

BAB 1 PENDAHULUAN

1. DEKRIPSI MATA DIKLAT

Dalam Mata Diklat Akuntabilitas PNS, secara substansi pembahasan berfokus pada fasilitas pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali dengan pembelajaran mengenai konsep akuntabilitas, mekanisme akuntabilitas, akuntabilitas dalam konteks, konflik kepentingan dalam masyarakat, netralitas PNS, keadilan dalam pelayanan publik, transparan dalam memberikan informasi dan data yang dibutuhkan oleh publik, serta sikap dan perilaku yang konsisten, menjadi PNS yang akuntabel. Mata diklat ini disajikan dengan proses experiential learning, yang memberikan penekanan-penekanan pada proses internalisasi nilai-nilai dasar, kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, film pendek, studi lapangan dan demonstrasi. Melalui mata diklat ini, peserta akan dinilai kemampuannya dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar akuntabilitas guna pelaksanaan tugas jabatannya

2. KOMPETENSI DASAR

Bahan ajar ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam kehidupan sehari-hari, dan ditempat kerja. Sebagai landasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel, aspek-aspek akuntabilitas, tingkatan, logika dan mekanisme akuntabilitas serta operasionalisasinya dalam membangun akuntabilitas di birokrasi dan lingkungan kerja.

3. INDIKATOR KEBERHASILAN:

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas PNS ini, peserta diharapkan mampu:

1. Memahami konsep akuntabilitas publik,
2. Peserta dapat menjelaskan dan menghayati mekanisme akuntabilitas,
3. Peserta mampu memahami dan mengidentifikasi akuntabilitas dalam konteks
4. Peserta diharapkan menjadi PNS yang akuntabel dlm sikap dan perilaku yang konsisten sehari-hari

5. MATERI POKOK DAN SUB MATERI POKOK

1. Konsep akuntabilitas;
 - 1.1. Apa yang Dimaksud dengan Akuntabilitas
 - 1.2. Aspek - Aspek Akuntabilitas
 - 1.3. Pentingnya Akuntabilitas
 - 1.4. Bagaimana Tingkatan dalam akuntabilitas
2. Mekanisme akuntabilitas;
 - 2.1. Mekanisme akuntabilitas birokrasi Indonesia
 - 2.2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel
 - 2.3. Langkah langkah yg dilakukan dalam menciptakan framework Akuntabilitas
3. Akuntabilitas dalam konteks
 - 3.1. Transparansi dan Akses Informasi
 - 3.2. Praktek Kecurangan (Fraud) dan Perilaku Korup
 - 3.3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara
 - 3.4. Penyampaian & Penggunaan Data dan Informasi Pemerintah
 - 3.5. Konflik Kepentingan
4. Menjadi PNS yang akuntabel
 - 3.1. Apa yang diharapkan dari Seorang PNS
 - 3.2. Perilaku berkaitan dengan Transparansi dan Akses Informasi
 - 3.3. Menghindari Perilaku yang Curang dan Koruptif
 - 3.4. Perilaku Terhadap Penggunaan Sumber Daya Negara
 - 3.5. Perilaku berkaitan dengan Penyimpanan dan Penggunaan Data serta Informasi
 - 3.6. Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan
 - 3.7. Bagaimana Mengambil Keputusan yang Akuntabel bagi PNS

BAB II

KONSEP AKUNTABILITAS

A. Apa yang Dimaksud dengan Akuntabilitas.

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan tanggung jawab atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai. 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: a) Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan, antara kepentingan publik dengan kepentingan sektor, kelompok, dan pribadi; b) memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindari dan mencegah keterlibatan PNS dalam politik praktis; c) memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik; d) menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan.

B. Aspek - Aspek Akuntabilitas : 1) Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (Accountability is a relationship). Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Di lain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak; 2) Akuntabilitas berorientasi pada hasil (Accountability is results-oriented). Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai

hasil yang maksimal; 3) Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (Accountability requires reporting). Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah); 4) Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (Accountability is meaningless without consequences). Akuntabilitas adalah kewajiban. Kewajiban menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi, 5) Akuntabilitas memperbaiki kinerja (Accountability improves performance). Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akuntabilitas yang bersifat proaktif (proactive accountability), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

C. Pentingnya Akuntabilitas.

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap 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 PP No. 53 Tahun 2010 tentang 12 Akuntabilitas PNS Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun 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 perilaku PNS dengan mengedepankan kepentingan publik, imparial, dan berintegritas. Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu: **a) Untuk menyediakan kontrol demokratis** (peran

demokrasi); **b) untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan** (peran konstitusional); **c) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas** (peran belajar). 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, rectification, dan sebagainya). **Ketiga**, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

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 MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas 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, rectification, dan sebagainya). **Ketiga**, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

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 MPR. Akuntabilitas vertikal

membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas kerjanya.

Jadi akuntabilitas stakeholder adalah tanggungjawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsif dan bermartabat kepada MPR.

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum (accountability for probity and legality). Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
2. Akuntabilitas proses (process accountability). Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
3. Akuntabilitas program (program accountability). Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
4. Akuntabilitas kebijakan (policy accountability). Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggung jawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

D. Bagaimana Tingkatan dalam akuntabilitas.

- Akuntabilitas Personal (personal accountability). Akuntabilitas Personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral. Pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki sesuatu dan membuat perbedaan? Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu. Akuntabilitas Individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan Instansinya sebagai pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan, bimbingan dan menghilangkan hambatan kinerja, dimana PNS bertanggungjawab untuk memenuhi tanggungjawabnya. Yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik". Dan

- Akuntabilitas Kelompok. Kinerja sebuah institusi biasanya dilakukan atas kerjasama kelompok. Dalam hal ini tidak ada istilah “Saya”, tetapi yang ada adalah “Kami”. Dalam kaitannya dengan akuntabilitas kelompok, maka pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar berbagai kelompok yang ada dalam sebuah institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.
- Akuntabilitas Organisasi, Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada stakeholders lainnya.
- Akuntabilitas Stakeholder. Stakeholder yang dimaksud adalah masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kinerjanya. Jadi Akuntabilitas Stakeholder adalah tanggungjawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsive dan bermartabat.

Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas stakeholder.

BAB III

MEKANISME AKUNTABILITAS

A. Mekanisme akuntabilitas birokrasi Indonesia

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. Contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan (CCTV, finger prints, ataupun software untuk memonitor pegawai menggunakan komputer atau website yang dikunjungi). Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas berupa: a) **Perencanaan Strategis** (Strategic Plans) yang berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP-D), Menengah (Rencana Pembangunan Jangka Menengah/RPJM-D), dan Tahunan (Rencana Kerja Pemerintah/RKP-D), Rencana Strategis (Renstra) untuk setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk setiap PNS, b) **Kontrak Kinerja**. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. Kontrak atau perjanjian kerja ini merupakan implementasi dari Peraturan 22 Akuntabilitas PNS Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, c) **Laporan Kinerja yaitu berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)** yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

B. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel.

- 1) **Kepemimpinan.** Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

- 2) **Transparansi.** Tujuan dari adanya transparansi adalah: a) Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal, b) Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan, c) Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan, d) Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan,
- 3) **Integritas.** Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders,
- 4) **Tanggungjawab (Responsibilitas).** Responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat. Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi:
A) Responsibilitas Perseorangan yaitu 1) Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan, 2) Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan, 3) Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan B) Responsibilitas Institusi, berupa, 1) Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya, 2) Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, 3) Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya, 4) Adanya kepastian kebijakan dan prosedur yg ditetapkan dan fungsinya untuk melindungi sumber daya organisasi.
- 5) **Keadilan.** Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh karena itu ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang akibatnya kinerja menjadi tidak optimal
- 6) **Kepercayaan.** Rasa keadilan akan membawa kepada kepercayaan. Kepercayaan ini melahirkan akuntabilitas. Dgn kata lain akuntabilitas tidak akan lahir dari hal hal yg tidak dpt dipercaya.
- 7) **Keseimbangan.** Untuk mencapai akuntabilitas dalam organisasi lingkungan kerja, maka diperlukan adanya keseimbangan antara akuntabilitas dan kewenangan serta harapan dan kapasitas. Setiap orang dilingkungan organisasi harus dapat menggunakan kewenangannya

untuk meningkatkan kinerja. Dan untuk mewujudkan kinerja yg baik disertai dgn keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian yg dimiliki.

- 8) Kejelasan. Kejelasan merupakan salah satu elemen utk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Dlm melaksanakan tugas dan wewenang, harus memiliki gambaran yg jelas tentang apa yg menjadi tujuan dan hasil yg diharapkan. Fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran, tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yg diharapkan organisasi dan system pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.
- 9) Konsistensi. Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yg tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekwensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

C. Langkah langkah yang harus dilakukan dalam menciptakan framework Akuntabilitas

Berikut lima (5) langkah yg harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas dilingkungan kerja PNS yaitu :

- Menentukan tujuan yg ingin dicapai dan tanggungjawab yg harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indicator, ukuran dan tujuan kinerja dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan,
- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari implemementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan,
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

BAB IV

AKUNTABILITAS DALAM KONTEKS

A. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan. Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP).

Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik. Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi. Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi public dari semua Badan Publik. Informasi publik disini adalah “Informasi publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu Badan Publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan Badan Publik lainnya

yang sesuai dengan Undang-undang ini serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik” (Pasal 1 Ayat 2).

Informasi publik terbagi dalam 2 kategori: a) Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan, b) Informasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (1) Undang-undang; (2) kepatutan; dan (3) kepentingan umum. Sedangkan Badan Publik adalah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif, dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan UU KIP tidak mengatur hak tersebut untuk non-WNI negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, atau organisasi nonpemerintah yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri (Pasal 4 ayat 3).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah: 1) **Maximum Access Limited Exemption (MALE)** . Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidak berlaku permanen. 2) **Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan**. Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan, 3) **Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat** . Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat,

mudah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana. 4) **Informasi Harus Utuh dan Benar**. Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa, 5) **Informasi Proaktif**. Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat, 6. **Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik**. Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beritikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya. Atas dasar prinsip tersebut, maka pada dasarnya semua PNS berhak memberikan informasi, namun dalam prakteknya tidak semua PNS punya kemampuan untuk memberikan informasi berdasarkan berapa prinsip-prinsip diatas (seperti resiko dampak kerugian yang muncul, utuh dan benar). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

B. Praktek Kecurangan (Fraud) dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokrat untuk menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika. Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi

masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman tahun 2012 di salah satu provinsi (Perwakilan Jatim) mengilustrasikan hal tersebut. Adanya laporan dari beberapa daerah menjadi bukti bahwa penyalahgunaan wewenang terus tumbuh di tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor (“IIA”), mendefinisikan fraud sebagai “An array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception”: sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The Auditor’s Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6 mendefinisikan fraud sebagai “...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal”. kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut. Keberhasilan pembangunan suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang anti kecurangan dapat mendukung secara efektif penerapan nilai-nilai 44 Akuntabilitas PNS budaya kerja, yang sangat erat hubungannya dengan hal-hal atau faktor-faktor penentu keberhasilannya yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya, yaitu : 1) Komitmen dari Top Manajemen Dalam Organisasi; 2) Membangun Lingkungan Organisasi Yang Kondusif; 3) Perekrutan dan Promosi Pegawai; 4) Pelatihan nilai-nilai organisasi atau entitas dan standar-standar pelaksanaan; 5) Menciptakan

Saluran Komunikasi yang Efektif; dan 6) Penegakan kedisiplinan. Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. Setiap orang dapat memberikan pandangan-pandangan dalam pengembangan dan pembaharuan etika dan aturan perilaku (code of conduct) yang berlaku dalam organisasi; berperilaku yang sesuai dengan code of conduct; memberikan masukan kepada pimpinan sebelum mengambil keputusan penting atau yang berhubungan dengan masalah hukum dan implementasinya terhadap pelaksanaan sanksi pelanggaran etika dan aturan perilaku organisasi.

C. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik. Fasilitas publik dilarang penggunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa: 1) Penggunaannya diatur sesuai dengan prosedur yang berlaku, 2) Penggunaannya dilakukan secara bertanggung-jawab dan efisien, 3) Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab. Namun, kadang permasalahannya tidak selalu “hitam dan putih”. Mari kita ambil contoh kasus. Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika keluarga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?
- Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?
- Apakah penggunaan fasilitas menguntungkan diri pribadi semata?

D. Penyampaian dan Penggunaan Data dan Informasi Pemerintah

Mulgan (1997) mengidentifikasi bahwa proses suatu organisasi akuntabel karena adanya kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan informasi dan data yang dibutuhkan oleh masyarakat atau pembuat kebijakan atau pengguna informasi dan data pemerintah lainnya. Informasi ini dapat berupa data maupun penyampaian/penjelasan terhadap apa yang sudah terjadi, apa yang sedang dikerjakan, dan apa yang akan dilakukan. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah akses dan distribusi dari data dan informasi yang telah dikumpulkan tersebut, sehingga pengguna/stakeholders mudah untuk mendapatkan informasi tersebut. Informasi dan data yang disimpan dan dikumpulkan serta dilaporkan tersebut harus relevant (relevan), reliable (dapat dipercaya), understandable (dapat dimengerti), serta comparable (dapat diperbandingkan), sehingga dapat digunakan sebagaimana mestinya oleh pengambil keputusan dan dapat menunjukkan akuntabilitas publik. Untuk lebih jelasnya, data dan informasi yang disimpan dan digunakan harus sesuai dengan prinsip sebagai berikut:

- Relevant information diartikan sebagai data dan informasi yang disediakan dapat digunakan untuk mengevaluasi kondisi sebelumnya (past), saat ini (present) dan yang akan datang (future).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (user friendly) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yg dibutuhkan, baik data yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyarakat, pemerintah, sebagai bagian dari akuntabilitasnya terhadap public. Sekolah mempunyai hubungan yang penting untuk berkewajiban akuntabel terhadap pemerintah, masyarakat, guru, dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan kegiatannya dan kebijakannya adalah bagian dari

akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi, keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektivitas operasional.

E. Konflik Kepentingan.

Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul dimana tugas public dan kepentingan pribadi bertentangan. Tidak masalah jika seseorang mempunyai konflik, tapi bagaimana seseorang menyikapi konflik tersebut. Type type konflik kepentingan. Ada dua jenis umum konflik kepentingan, a) keuangan. Penggunaan sumber daya lembaga (termasuk dana, peralatan, atau sumber daya aparatur) untuk kepentingan pribadi. Contoh keuangan, 1) menggunakan peralatan lembaga/Unit/divisi/bagian utk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi, 2) mennerima hadiah atau pembayaran sesuatu yg diinginkan, 3) mennerima pemasok atau materi promosa tamppa otoritas yg tepat. Contoh yang non keuangan. Yang menggunakan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain. 1) Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tamppa menggunakan koneksi, assosiasi atau keterlibatan dengan calon, 2) menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok assosiasi atau organisasi keagamaan tamppa biaya, 3) penggunaan posisi yg tidak tepat untuk memasarkanatau mempromosikan nilai nilai atau keyakinan pribadi.

Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan, 1) Tugas public dengan kepentingan pribadi. Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yg mungkin bertentangan atau dianggap bertentangan dengan kewajiban public? 2) Potensialitas. Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan oobjektivitas saya ?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan/ tindakan dilihat oleh orang lain? a) Proporsionalitas. Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan? b) Presence of mind. Apa konsekwensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan public, c) Janji. Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk kalah atau menang dari tindakan /keputusan yang diusulkan?

Konsekwensi kepentingan konflik, a) Hilangnya/ berkurangnya kepercayaan pegawai dan stakeholders, b) memburuknya reputasi pribadi atau reputasi institusi, c) tindakan indisipliner, d) pemutusan hubungan kerja, e) dapat dihukum baik perdata atau pidana.

BAB V

MENJADI PNS YANG AKUNTABEL

Di dalam Undang Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada Asas : Kepastian Hukum, Proporsionalitas, Keterpaduan, Delegasi, Netralitas, Akuntabilitas, Efektif dan efisien, keterbukaan, Non diskriminatif, persatuan dan kesatuan, Keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.

ASN sebagai profesi berdasarkan pada prinsip : 1. Nilai Dasar, 2. Kode etik dan kode perilaku, 3. Komitmen, integritas moral dan tanggungjawab pada pelayanan public, 4) Kompetensi yg diperlukan sesuai dengan bidang tugas, 5) kualifikasi akademik, 6) Jaminan perlindungan hukum dlm melaksanakan tugas, dan 7. Profesionalitas jabatan.

A. Apa yang diharapkan dari seorang PNS. Perilaku Individu (Personal behavior) : 1. PNS bertindak sesuai dengan persyaratan legislative, kebijakan lembaga, dan kode etik yg berlaku untuk perilaku mereka, 2. PNS tidak mengganggu, meniadakan atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat, 3. Kebiasaan kerja PNS, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan kontribusi harmonis, lingkungan yg aman dan produktif, 4) PNS memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dgn hormat, penuh kesopanan, kejujuran, keadilan dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak hak, keamanan dan kesejahteraan., 5. PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera member pertimbangan untuk semua informasi yg tersedia, Undang Undang, kebijakan dan prosedur institusi tersebut, 6) PNS melayani pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Perilaku berkaitan dengan transparansi dan akses informasi (Transparency and official Information Process) berupa : 1) PNS tidak akan mengungkapkan informasi resmi dokumen yg diperoleh selain seperti yg dipersyaratkan oleh hukum atau otoritas yg diberikan oleh institusi, 2) PNS tidak akan menyalahgunakan informasi resmi untuk keuntungan pribadi atau komersial untuk diri mereka sendiri atau orang lain. Penyalahgunaan informasi resmi termasuk spekulasi saham berdasarkan informasi rahasia dan mengungkapkan isi isi surat resmi untuk orang yg tidak berwenang, 3) PNS akan mematuhi persyaratan legislative, kebijakan setiap instansi

dan semua arahan yang sah lainnya mengenai komunikasi dgn menteri, staf menteri, anggota media dan masyarakat pada umumnya.

- C. Menghindari Perilaku yg curang dan koruptif (fraudul and corrupt behavior). PNS tidak akan terlibat dalam penipuan atau korupsi berupa 1) PNS dilarang untuk melakukan penipuan yang menyebabkan kerugian keuangan actual atau potensial untuk setiap orang atau institusinya, 2) PNS dilarang berbuat curang dalam menggunakan posisi dan kewenangan mereka untuk keuntungan pribadinya, 3) PNS akan melaporkan setiap perilaku curang atau korupsi, 4) PNS akan melaporkan setiap pelanggaran kode etik badan mereka, 5) PNS akan memahami dan menerapkan kerangka akuntabilitas yg berlaku di sector public.
- D. Perilaku terhadap penggunaan Sumber Daya Negara (Use of public recources) berupa 1) PNS bertanggungjawab untuk pengeluaran yg resmi, 2) PNS menggunakan sumber daya yg didanai public secara teliti dan efisien. Hal ini termasuk pasilitas kantor dan pelaratan, kendaraan, voucher biaya taksi, kredit korporasi kartu dan pembelian barang dan jasa, 3) PNS hanya menggunakan pengeluaran yg berhubungan dengan pekerjaan, 4) PNS tdk menggunakan waktu kantor atau sumber daya untuk kepentingan politik atau keuntungan pribadi atau keuangan, 5) PNS mematuhi kebijakan dan pedoman dlm penggunaan setiap instansi komputerisasi dan kominikasi fasilitas dan menggunakan sumberdaya tersebut secara bertanggung jawab, 6) PNS berhati hati untuk memastikan bahwa setiap perjalanan dinas yg dilakukan untuk tujuan resmi dan benar benar diperlukan, 7) PNS menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab dan efektif efisien.
- E. Perilaku berkaitan dengan penyimpanan dan penggunaan data serta informasi pemerintah (Record keeping and use of government information) berupa 1) PNS bertindak dan mengambil keputusan secara tranparan, 2) PNS menjamin penyimpanan informasi yg bersifat rahasia, 3) PNS mematuhi perencanaan yg telah ditetapkan, 4) PNS diperbolehkan berbagi informasi untuk mendorong efisiensi dan kreativitas, 5) PNS menjaga kerahasiaan yg menyangkut kebijakan Negara, 6) PNS memberikan informasi yg benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yg memerlukan informasi terkait dgn kepentingan kedinasan, 7) PNS tdk menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- F. Perlaku berhubungan dgn Konflik kepentingan (Conflicts of interest) berupa, 1) PNS harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dgn kemampuan

mereka untuk melakukan tugas tugas resmi mereka dgn tidak memihak, 2) ketika konflik kepentingan timbul antara kinerja tugas public dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati hati untuk kepentingan umum, 3) PNS memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yg dapat menimbulkan konflik kepentingan meliputi, a) hubungan dgn orang orang yg berurusan dgn lembaga lembaga yg melampaui tingkat hubungan kerja professional, b) menggunakan keuangan organisasi dgn bunga secara pribadi atau yg berurusan dgn kerabat seperti, : - #memiliki saham atau kepentingan lain yg dimiliki oleh PNS di suatu perusahaan atau bisnis Negara secara langsung atau berbagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan atau melalui kepercayaan,#memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan # menerima hadiah atau manfaat; 4)Jika konflik muncul, PNS dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat; 5) PNS dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

G. Bagaimana Mengambil Keputusan yang Akuntabel bagi PNS? Pengambilan keputusan secara akuntabel dan beretika berarti dapat membuat keputusan dan tindakan yang tepat dan akurat. Sebuah keputusan yang akuntabel dan beretika sangat penting dalam menjaga kepercayaan dan keyakinan terhadap masyarakat dalam pekerjaan pemerintahan. Dalam prakteknya, penempatan kepentingan umum berarti bahwa: 1) Memastikan tindakan dan keputusan yang berimbang dan tidak bias; 2) bertindak adil dan mematuhi prinsip-prinsip due process; 3)akuntabel dan transparan; 4) melakukan pekerjaan secara penuh, efektif dan efisien; 5)berperilaku sesuai dengan standar sektor publik, kode sektor publik etika sesuai dengan organisasinya; 6) mendeklarasikan secara terbuka bila terjadi adanya potensi konflik kepentingan.

BAB VI

KESIMPULAN

. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai. Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja. Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas stakeholder.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. Contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan (CCTV, finger prints, ataupun software untuk memonitor pegawai menggunakan komputer atau website yang dikunjungi). Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan. Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah Perencanaan Strategis (*Strategic Plans*), Kontrak Kinerja, dan Laporan Kinerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu : Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab (*responsibilitas*), Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi. Lima (5) langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS yaitu : Tentukan Tanggung Jawab dan Tujuan, Rencanakan Apa Yang Akan Dilakukan Untuk Mencapai Tujuan, Lakukan Implementasi dan Monitoring Kemajuan, Berikan Laporan Secara Lengkap, serta Berikan Evaluasi dan Masukan Perbaikan.

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. ASN 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. Pengambilan keputusan secara akuntabel dan beretika berarti dapat membuat keputusan dan tindakan yang tepat dan akurat. Sebuah keputusan yang akuntabel dan beretika sangat penting dalam menjaga kepercayaan dan keyakinan terhadap masyarakat dalam pekerjaan pemerintahan. Dalam prakteknya, penempatan kepentingan umum berarti bahwa: Memastikan tindakan dan keputusan yang berimbang dan tidak bias; Bertindak adil dan mematuhi prinsip-prinsip due process; Akuntabel dan transparan; Melakukan pekerjaan secara penuh, efektif dan efisien; Berperilaku sesuai dengan standar sektor publik, kode sektor publik etika sesuai dengan organisasinya serta Mendeklarasikan secara terbuka bila terjadi adanya potensi konflik kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Central of Population and Policy Studies Universitas Gajah Mada (2001)
2. Islamy M. Irfan (2007). *Menggapai Pelayanan yang Bermutu*. Program Doktor Ilmu Administrasi FIA-UB;
3. Inpres 7/1999 ttg Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Kepala LAN No. 589/IX/6/8/1999 ttg Pedoman penyusunan Pelaporan AKIP;
5. Keputusan Ka LAN No. 239/IX/6/8/2003 ttg Penempurnaan Pedoman penyusunan Pelaporan AKIP;
6. Prianto Agus (2006) *Menakar Kualitas Pelayanan Publik*. In- Trans. Dau Malang
7. Per Menpan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2010 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik
8. Solihin, Dadang. H (2007), Penerapan Good Governance di Sektor Publik untuk Memperkuat Akuntabilitas Kinerja Lembaga Publik, ppt.
6. Tarigan Antonius (2003) *Transformasi Model New Governance sebagai Kunci Menuju Optimalisasi Pelayanan Publik di Indonesia*. Manajemen Usahawan Indonesia. No. 02/ Th XXX II Februari 2003
7. Tjahjanulin Domai, Konsep Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, (Tjahjanulin Domai.lecture.ub.ac.id)
8. Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik Penerbit ASA Mandiri Jakarta.
9. UU no. 28 TAHUN 1999 ttg Penyelenggaraan Negara yang Bersih & Bebas KKN;
10. UU no. 25 th. 2004 ttg. SPPN;

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN.

1. Deskripsi Mata Diklat	1
2. Kompetensi Dasar	1
3. Indikator Keberhasilan.....	1
4. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	2

BAB II. KONSEP AKUNTABILITAS

A. Apa yang Dimaksud dengan Akuntabilitas.....	3
B. Aspek - Aspek Akuntabilitas	3
C. Pentingnya Akuntabilitas.....	4
D. Bagaimana Tingkatan dalam akuntabilitas.....	6

BAB III MEKANISME AKUNTABILITAS

A. Mekanisme akuntabilitas birokrasi Indonesia.....	8
B. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel.	8
C. Langkah langkah yg dilakukan dalam menciptakan framework Akuntabilitas.....	10

BAB IV. AKUNTABILITAS DALAM KONTEKS .

A. Transparansi dan Akses Informasi	11
B. Praktek Kecurangan (Fraud) dan Perilaku Korup	13
C. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara	15
D. Penyampaian & Penggunaan Data dan Informasi Pemerintah	15
E. Konflik Kepentingan.....	17

BAB V. MENJADI PNS YANG AKUNTABEL

A. Apa yang diharapkan dari Seorang PNS	18
B. Perilaku berkaitan dengan Transparansi dan Akses Informasi	18
(Transparency and Official Information Access)	
C. Menghindari Perilaku yang Curang dan Koruptif.....	19
(Fraudulent and Corrupt Behaviour)	
D. Perilaku Terhadap Penggunaan Sumber Daya Negara (Use of Public Resources)...	19
E. Perilaku berkaitan dengan Penyimpanan dan Penggunaan Data serta Informasi	19
Pemerintah (Record Keeping and Use of Government Information)	
F. Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (Conflicts of Interest).....	19
G. Bagaimana Mengambil Keputusan yang Akuntabel bagi PNS?.....	20

BAB VI KESIMPULAN.....	21
DAFTAR PUSTAKA.....	23

DAFTAR PUSTAKA

1. Ovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.
2. Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras
3. Riaracháin Institute Of Public Administration Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press
4. Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning
5. Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration
6. Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association
7. Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

- Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu
- Membantu CPNS untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik
- Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar perilaku CPNS

Metode

Pembelajaran

- Berbagai film pendek dan kasus yang akan menjadi pengantar diskusi dari peserta dan pengajar
- Fungsi pengajar adalah fasilitator dalam proses pembelajaran
- Diskusi dilakukan secara berkelompok untuk pembahasan yang lebih kompleks

Modul Diklat Prajabatan 3

- Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu
- Membantu CPNS untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik
- Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar perilaku CPNS

Tujuan

Pembelajaran

- Memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil adalah netral dan tidak bias
- Membentuk perilaku yang akuntabel dan transparan
- Memastikan bahwa pekerjaan

- Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu
- Membantu CPNS untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik
- Modul ini dibuat untuk menanamkan

nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar perilaku CPNS

5. Studi Kasus

Akuntabilitas
Kemampuan
menilai dan
menganalisis
penerapan
akuntabilitas
secara tepat
dengan belajar
dari ilustrasi dan
kasus-kasus
nyata

- Potongan
berita surat
kabar terpilih
tentang
akuntabilitas
ASN

- Film/video
terpilih tentang
akuntabilitas
ASN

3. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibilitas dan akuntabilitas tersebut?

2. Akuntabilitas publik terdiri dari dua macam, yaitu akuntabilitas vertikal (Vertical Accountability) dan Akuntabilitas Horizontal (Horizontal Accountability). Ada studi kasus seperti ini: bahwa ada pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat

Pertanyaannya, termasuk bentuk akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Akuntabilitas Vertikal atau Akuntabilitas Horizontal? Jelaskan.

3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering ditemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

3. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan. Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Modul Diklat Prajabatan 31

Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah: Perencanaan Strategis, Kontrak Kinerja, dan Laporan Kinerja. Ada studi kasus sebagai berikut: Dalam menentukan arah dan sasaran kinerja pembangunan dibutuhkan yang namanya Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP-D), Menengah (Rencana Pembangunan Jangka Menengah/RPJM-D), dan Tahunan (Rencana Kerja Pemerintah/RKP-D), Rencana Strategis (Renstra) untuk setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk setiap PNS. Pertanyaannya, termasuk alat akuntabilitas yang manakah studi kasus tersebut?Jelaskan.

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

3. Soal Latihan

1. 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. Namun kenyataannya masih banyak PNS yang tidak menjalankan nilai-nilai tersebut. Bagaimana tanggapan anda terhadap masih sering dijumpainya kasus PNS yang tidak taat aturan maupun belum mampu menempatkan dirinya sebagai pelayan publik?

2. Fenomena PNS yang masih seringkali ditemukan memungut uang imbalan atas layanan yang diberikan kepada masyarakat tentunya menjadi permasalahan bagi kita semua. Ada istilah “jika ingin cepat harus ada uang pelicin”. Padahal hal tersebut sangat tidak diperbolehkan dan melanggar aturan yang sudah ditetapkan mengenai pelayanan publik. Bagaimana tanggapan anda terhadap fenomena tersebut dilihat dari perspektif perilaku yang curang dan koruptif?