), dimana para respondennya dari berbagai sivitas akademika di Perguruan Tinggi di Indonesia. Para responden mempunyai latar belakang pendidikan S2/S3, dengan masa kerja di satuan kerjanya (satker) masing-masing antara dua sampai lima tahun. Para responden Prajab/Latsar CPNS Golongan III ini diberikan mata pembelajaran, Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi (ANEKA).

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan etika publik secara umum, antara lain: Tampubolon (2012); Santiarsti et al., (2015); Hudiari (2017); dan (Santoso & Dewi, 2019). Untuk penelitian masalah etika publik di lingkungan akademisi masih kurang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi akan etika publik para responden pasca Prajab/Latsar CPNS Golongan III Tahun 2017 di lingkungannya.

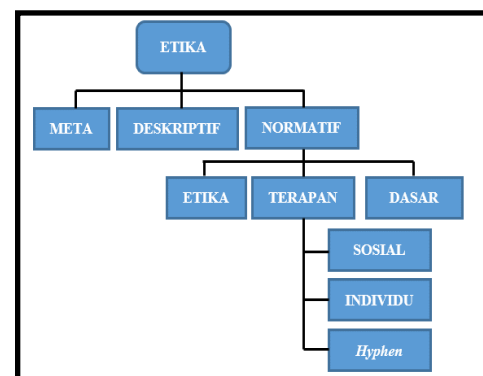
Di masyarakat istilah “etika” dan “moralitas” dirasakan pahamiannya tidak selalu jelas, sementara itu secara filosofis ada yang menggunakannya sebagai padanan istilah (*synonym*). Disisi lain, dilihat dari sejarahnya, istilah “etika” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*Ethos*”. yang mendefinisikan sebagai adat istiadat atau kebiasaan di masyarakat. Istilah “moralitas” berasal dari bahasa Latin, *mos* atau *moris* yang diartikan sama. Menurut Rich (2016), “Etika” merupakan suatu istilah sebagai wadah untuk dapat melakukan suatu perdebatan akan permasalahan moral dan untuk dapat membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan seputar dilema moral yang muncul sangat kompleks di masyarakat, seperti keseharian di

tempat kerja dan peliputan media sehingga perlu adanya klarifikasi untuk mencari solusi.

Sementara itu, etika dapat dibedakan ke dalam 3 (tiga) katagori: (1) Etika deskriptif; (2) Metaetika; dan (3) Etika normatif. Ketiganya dijelaskan oleh Darwall (2018), yaitu:

- a) **Etika deskriptif**, mempunyai tujuan empiris yang dapat dengan baik dan tepat memetakan moralitas individu dan masyarakat sehingga akan terkait dengan ilmu social, sehingga dapat menjelaskan perkembangan moralitas yang ada dari perspektif sejarah dan tidak ada resep normatif yang dimaksudkan;
- b) **Metaetika**, merupakan disiplin yang relatif baru dalam arena etika dan definisinya yang tidak jelas, dimana merunut pada Bahasa Yunani *meta* berarti setelah atau setelahnya, ini memperlihatkan moralitas dan etika itu sendiri. Tujuannya adalah untuk lebih memahami struktur lokal, semantik dan pragmatis dari argumentasi moral dan etis, asal usul dan maknanya;
- c) **Etika normatif** berarti metodological refleksi atas moralitas menangani kritik dan alasannya. Norma dan standar untuk tindakan dan perilaku yang ditetapkan.

Ketika "etika" dibicarakan dalam akal sehat maka kita berbicara tentang etika normative. Ketika penyelidikan diarahkan pada prinsip-prinsip penilaian moral atau kriteria analisis etika moralitas, maka kita berbicara tentang etika fundamental. Hirarki etika digambarkan sebagai berikut di bawah ini (Gambar 1).



Gambar 1. Hirarki Etika (Darwall, 2018)

Pandangan lain, etika merupakan bentuk disiplin filosofis yang terstruktur dan sistematis di zaman Yunani kuno, yang terus mengalami evolusi, dimana terjadi perubahan penting dari etika heteronom ke etika otonom dan dari etika universalisme ke etika relativisme, sehingga terbentuk etika terapan yang mempengaruhi bioetika dalam perkembangan etika kontemporer, seperti seperti prinsip dan norma, nilai dan kebajikan, hak dan kewajiban dan adanya persepsi yang benar tentang implikasi masing-masing dan interaksi masing-masing dalam pemahaman dan rasionalitas tindakan (Patrao Neves, 2017).

Beberapa para ahli etika di Indonesia, salah satunya Drs. O.P. Simorangkir merumuskan etika adalah sebagai suatu pandangan manusia dalam berperilaku berdasarkan ukuran dan nilai yang baik. Secara umum etika merupakan aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antar sesama yang berdasarkan kebenaran dan nilai yang baik.

Lebih lanjut, perkembangan etika akan berpengaruh pada tata cara hidup manusia, sehingga dapat membantu orientasi manusia dalam menjalani kehidupan kesehariannya, sehingga adanya pandangan, bahwasanya etika hanya panduan akan adanya baik-buruk, benar-salah tetapi belum dapat membentuk kesadaran secara rasional untuk dapat bertanggung jawab dan konsekuensi dari keputusan tindakannya.

Sementara itu, timbul pertanyaan bagaimana implementasi etika di masyarakat Indonesia? Dalam beberapa dekade terakhir ini, kecenderungan merosotnya etika dan moral di Indonesia menjadi kekhawatiran yang mencemaskan dalam tatanan kehidupan bangsa yang hakekatnya mempunyai budaya yang tinggi. Kemerostoran etika dan moral saat ini sudah sangat kompleks, karena sudah merongrong diberbagai bidang aspek (hukum, politik, ekonomi dan pendidikan) di kehidupan berbangsa dan bernegara. Perkembangan etika di Indonesia, nampaknya tidak lepas dari pengaruh negatif globalisasi yang tidak mungkin dibendung karena sangat

terbukanya pertukaran informasi dan komunikasi yang didukung oleh perkembangan yang sangat pesat akan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek).

Adanya degradasi etika (*ethica degradation*) masyarakat, seperti tata cara berbahasa, perilaku, dan berfikir yang sudah tidak sesuai dengan budaya luhur bangsa ini. Untuk itu, pemerintah membuat kebijakan untuk responden Prajab/Latsar, khususnya CPNS Golongan III diberikan mata pembelajaran Etika Publik (*Public Ethic*), termasuk para dosen sebagai PNS diwajibkan bertanggung jawab akan menurunnya tatanan etika di masyarakat, khususnya di kampus (LAN, 2015).

Disisi lain, saat ini pelayanan publik yang berkualitas adalah dambaan masyarakat. Pelayanan publik yang profesional tidak hanya dilandasi adanya kompetensi teknik dan kepemimpinan tetapi perlu juga kompetensi etika. Pencapaian akan kualitas pelayanan publik yang diberikan, diperlukan adanya standar pelayanan yang mencakup ketepatan waktu, dan kewajaran harga pelayanan dari masing-masing unit penyelenggara layanan, sehingga hak dan kewajiban masyarakat yang membutuhkan layanan terpenuhi dengan baik. Penyusunan standar pelayanan harus dibuat sederhana agar mudah dipahami, tidak menggunakan bahasa yang susah dimengerti serta mudah diakses (Ombudsman, 2019).

Metode

Perencanaan penelitian ini terbagi menjadi beberapa langkah, sebagai berikut:

- 1) **Tipe penelitian.** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan pengambilan data dengan tehnik wawancara langsung dan mendalam. Tehnik wawancara dapat menggali lebih dalam mengenai sikap, keyakinan, perilaku, atau pengalaman dari responden terhadap fenomena sosial (Bastian, Winardi, & Fatmawati, 2018);
- 2) **Karakteristik partisipan.** Partisipan penelitian adalah sumber informasi primer bagi peneliti, sehingga kriteria partisipan perlu dirumuskan secara jelas. Sasaran penelitian adalah sebagian alumni yang

pernah mengikuti Prajab-2016 ditentukan secara acak. Alumni yang sudah ditentukan didampingi masing-masing mentor dan rekan kerjanya, sebagai responden Alumni yang sudah ditentukan didampingi masing-masing mentor dan rekan kerjanya, sebagai responden. Responden Prajab-2016 terdiri dari 10 orang mentor dan 10 orang rekan kerja dari responden asal Universitas Brawijaya, Malang. Responden Latsar-2017, terdiri dari 6 orang mentor responden dan 6 orang rekan kerja dari responden asal Universitas Indonesia. Total responden dalam penelitian ini ada 32 responden;

- 3) **Waktu dan tempat pengumpulan.** Kegiatan wawancara dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2018. Di Universitas Brawijaya (UB), Malang. Pelaksanaan, kegiatan wawancara dilakukan di Gedung Rektorat Lantai 4 di dibantu dan difasilitasi oleh Bagian Kepegawaian. Di Universitas Indonesia (UI), Depok yang dibantu dan difasilitasi oleh Direktur SDM UI.
- 4) **Analisa Wawancara (Interview):** Untuk mendapatkan hasil wawancara yang efektif dan efisien, dibuat beberapa katagori pertanyaan untuk dapat mempermudah pelaksanaannya. Kategori berdasarkan kompetensi ini diambil dari beberapa poin terkait dengan materi etika publik yang memang diajarkan pada responden saat Prajab/Latsar. Hasil rekaman wawancara dirubah dalam bentuk transkrip dan kemudian dianalisa berdasarkan jumlah (*frekuensi*) dari katagorisasi kompetensi untuk dapat melihat perilaku kinerja yang muncul.

Adapun pengelompokan pertanyaan dalam wawancara adalah sebagai berikut:

- a) Katagori adanya perilaku responden secara umum yang dapat mencirikan PNS (ASN) yang sudah profesional (menggambarkan dan mencerminkan adanya sebagian kode etik ASN dan nilai kode etik yang diajarkan);

- b) Katagori adanya peningkatan perilaku responden setelah responden mengikuti kegiatan Prajab/Latsar;
- c) Katagori adanya tantangan dan kelemahan yang masih harus dihadapi oleh responden Prajab/Latsar;
- d) Katagori adanya perubahan *mindset* yang terjadi setelah mengikuti kegiatan Prajab/Latsar (sifat pelayanan, memahami tugas dan fungsinya, dan amanah yang dipertanggung jawabkan). Untuk lebih jelas, dapat dilihat di bawah ini pembagian pertanyaan sesuai berdasarkan katagori kompetensi pada Tabel 1., di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1.
Katagori Pertanyaan Berdasarkan Kompetensi.

Kompetensi	Perilaku dan Kinerja yang Muncul	Contoh Perilaku
<i>Kompetensi Spiritual</i>	Disiplin	Ketaatan pada jam kerja, prosedur kerja, dan peraturan kantor
	Dedikasi	Kesediaan untuk bekerja apa saja dan di mana saja, serta berkorban untuk organisasi
	Integritas & Loyalitas	Kepatuhan terhadap perintah dan kegigihan menjaga citra
	Ethos Kerja	Keseriusan dalam bekerja
	Motivasi Kerja	Semangat untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja
<i>Kompetensi Sosial</i>	Mampu berkomunikasi secara efektif	Dapat menyampaikan pendapat dengan jelas dan dapat memahami penjelasan orang lain dengan tepat
	Mampu mengapresiasi pendapat orang lain	Sabar dalam mendengarkan pendapat orang lain dan menghargai pendapat tersebut
	Mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim	Toleransi di dalam tim dan kesediaan membantu anggota tim yang kesulitan
	Mampu melakukan koordinasi internal -	Memiliki jaringan kerja yang luas dan bekerja secara sinergis dalam lintas unit

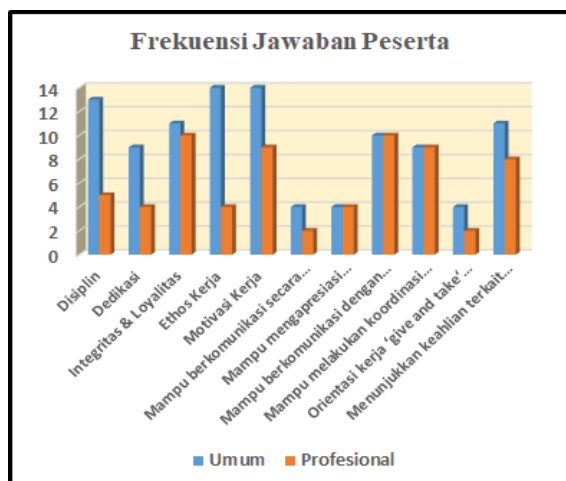
	eksternal	
	Orientasi kerja 'give and take' dan 'win-win'	Kesediaan untuk berkompromi dan mencari kesepakatan serta solusi 'win-win'
Kompetensi Teknis	Menunjukkan keahlian terkait bidang kerja	Menunjukkan keahlian terkait dengan bidang ajar atau kompetensi lainnya terkait dengan bidang kerja

Hasil dan Pembahasan

1. Perilaku responden secara umum dan profesional yang dapat mencirikan PNS (ASN).

Hasil analisis ke tiga kategori kompetensi kepada responden, dapat dilihat pada Tabel 2. di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2.
Jawaban Responden Berdasarkan Frekuensi Kompetensi



Permasalahan yang disampaikan oleh para responden adanya beberapa kompetensi yang tingkat frekuensi penyampaiannya relatif sering, yaitu kompetensi spiritual yang masih memunculkan kinerja masih rendah, seperti: tingkat disiplin, etos kerja, dan motivasi kerja.

(a) Disiplin:

Adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 yang dikeluarkan oleh Menkumham, (2021) tentang Disiplin Pegawai

Negeri, ini mengindikasikan bahwasanya masalah kedisiplinan masih menjadi hambatan utama dalam proses reformasi birokrasi, khususnya dalam mentaati jam kerja, prosedur kerja dan peraturan kantor. Menurut Haryanti (2019), disiplin adalah: sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap timbulnya perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang di tetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

(b) Etos Kerja:

Berdasarkan Oxford d Dictionaries, etos (ethos), adalah "The characteristic spirit of a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspirations (semangat yang bersifat khas dari sebuah budaya, era, ataupun komunitas yang diwujudkan dalam sikap dan tekadnya).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etos sebagai "Pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial". Disisi lain, keterkaitan etos dan etika berdasarkan dari deskripsi asal usul kata dan definisi yang ada, memperlihatkan dengan jelas arti etos ("The moral ideas") memiliki elemen etika, sebagai ("Moral principles"), di dalam pengertiannya. Etika menjadi bagian dari alasan atau dasar berpikir, bersikap, dan bertindak (etos). Etika mengacu kepada nilai moral, yang dapat juga dikatakan sebagai standar, dari mana seseorang dapat mengevaluasi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain. Jika perilaku seseorang selaras dengan prinsip moral (etika), maka ia dapat dikatakan berperilaku benar (Ginting, 2016).

Menurut (Pidarta, 1999), kompetensi profesional seorang dosen yang dimaksud adalah adanya kompetensi moral. Posisi "moral", mempunyai kedudukan strategis yang utama dalam kehidupan setiap dosen, dimanapun dia berada. Moral yang baik akan memperlihatkan adanya kepribadian yang baik pula. Seorang pendidik memang selayaknya

dituntut dan wajib mempunyai moral atau pribadi yang baik agar dapat menjadi tauladan bagi responden didik. Sikap dan perilaku para pendidik sangat mempengaruhi akan perilaku responden didik. Ini menguatkan adanya konsep, bahwasanya keteladanan dan moral yang baik akan membantu meningkatkan tata kerja dan belajar responden ataupun melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lain.

Adanya paradigma baru berlandaskan etika untuk pengembangan desain dan Teknologi Instruksional (*Instructional Design and Technology/IDT*). IDT prinsipnya akan membantu para pelajar untuk dapat memecahkan permasalahan berdasarkan etis. Sains, desain, dan teknologi menjadi sarana untuk mencapai tujuan etis (Inouye, Merrill, & Swan, 2005).

(c) Motivasi Kerja

Definisi motivasi (KBBI), sesuatu dorongan yang timbul di diri manusia baik secara sadar dan tidak sadar untuk dapat melakukan kegiatan dengan tujuan tertentu. Motivasi, suatu dorongan usaha yang mampu menggerakkan seseorang dan kelompok orang tertentu untuk tergerak melakukan kegiatan sesuai tujuannya yang diinginkan sehingga merasakan kepuasan dari upayanya.

Performa suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh campur tangan karyawannya, seperti Performa Pekerja PNS di Indonesia juga memiliki tujuan yang hendak dicapai. Contoh organisasi adalah instansi pemerintah di Indonesia, dimana yang mengatur seluruh aspeknya adalah pemerintah. Disisi lain, adanya karyawan yang bekerja di instansi pemerintah yang disebut PNS, dimana performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja PNS itu sendiri. Tahun 2017, BKN melakukan survey penilaian dan kompetensi 3000 PNS, dimana hasilnya kompetensi dan kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga hasil dan performa kinerjanya tidak maksimal. Ini disebabkan masih minimnya motivasi para PNS tersebut (Aryanti & Soerjoatmodjo, 2018).

Hasil penelitian Sari & Wardoyo (2019), ada dua tipe motivasi dosen dalam bekerja, ada dua tipe, yaitu tipe dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Tipe dorongan intrinsik landasannya merupakan aspek non-finansial (ibadah, kesenangan), dan Tipe dorongan ekstrinsik landasannya lebih mengutamakan keaspek finansial (posisi). Para dosen memiliki motivasi dan pandangan yang berbeda-beda dalam menjalankan profesinya. Motivasi sangat penting karena erat kaitannya dengan kinerja dosen. Seorang dosen yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan terlihat lebih profesional dalam memanje pikiran, tenaga, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga motivasi dosen mampu mendorong kinerjanya.

Disisi lain, organisasi perguruan tinggi (PT), menghadapi tantangan berat juga untuk melakukan pelayanan publik, khususnya daya saing. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh sevitak akademika, yaitu (a) kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan mahasiswa, (b) motivasi pengajar berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan mahasiswa, (c) kompetensi dosen berhubungan dengan motivasi mengajar, dan (d) kompetensi dosen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan mahasiswa (Supriyanto, 2013).

Lebih lanjut, Yenny (2019), menekankan bahwa motivasi menjadi acuan seseorang untuk berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pegawai harus mempunyai motivasi yang kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Teori motivasi kerja, terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu: teori konten dan teori proses. Teori Konten membicarakan tentang proses menganalisis kebutuhan tertentu, motif-motif, dan imbalan yang mempengaruhi motivasi. Sedangkan fokus teori proses membicarakan tentang psikologis dan proses perilaku dari motivasi. Ini satu sama lain saling berkaitan.

Mulyati (2017), mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya akademik, kepemimpinan spiritual, motivasi dan kinerja dosen di Universitas Merdeka

Jawa Timur menggunakan 'Structural Equation Modeling', sebagai berikut:

- 1) Ukuran faktor kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan social memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi;
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi; namun tidak dengan budaya akademik dan kepemimpinan spiritual;
- 3) Budaya akademik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetapi tidak dengan kompetensi dan kepemimpinan spiritual;
- 4) Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual tidak berdampak pada motivasi maupun kinerja dosen

Tahrir (2010), sebelumnya telah menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kompetensi dosen berhubungan secara positif dan signifikan dengan motivasi belajar para mahasiswa. Selanjutnya, menyatakan antara kompetensi dosen dan disiplin kerja dosen berhubungan secara positif dan signifikan dengan motivasi belajar mahasiswa.

Menurut para responden, *Komponen Kompetensi Spiritual* yang terdiri dari disiplin, etos kerja dan motivasi kerja mengalami perubahan secara nyata. Contoh: bentuk perilaku yang banyak disebutkan oleh mentor dan rekan kerja dari responden adanya suatu keseriusan dari mereka dalam bekerja, untuk berusaha lebih konsistensi dalam berperilaku dan peningkatan kinerja melalui Latsar/Prajab yang telah mereka ikuti.

Seluruh responden telah dinilai oleh mentor dan/atau rekan kerja, sehingga sejauh mana manfaat dari Diklat yang telah dilaksanakan. Pada umumnya, responden Diklat telah memiliki modal yang baik dalam menunjukkan Etika Publik, sehingga intensitas peningkatan perilaku berbeda antara satu responden dan responden lain.

Ada beberapa komponen kompetensi spiritual yang telah disadari perlunya peningkatan nyata, seperti yang terkait dengan integritas dan loyalitas, kemampuan untuk berkomunikasi secara baik dalam tim, serta kemampuan melakukan koordinasi internal dan eksternal. Ini akan mempercepat menjadikan seorang PNS yang profesional. Indikator, para responden telah mengalami perubahan adanya penugasan menjadi pejabat baru di lingkungan fakultas atau departemen mereka.

Sementara itu, ada beberapa responden partisipan wawancara agak ragu apakah perubahan perilaku terjadi karena kesempatan mereka untuk menunjukkan perilaku, atau memang mereka hanya mengembangkan sedikit modal yang sudah ada.

Tampubolon & Limbong (2011), mengemukakan hubungan yang signifikan antara: (a) Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Dosen, dan (b) Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Dosen dengan Variabel Intervening Pemahaman Misi Organisasi Selain itu, ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja, Pemahaman Misi Organisasi dengan Loyalitas Dosen di Universitas Kristen Indonesia.

Sebagian besar partisipan menilai bahwa materi Latsar/Prajab yang ada sudah cukup baik dalam meningkatkan aspek perilaku yang terkait akan konsistensi mereka dalam mematuhi peraturan dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, perubahan perilaku yang juga cukup sering disebutkan yaitu terkait dengan kepedulian terhadap lingkungan sekitar.

Sementara itu, para responden masih ingin meningkatkan kinerjanya untuk dapat lebih memajukan Universitas, Fakultas, dan/atau Departemen mereka. Keinginan ini mereka tunjukkan dengan berusaha menjalin jejaring baik internal dan eksternal yang lebih luas untuk dapat mengembangkan dan membuat berbagai

program inovasi sebagai lanjutan dari tugas latsar/prajabatan mereka.

2. Tantangan dan Kelemahan yang Masih Harus Diperbaiki

Seluruh responden wawancara, mengemukakan persetujuannya bahwa masih banyak tantangan dan kelemahan yang asih harus diwaspadai dan diperbaiki. Tantangan tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Ada tiga tantangan terbesar dalam mengimplementasikan Etika Publik di tempat kerja, yaitu: (a) timbulnya konflik peran; (b) tuntutan yang bertambah, dan manajemen waktu.

Aktivitas yang bertambah di lingkungan membuat responden sulit untuk memanje pekerjaan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Tetap mempertahankan sikap yang baik walaupun banyak godaan dari lingkungan luar. Lingkungan yang sulit berubah membuat responden harus pandai dalam menghadapi berbagai tipe orang dengan karakter yang berbeda-beda. Materi mengenai cara memengaruhi orang lain untuk bersikap sesuai dengan etika publik dinilai perlu diperdalam sehingga responden dapat menjadi panutan yang baik serta membawa suasana atau budaya yang dapat mencerminkan nilai-nilai terkait etika publik.

Menurut Lumintang (2015), di suatu organisasi apabila sistem komunikasi dan informasinya tidak baik akan terjadi miskomunikasi dan akan terjadi konflik. Konflik adalah pertempuran atau pertikaian antar individu atau kelompok organisasi. Konflik dapat diselesaikan dengan berbagai cara, yaitu dengan menggunakan kekuasaan, konfrontasi, berkompromi, menenangkan situasi dan, mundur dari posisi.

Tabel 3.
Tantangan dan Kelemahan yang Masih Harus Diperbaiki

No.	Bentuk tantangan dan kelemahan terkait etika	Frekuensi
1.	Konflik peran (mis. peran ibu vs dosen, peran peneliti vs dosen)	7
2.	Tuntutan yang bertambah	6
3.	Manajemen waktu	5
4.	Mempertahankan perilaku yang sudah baik walaupun motivasi naik dan turun	4
5.	Perlu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan lebih baik	4
6.	Menghadapi karakter orang yang berbeda-beda	4
7.	Harus menjadi panutan atau pelopor dalam menularkan perilaku yang sudah baik	4
8.	Keluwasan dan ketegasan dalam mengambil keputusan	3
9.	Harmonisasi dan menghargai orang lain	2
10.	Menjaga diri menghadapi godaan dari lingkungan	2
11.	Memiliki sikap yang masih strict dan kaku	1
12.	Terkadang lupa dengan sesuatu	1
13.	Sering merasa kelelahan	1
14.	Lingkungan yang dapat resisten terhadap perubahan	1
15.	Bersikap adil sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada	1
16.	Menghadapi berbagai masalah yang mungkin terjadi	1
17.	Manajemen emosi	1
18.	Sulit menolak pekerjaan yang datang	1

Kehidupan dilingkungan bisnis dicirikan adanya perubahan yang cepat dan beban tugas yang meningkat dengan kompetitif yang tinggi. Isitilah “*time management*” (manajemen waktu), ada saat revolusi industri dan menjadi gagasan modern perihal melakukan sesuatu secara efektif dan efisien. Manusia moderen akan sukses bila mempunyai keterampilan dasar mengatur waktu dengan baik. Manajemen waktu yang sistimatis dapat mempertahankan suatu organisasi/perusahaan untuk dapat bertahan hidup (*survive*) dan dapat memenangkan adanya persaingan (Gea, 2014).

Tantangan yang dihadapi responden, adalah mempertahankan sikap baik yang sudah tumbuh dan ada selama mengikuti Diklat. Lingkungan asal yang kemungkinan

masih sulit untuk berubah membuat peserta harus mempunyai strategi dalam menghadapi berbagai tipe orang dengan karakter yang berbeda-beda. Materi untuk dapat memengaruhi orang lain untuk bersikap sesuai dengan etika publik dinilai perlu diperdalam sehingga peserta dapat menjadi panutan yang baik serta membawa suasana atau budaya yang dapat mencerminkan nilai-nilai terkait etika publik.

Lebih lanjut, memperbaiki dan mengubah perilaku seseorang dapat melalui sarana pendidikan. Di pendidikan tinggi (PT), tidak hanya memberikan pengajaran tetapi juga pembentukan sikap, dan kepribadian untuk dapat menghadapi krisis moral. Adanya nilai-nilai etika dan budaya, diharapkan membantu manusia tetap bermoral, berharkat, bermartabat, dan berkomitmen untuk selalu konsisten (Hudiarini, 2017).

Selanjutnya para peserta yang telah mengikuti diklat ini, diharapkan dapat menjadi seorang PNS yang mempunyai etika dalam melayani publik. Pelayanan publik yang mampu memuaskan masyarakatnya, karena permasalahan mendasar dalam proses pelayanan publik di Indonesia adalah faktor etika (Bisri & Asmoro, 2019).

Etika profesional merupakan wujud integritas seseorang terhadap organisasi, seperti adanya kesadaran seseorang akan aturan yang berlaku dari nilai-nilai yang disepakati; adanya kesediaan seseorang untuk melakukan dialog dengan berbagai entitas yang ada dalam organisasi; dan adanya etika menjadi bahan pertimbangan dalam berinteraksi antara pimpinan dan sesama anggota organisasi. Etika profesional merupakan pertimbangan etis dan pedoman profesional yang berlaku secara universal, seperti: tanggung jawab; integritas; objektivitas; dan menjaga kerahasiaan (Gunawan & Sari, 2018).

3. Perubahan mindset

Dari Tabel 4., di bawah ini sebagian besar para responden yang diwawancarai menilai bahwa ada perubahan *mindset* dari responden peserta Diklat. Hanya saja, tidak semua partisipan secara jelas menyatakan perubahan ini terjadi. Menurut mereka, responden yang dimaksud sudah menunjukkan *mindset* yang baik sebelum Diklat dimulai, sehingga mereka tidak menyatakan secara pasti apakah perubahan ini terjadi akibat Diklat yang diberikan.

Tabel 4. Perubahan Mindset

No.	Ada Perubahan Mindset	Frekuensi
1.	Ya	13
2.	Tidak	0
3.	Perubahan mindset kurang jelas apa memang benar terjadi atau tidak karena mindset sudah baik dari dulu, namun pada dasarnya perilaku sudah baik	2

Adapun responden yang berubah umumnya lebih banyak menunjukkan perilaku yang terkait dengan pelayanan, baik kepada senior mereka, rekan kerja, atau kepada mahasiswa. *Mindset* yang lain yang juga muncul yaitu fokus mereka terhadap peran, dan bukan wewenang. Perilaku terkait dengan *mindset* antara lain misalnya pada kegigihan mereka untuk menjaga citra diri dan tidak menyalahgunakan wewenang mereka. Partisipan wawancara juga menilai beberapa responden sebagai orang yang cukup religius, dan menunjukkan tanggung jawab mereka secara lebih baik di tempat kerja.

Mangesti (2017), menerangkan bahwa Kode Etik Profesi Indonesia, agar para profesional memiliki *character building* sebagai bangsa Indonesia yang berkualitas untuk turut serta mengambil bagian dalam peradaban global. Kode Etik Profesi yang disusun dengan bingkai Keindonesian ini menjadi himpunan norma moral yang

memiliki sanksi, sehingga berfungsi bukan hanya sebagai instrument *social control* semata tetapi juga instrument perlindungan bagi setiap profesi untuk dapat berdiri dengan berwibawa serta memberi penghormatan penuh terhadap hak-hak manusiawi secara otonom dan rasional.

Tabel 5. Perubahan Mindset (2)

No.	Bentuk perubahan	Frekuensi
1.	Menjadi pelayan	10
2.	Terfokus pada peran	6
3.	Menyadari pekerjaan adalah amanah yang harus dipertanggung-jawabkan	6

Berdasarkan pemaparan di atas, Diklat dapat dikatakan cukup berhasil. Walaupun demikian, maka perlu dipertimbangkan juga keterbatasan dalam hasil pengambilan data ini. Beberapa kendala, yaitu:

- 1) Dalam wawancara memungkinkan pengambilan data yang mendalam, tapi generalisasi hasil menjadi terbatas. Perlu dipertimbangkan untuk melakukan pengambilan data dengan kuesioner secara kuantitatif sehingga kesimpulan dapat diambil dari lebih banyak perwakilan responden Diklat;
- 2) Perlu dipertimbangkan untuk mengambil data terkait dengan perilaku responden sebelum Diklat dilakukan. Data ini kemudian dibandingkan dengan data perilaku setelah Diklat dilakukan sehingga peningkatan perilaku dapat terlihat dengan lebih jelas;
- 3) Analisis data dilakukan tanpa adanya analisis *inter-rater*, sehingga interpretasi hasil wawancara dapat berbeda. Perlu dipertimbangkan, apa yang dapat dilakukan untuk pengembangan Diklat dengan memastikan akurasi hasil analisis ini dengan menggunakan *rater* lain;

- 4) Perlu dilakukan pemantauan apakah tingkah laku responden Diklat dapat bersifat menetap dalam jangka panjang

Ardianingsih & Yuniarti (2012), profesi dosen adalah sebuah profesi yang harus mempunyai keahlian dan pengetahuan teknis yang cukup untuk menunjang profesionalismenya. Seorang dosen mempunyai tugas dan tanggung jawab yang dimanifestasikan dalam tri dharma perguruan tinggi (dengan melaksanakan: pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat), sehingga harus menjunjung tinggi etika. Karena etika memiliki peran menjamin kualitas jasa yang diberikan kepada masyarakat akademisi.

Lalu apa yang harus kita perbuat untuk memperbaiki etika terlebih sebagai orang tua untuk kedepannya ?

- Lebih menghormati orang tua yang lebih terpenting;
- Intropeksi diri serta mengendalikan diri sendiri;
- Memahami kondisi orang sekitar kita yang membutuhkan bantuan;
- Lebih sering mengaca tentang perilaku mulia yang telah dilakukan orang dahulu;
- Banyak belajar dari pengalaman;
- Menjaga perkataan dan perilaku;
- Berusaha menjadi pribadi yang lebih baik. (Menristekdikti, 2016).

Hal ini terkait dengan minimnya etika atasan atau pemimpin untuk menerapkan dan mengaplikasikan etika itu sendiri kepada bawahannya. Sehingga, tata kelola pemerintahan, yakni birokrasi sebagai perpanjangan tangan pemerintah hanya memberikan aturan bagi ASN untuk bertindak tapi tidak didukung dengan penegakan hukum itu sendiri yang sejatinya merupakan bagian penting dari *good governance*. Maka terkesan etika bagaimana berperilaku terkait dengan tugasnya sebagai pelayan publik justru terdegradasi dengan “etika” birokrat sebagai satu kesatuan korps yang harus saling “menjaga” dan “melindungi” dalam konotasi negatif (Santoso & Dewi, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Responden merasakan adanya perubahan di Kompetensi Spiritual, dimana perilaku kinerja yang berubah yaitu *disiplin, etos kerja*, dan motivasi bekerja. Dirasakan oleh responden terjadi juga perubahan *mindset* tetapi tidak jelas karena sulit pengukurannya. Implementasi etika publik menjadi suatu tantangan yang cukup berat yang dirasakan para responden setelah kembali ke lingkungannya. Mempertahankan perubahan sikap baik yang di dapat selama mengikuti pelatihan dirasakan responden sangat berat. Kurikulum yang diberikan dalam pelatihan dapat meningkatkan kompetensi spiritual, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis menjadikan seorang PNS yang profesional dalam pelayanan publik.

Saran

- (1) Evaluasi pasca pelatihan sebaiknya dilakukan secara periodikal dan berkelanjutan setelah para peserta pelatihan menjadi PNS;
- (2) Menghadapi tantangan dan kelemahan berkaitan dengan etika publik di lingkungan kerja dilakukan komunikasi secara terbuka dan transparan dengan baik.
- (3) Materi wawancara sebaiknya tidak mengyangkut etika publik semata tetapi seluruh materi pembelajaran yang di berikan pada Latsar CPNS Golongan III (ANEKA).

DAFTAR PUSTAKA

- Tampubolon, M. P. (2012). Pelayanan Untuk Dosen Perguruan Tinggi, 1–21.
- Santiarsti, T., Dengo, S., & Ruru, J. (2015). Penerapan Etika Pns Dalam Pelaksanaan Tugas Aparatur Pelayanan Publik (Suatu Studi Di Kantor Camat Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30), 1341.
- Hudiarini, S., Upt, J., Politeknik, M., & Malang, N. (2017). *Penyertaan Etika Bagi*

Masyarakat Akademik Di Kalangan Dunia Pendidikan Tinggi (Vol. 2). Retrieved from <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JMK>.

- Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 179–187. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.648>.
- Rich, K. L. (2016). Introduction to ethics. *Nursing Ethics: Across the Curriculum and Into Practice*, 3–31. Retrieved from https://samples.jbpub.com/9781449649005/22183_CH01_Pass3.pdf.
- Darwall, S. (2018). Ethics and Morality. *The Routledge Handbook of Metaethics*, 552–566.
- Patrao Neves, M. (2017). ETHICS. In *Encyclopedia of Global Bioethics* (pp.1–17). Springer, Science+ Business Media Dordrecht 2015.
- LAN. (2015). *Etika Publik*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Ombudsman. (2019). Indeks Persepsi Maladministrasi 2019.
- Bastian, I., Winardi, R. D., & Fatmawati, D. (2018). Metoda Wawancara. *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*, (September 2018), 53–99.
- Menkumham. PP RI Nomor 94 Tahun 2021. (2021).
- Ginting, D. (2016). *ETOS KERJA: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Pidarta, M. (1999). Etos Kerja Dosen. *Ilmu Pendidikan*, 6(4).
- Inouye, D. K., Merrill, P. F., & Swan, R. H. (2005). Help: Toward a new ethics-centered paradigm for instructional design and technology. *IDT Record*, (May), Access: <http://www.indiana.edu/~idt/articles/docum>. Retrieved from <http://www.indiana.edu/~idt/articles/documents/ethics.htm>.
- Aryanti, T. & Soerjoatmodjo, G. W. L., & Jaya, U. P. (2018). Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di *Researchgate*, 4(15).
- Sari, P. O., & Wardoyo Putro, U. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia).

- Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1), 18.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.250>.
- Supriyanto (2013). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kualitas Layanan Kepada Mahasiswa. *Manajemen Bisnis*, 1(1), 65. <https://doi.org/10.22219/jmb.v1i1.1323>.
- Yenny, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menata*, 2(2), 27–41.
- Mulyati, T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(1), 66.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.1756>.
- Tahrir, T. (2010). Hubungan Kompetensi Dan Disiplinan Kerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 145–156.
<https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.2183>
- Tampubolon, M. . & M. Limbong. (2011). *Loyalitas Dosen Tersertifikasi dengan variabel independen Kepuasan kerja dan variabel intervening Pemahaman Misi UKI*.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Acta Diurna*, IV(2).
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777.
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3133>.
- Hudiarini, S. (2017). Penyertaan Etika Bagi Masyarakat Akademik di Kalangan Dunia Pendidikan Tinggi. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 2(1), 1–
13.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Bisri, M. H., & Asmoro, B. T. (2019). Etika Pelayanan Publik di Indonesia. *Journal of Governance Innovation*, 1(1), 59–76.
<https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i1.298>.
- Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018). pengaruh Etika Profesional Terhadap Pembentukan. *JAMP*, 1(September), 279–283.
- Mangesti, Y. A. (2017). Konstruksi Kode Etik Profesi Dalam Bingkai Nilai Keindonesiaan. *Vocatio: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Dan Sekretari*, 1(1), 11–22. Retrieved from <http://journal.wima.ac.id/index.php/VOCATIO/article/download/1165/pdf>.
- Ardianingsih, A. & Yuniarti, S. (2012). Etika, Profesi Dosen Dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10.
- Menristekdikti. Permenristekdikti No54/2016 (2016).
- Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 179–187.
<https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.648>

Biarkan halaman ini tetap ada

[halaman ini sengaja dikosongkan]