

MENAKAR PERILAKU PROFESIONAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA APARATUR BIROKRASI

Oleh:
Derajad S. Widhyharto

Abstract

Having word about civil servants professional behavior, we are leaded to imagine good dedication, commitment to serve, fulfilling need of safety, and also protecting civil society. Actually, it is quite difficult to have civil servants professional behavior in daily life. We can also find a big hole between wishes and hope toward civil servants professional behavior. Perceiving civil servants professional behavior as a profession commitment is one effort to make the hole closer. It means that choosing civil servants as a profession need no reward punishment system. Civil servants will do their profession rationally with good dedication, and also manage their work according to the rule. These we identified as commitment. When we use that definition, we have to prepare many things as the consequences. Appropriate payment and social welfare will be among of those.

Keywords: *civil servants, Foucault, Authority, Professional Behavior*

A. PENDAHULUAN

Membahas persoalan perilaku PNS bukanlah sesuatu yang baru, sejak awal masa orde baru sampai sekarang (masa reformasi) masih menjadi bahan diskusi yang menarik dibicarakan oleh berbagai kalangan. Muncul pertanyaan apakah persoalan perilaku yang dibicarakan sejak dulu sampai sekarang ada perbedaan atau perubahannya? Jawabnya adalah belum ada perbedaan apalagi perubahan, artinya persoalan perilaku PNS masih terkait dengan isu-isu lama yakni seputar penyelewengan kewenangan, gaji kecil, proses rekrutmen yang bermasalah dan sebagainya. Alhasil perilaku yang muncul masih seputar korupsi, mencari tambahan gaji, merajalelanya pungutan liar (pungli) dan sebagainya. Mencari solusi permasalahan

PNS di negeri ini memang tidak mudah, sebab sudah terlanjur menjadi kompleks, dan untuk mengurai benang kusut persoalan PNS tidak semudah membalikkan tangan.

Fenomena profesi PNS adalah sebuah ironi yakni PNS yang didamba tapi juga di cemooh, mengapa demikian, didambakan karena masih banyak orang tua di negeri ini yang ingin anaknya menjadi abdi Negara yang bernama PNS ini, hal ini terbukti dalam setiap penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) peminatnya selalu membludag. Banyak anak bangsa yang ingin bergantung nasibnya sebagai pelayanan masyarakat. Namun, untuk menjadi PNS bukanlah hal mudah, selalu ada kejadian kontradiktif dibalik profesi ini. Sebaliknya, sebagai pegawai negeri sipil selalu mendapat

cemoohan masyarakat karena banyak kasus pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, sehingga citra negative pegawai negeri tidak bisa dihindari. Bukan hanya keluyuran pada jam kerja, dan maraknya berbagai video mesum PNS yang beredar, tetapi banyak tindak korupsi yang dilakukan oleh pelayan masyarakat ini. Dengan kata lain, banyak kasus yang mencitrakan perilaku negatif PNS dibandingkan positifnya.

Melihat ironi tersebut muncul pertanyaan bagaimana tuntutan profesionalisme terhadap jajaran PNS? Untuk menjawab pertanyaan ini tidaklah mudah, mengingat berbagai persoalan yang menyelubungi profesi PNS selama ini bukanlah persoalan oknum PNS semata tetapi lebih berwujud mekanis dan sistematis

Sebagai contohnya, ketika CPNS harus mengikuti diklat prajabatan untuk mendapatkan status penuh sebagai PNS. Seringkali muncul tindakan yang berlawanan dengan kaidah professionalism, sehingga diklat prajabatan inilah awal petaka mengapa PNS menjadi kurang profesional. PNS yang diharapkan menjadi ujung tombak perbaikan sistem administrasi negara tampaknya masih bersifat "abu-abu". Setidaknya ada empat hal yang menjadi permasalahan dalam Diklat Prajabatan. **Pertama**, materi diklat kurang mendukung. Materi diklat yang diberikan pada CPNS kurang memberikan bekal untuk menjadi profesional. **Kedua**, widyaiswara bukan reformis. Artinya, selama diklat, para widyaiswara lebih banyak bercerita tentang

"kesucian diri" selama mengabdikan dalam struktur birokrasi. **Ketiga**, selama diklat berlangsung ternyata benih-benih korupsi pun tampak kelihatan. Berbagai sinyal korupsi semakin tampak ketika para peserta diklat akan mengakhiri kegiatan prajabatan. Peserta prajabatan mengalami serangan psikis terkait dengan kelulusan mereka. Untuk bisa lulus pun akhirnya peserta diklat dengan terpaksa harus patungan untuk sekedar memberikan kenang-kenangan kepada lembaga diklat dan panitianya. Meskipun tidak ada permintaan secara resmi, tetapi spirit tersebut ternyata mengalahkan idealisme para peserta diklat. Akhirnya di sini berlaku pembenaran berpikir, melakukan sesuatu yang salah untuk yang benar. Pertimbangannya demi kelulusan. **Keempat**, sistem pembinaan PNS yang belum jelas. Secara umum dapat dinyatakan bahwa hampir tidak ada perbedaan antara PNS yang berkinerja baik dan kurang baik dalam hal penghargaan. (Suara Karya, 22/02/06).

Membicarakan PNS secara tidak langsung membicarakan wajah birokrasi bangsa ini. Berbagai kasus pelanggaran yang dilakukan PNS, oleh banyak pengamat politik maupun sosial tidak lepas dari asumsi perilaku birokrasi. Ketika asumsi perilaku birokrasi yang dipahami maka secara tidak langsung akan melibatkan sistem kerja birokrasi itu sendiri. Termasuk di dalamnya adalah sistem pengawasan dan evaluasi kinerja, serta sistem hukuman dan penghargaan. Kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi motivasi, kinerja PNS dalam keseharian pekerjaannya.

Kontradiksi PNS tidak cukup sampai di situ, persoalan lain juga terus membelit. Salah satunya adalah mekanisme kerja dan beban kerja. Di satu sisi, PNS dihadapkan pada mekanisme kerja dan beban kerja yang rutin, di sisi yang lain PNS menghadapi dinamika persoalan masyarakat dan tuntutan pelayanan yang tidak mengenal batas waktu. Hal tersebut muncul seiring dengan semakin kompleksnya dinamika sosial modern dan karakter masyarakat industri.

Kondisi tersebut sangat beralasan ketika PNS dihadapkan pada berbagai tuntutan dan beban sosial yang disandang oleh pegawai negeri sipil. Di satu sisi, PNS diharapkan menjadi teladan masyarakat untuk mentaati berbagai aturan maupun kebijakan pemerintah. Dalam posisi ini PNS merupakan ujung tombak proses promosi birokrasi, artinya: sebaiknya otoritas dan kewenangan PNS memang digunakan untuk melayani masyarakat, sehingga konsep pelayanan masyarakat menjadi bagian integral sosok PNS. Pada sisi yang lain, muncul beban panutan yang berimplikasi pada pemanfaatan kekuasaan sebagai aparatur birokrasi. Beban yang dimaksud adalah status aparatur terbawa sampai ruang sosial, hal inilah yang menjadikan PNS lebih suka dihormati daripada menghormati. Masih sejalan dengan argumentasi kekuasaan di atas. Status atau dalam hal ini profesi PNS menekankan kepentingan pribadi (*self interest*). Pada proses ini, kekuasaan dianggap melekat dalam individu PNS. Alhasil, cara berpikir

kekuasaan selalu mempengaruhi perilaku negatif PNS.

Berkaca dari penjelasan di atas, maka ada dua hal untuk menggambarkan benang kusut yang meliputi persoalan kinerja birokrasi, dua hal tersebut adalah berkuasa atau melayani, dua suku kata inilah seringkali menjadi polemik dari berbagai persoalan aparatur birokrasi di Negara ini. Berkuasa diilustrasikan dengan kekuatan dan kewenangan tanpa batas, bahkan seorang pensiunan pejabat PNS masih mempunyai "garis perintah" yang hampir sama dengan PNS yang masih menjabat. Sedangkan melayani diwakili dengan tuntutan adaptasi terhadap dinamika kehidupan masyarakat.

Kedua hal tersebut mengisyaratkan kompleksitas persoalan yang tak kunjung usai. Setidaknya ada tiga identifikasi persoalan. Pertama, Tidak berjalannya reward and punishment hal ini dibuktikan dengan banyaknya PNS yang dihukum karena perbuatannya tetapi hukuman tersebut tidak menjadikan PNS jera, justru pelanggaran demi pelanggaran muncul. Artinya, konsep insentif yang ditawarkan hanya mendorong persoalan baru karena disinsentif tidak diberlakukan secara tegas. Kedua, Kegagalan menjadi Role model (tokoh panutan) dalam perspektif sosiologi diartikan ke dalam tiga aspek codes (alasan bertindak) PNS gagal bertindak karena tidak cukup mempunyai alasan yang jelas, aspek context (ruang dan waktu) PNS gagal memahami ruang dan waktu dan Institution (representasi organisasi sosial) PNS gagal

mewakili organisasi sosialnya. **Ketiga**, Politisasi PNS, bukan lagi rahasia ketika PNS diidentikan dengan parpol yang berkuasa karena selama ini PNS selalu dijadikan alat untuk mempertahankan kekuasaan oleh parpol.

Penjelasan tersebut menggambarkan karakter PNS yang merujuk pada tiga aspek karakter PNS, pertama karakter pasrah pada nasib (fatalistic). Karakter yang pertama ini seorang PNS merasa tidak berdaya dan tidak mampu lagi merespon berbagai dinamika kerja. Alhasil PNS hanya mengikuti arus kerja, tidak berani memutuskan sesuatu terkait dengan pekerjaan. Karakter yang kedua PNS yang gagal beradaptasi, pada level ini adalah mereka yang merasa pintar, mempunyai kemampuan kerja, dan mampu mandiri dalam bekerja. Karakter ini menghasilkan PNS yang semau gue, asal selamat (suku asmat), biasanya mereka gagal beradaptasi dengan situasi kerja, atau hubungan kerja (terjadi diskriminasi, marginalisasi) kondisi ini seringkali dituding menghasilkan karakter PNS yang egois. Ketiga adalah PNS yang terpengaruh pada pemikiran yang dikotomis, misalnya sebagai korban kekuasaan, regime yang berkuasa pada level ini, karakter PNS yang muncul justru melakukan perlawanan terhadap tugas pokok dan fungsi PNS itu sendiri, sehingga mengakibatkan *stereotyping mbalelo* terhadap pimpinan dan sebagainya. Ketiga karakter tersebut disinyalir mempengaruhi Motivasi, kinerja dan budaya kerja PNS sebagai pelayan masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Birokrasi menjadi suatu permasalahan tersendiri dalam kaitannya dengan hukum administrasi negara pembangunan. Administrasi pemerintahan maupun pelayanan publik yang birokratis seolah telah menjadi karakter yang melekat dalam sebuah pemerintahan. Demikian pula halnya di Indonesia, hingga memasuki tahun kesepuluh sejak gelombang reformasi menjatuhkan orde baru, perbaikan birokrasi pemerintah belum memperlihatkan tanda-tanda kemajuan yang berarti. Hal ini tercermin dari masih tingginya penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tidak efisiennya organisasi pemerintahan di pusat dan daerah, rendahnya kualitas pelayanan publik, dan lemahnya fungsi lembaga pengawasan sehingga banyak kelemahan birokrasi yang belum menampakkan tanda-tanda dilakukannya perbaikan¹

Dalam segala aspek yang berhubungan dengan pemerintahan, reformasi birokrasi menjadi isu yang sangat kuat untuk direalisasikan. Terlebih lagi, birokrasi pemerintah Indonesia telah memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap kondisi keterpurukan bangsa Indonesia dalam krisis multidimensi yang berkepanjangan.

¹ Kwik Kian Gie, "Reformasi Birokrasi dalam Mengefektifkan Kinerja Pegawai Pemerintah," (makalah disampaikan dalam Workshop Gerakan Pemberantasan Korupsi, diselenggarakan oleh Pengurus Besar Nahdlatul Ulama di Jakarta, 5 Januari 2003), <http://www.bappenas.go.id/index.php_module=FileManager&func=download&pathext=ContentExpress_&view=167_Reformasi%20Kinerja>, diakses pada 16 Mei 2007, hal.1.

Birokrasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelum era reformasi telah membangun budaya birokrasi yang kental dengan (KKN). Akan tetapi, pemerintahan pascareformasi pun tidak menjamin keberlangsungan reformasi birokrasi terealisasi dengan baik. Kurangnya komitmen pemerintah pascareformasi terhadap reformasi birokrasi ini cenderung berbanding lurus dengan kurangnya komitmen pemerintah terhadap pemberantasan KKN yang sudah menjadi penyakit akut dalam birokrasi pemerintahan Indonesia selama ini. Sebagian masyarakat memberikan cap negatif terhadap komitmen pemerintah pascareformasi terhadap reformasi birokrasi. Ironisnya, sebagian masyarakat Indonesia saat ini, justru merindukan model birokrasi Orde Baru yang dianggap dapat memberikan keamanan kepada masyarakat, walaupun hanya keamanan yang bersifat semu².

Sejak bergulirnya reformasi, belum pula terlihat peran birokrasi yang profesional, yang mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan mendukung terpenuhinya kebutuhan masyarakat agar masyarakat mampu melakukan kegiatan lainnya secara mandiri. Salah satu penyebab ketidakprofesionalan tersebut adalah adanya ketidakseimbangan antara kewenangan, hak, serta tanggung jawab. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya mengakibatkan kecenderungan yang tinggi di kalangan pegawai pemerintah untuk menyalahgunakan kewenangan dan

bersikap apatis atau tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, berbagai upaya yang serius dan tegas diperlukan untuk memperbaiki birokrasi negara ini. Upaya tersebut sangat perlu dilakukan agar birokrasi mampu keluar dari problematika KKN yang kian pelik dalam semua tingkatan pemerintahan, pada hampir semua lini lembaga, dan pada hampir semua kegiatan birokrasi³.

Kritik Kekuasaan Foucault

Penulis sengaja menengahkan paradoks perspektif melihat PNS, satu sisi PNS adalah representasi kekuasaan di sisi lain PNS melayani. Dalam konteks kekuasaan, dengan meminjam konsep Foucault dalam memahami rasionalitas otonom dari individu yakni; konsep diri manusia sebenarnya hanyalah produk bentukan diskursus, praktik-praktik, institusi, hukum ataupun sistem-sistem administrasi belaka, yang anonim dan impersonal namun sangat kuat mengontrol (*Madness and Civilization; The Order of Things dan The Archeology of Knowledge*). Bahkan, Foucault berkeinginan membongkar keter-kaitan yang biasanya dianggap niscaya antara kesadaran, refleksi diri dan kebebasan. Skeptisisme epistemologis yang ekstrim telah membuat Foucault menyejajarkan penge-tahuan, subjektivitas dengan kekuasaan, dan karenanya menganggap segala bentuk kemajuan/pencerahan entah di bidang psikiatri, perilaku seksual atau pun pem-baharuan hukum selalu saja

² Fauziah Rasad, "Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Pemberantasan Korupsi," <<http://www.transparansi.or.id>>, Januari 2006.

³ Gie, loc. cit., hal. 2.

sebagai tanda-tanda kian meningkatnya bentuk kontrol atas kesadaran dan perilaku individu. Bukan oleh agen atau rezim tertentu, melainkan oleh jaringan relasi-relasi semiotis, diskursif dan administratif, yang sebetulnya anonim-impersonal tadi. Seringkali kekuasaan digunakan untuk mengidentifikasi siapa kita. Kekuasaan adalah soal praktik-praktik konkret yang lantas menciptakan realitas dan pola-pola perilaku, memproduksi wilayah objek-objek pengetahuan dan ritual-ritual kebenaran yang khas. Praktik-praktik itu menciptakan norma-norma yang lalu direproduksi dan dilegitimasi melalui para guru, pekerja sosial, dokter, hakim, polisi dan PNS, misalnya. Kekuasaan mewujudkan diri dalam pengetahuan, tetapi pengetahuan pun lantas melahirkan kekuasaan.

Wacana aparatur birokrasi tidak bisa dilepaskan dari argument makro administrasi Negara. Khususnya dalam konteks perilaku Seorang pemikir Foucault menawarkan konsep cara kerja kekuasaan. Cara kerja yang dimaksud adalah pengaturan dan mekanisme pengawasan kekuasaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Foucault membalik cara pandang umum pola hubungan pengetahuan dan kekuasaan. Sementara pada umumnya banyak orang beranggapan bahwa pengetahuan memberikan kekuasaan

Argama (2007) dalam tulisannya menyatakan setidaknya terdapat wacana umum yang berkembang terkait dengan aparatur birokrasi itu sendiri sebagai bagian dari perkembangan administrasi pem-

angunan. Max Weber, sosiolog yang merumuskan konsep birokrasi untuk pertama kali, mempunyai pemikiran bahwa birokratisasi adalah prasyarat bagi pembangunan ekonomi dan pengembangan manajemen industri modern. Tanpa birokrasi tidak mungkin dicapai ekonomi modern yang berkelanjutan dan industrialisasi yang cepat⁴.

Teori birokratisasi Weber ini menimbulkan pertanyaan yang berkaitan dengan administrasi pembangunan, yaitu: (1) apakah birokratisasi di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, sudah sampai ke tingkat yang cukup tinggi sebagai prasarana pembangunan ekonomi; atau (2) sebaliknya, apakah birokratisasi yang terlalu berlebihan (*overbureaucratization*) justru telah menjadi beban yang menghambat kemajuan ekonomi negara ini⁵.

Untuk menjawab dua hal tersebut di atas perlu dibahas proses birokratisasi secara lebih mendalam agar dapat ditemukan perbandingan tingkat birokratisasi di Indonesia dengan di beberapa negara lain di kawasan Asia Tenggara. Terdapat tiga pola birokratisasi yang cukup dominan dilakukan yakni. (1). Birokratisasi sebagai proses rasionalisasi prosedur pemerintahan dan aparat administrasi negara. Proses ini menjadi fokus dan dibahas secara luas dalam teori Weber dan

⁴ Ibid., hal. 2-3.

⁵ Sofian Effendi, "Perspektif Administrasi Pembangunan Kualitas Manusia dan Kualitas Masyarakat," <<http://lib.ugm.ac.id/data/pubdata/sofiand/perspektifkualitasmanusia.pdf>>, diakses pada 16 Mei 2007.

dinamakan “birokratisasi ala Weber” atau “Weberisasi”. (2). Proses birokratisasi dalam bentuk peningkatan jumlah pegawai negeri dan pembesaran organisasi pemerintah. Dalam literatur ilmu sosial sering disebut nama Parkinson, tokoh ilmu sosial dari Universitas Singapura yang menjadi terkenal karena “Parkinson’s Law” yang telah diciptakannya. Hukum Parkinson ini menyatakan: 1) Tiap pegawai negeri akan berusaha sekuat tenaga meningkatkan jumlah pegawai bawahannya; dan 2) Tiap pegawai akan selalu menciptakan tugas baru bagi dirinya sendiri yang sering diragukan manfaat dan artinya. Karena itu, laju birokratisasi akan meningkat dan jumlah pegawai negeri akan naik secara otomatis tidak tergantung dari beban tugas yang diperlukan. Pola semacam ini disebut “birokratisasi Parkinson”. (3). Birokratisasi sebagai proses perluasan kekuasaan pemerintah dengan maksud mengontrol kegiatan ekonomi, sosial, dan politik masyarakat dengan peraturan, regulasi, dan bila perlu pemaksaan. Proses ini disebut dengan istilah “birokratisasi Orwell” atau “Orwellisasi” sesuai dengan gambaran masyarakat yang digambarkan oleh penulis George Orwell dalam novelnya yang berjudul “1984”⁶.

C. ANALISIS PERMASALAHAN DAN TUJUAN YANG DICAPAI

Wacana pengawasan kekuasaan yang disebutkan Foucault bisa menjadi alternatif

pemikiran. Artinya ketika pengawasan tidak diasumsikan linier/lurus (mengawasi hal tertentu untuk menghasilkan output tertentu pula). Maka pengawasan sebaiknya juga beradaptasi dengan dinamika kekuasaan yang lain, misalnya: kultur (norma dan nilai), Struktur sosial (status dan peran) dan kebutuhan kepentingan. Dengan kata lain, perilaku atau tindakan PNS (negatif maupun positif) tersebut tidak terjadi secara tiba-tiba tetapi ada latar belakang, pengalaman, input pengetahuan yang mempengaruhinya. Bahkan sudah melampaui proses adaptasi. Oleh sebab itu, ketika PNS berperilaku menyimpang dan berprestasi, maka seorang PNS sudah mengalami berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut merupakan reaksi dari kolektivitas-hasil respon/stimulant, hasil konstruksi (pergulatan pemikiran), makna subjektif (ada motif), dan terkait masa lalu, kini dan masa datang.

Selanjutnya, Swidler menawarkan konsep analisis perilaku yang merujuk pada tiga hal, Pertama adalah codes : alasan sebuah tindakan, dalam hal ini tindakan yang dilakukan oleh PNS dalam memahami tugas, pokok dan fungsi yang dilakukan. Alasan tindakan ini tidak selalu objektif tetapi kadang kala subjektif. Ketika alasan objektif lebih dominan dibandingkan subjektif, maka bisa dipastikan tindakan yang dilakukan memang berkiblat pada sistem. Namun, sebaliknya jika alasan subjektif lebih menonjol dapat mendorong ketidaktaatan dan pelanggaran akan sering dilakukan. Kedua, context : terkait

⁶ Ibid., hal. 2.

dengan ruang dan waktu, kapan tindakan akan dilakukan dan dimana tempatnya? Ketiga, Institution: dalam organisasi sosial yang mana PNS tersebut berada. Ketiga hal tersebut tidak dapat dipisahkan ketiganya saling bertaut. Ketika kesinambungan tidak terjadi diantara aspek tersebut, maka yang terjadi adalah perilaku yang bersifat reaktif.

Selanjutnya ketika perilaku reaktif yang muncul, maka akan menghasilkan tiga karakter PNS; 1) PNS yang fatalistic (pasrah pada nasib), 2) PNS yang bermain aman (menghindari konflik), 3) PNS yang berpikir dikotomis (merasa menjadi korban sistem). Sebagai contoh, jika ketiga karakter ini digunakan untuk melihat reaksi PNS terhadap isu gaji. Maka yang muncul adalah karakter yang pertama PNS akan mengikuti arus besar perilaku yang dominan (PNS dalam karakter pertama ini memahami gaji sebagai variable tetap artinya berprestasi atau tidak sama saja), karakter kedua, akan memunculkan perilaku asal pimpinan senang, gaji dipahami sebagai variable perantara dan karakter ketiga akan menghasilkan perilaku melawan dan menentang aturan yang ada. Gaji merupakan variable independent atau sesuatu hal yang harus diperjuangkan. Untuk ketiga karakter seperti di atas sudah semestinya mendapatkan hukuman dan penghargaan yang berbeda pula.

D. KESIMPULAN DAN CATATAN KRITIS

Merujuk pada dinamika dan kompleksitas persoalan kepegawaian tersebut, setidaknya pengambil keputusan dapat menakar kembali perilaku profesional PNS, dengan berbagai upaya untuk menjamin kebutuhan PNS. Memang tidak mudah, di satu sisi jumlahnya yang besar menjadikan pengelolannya semakin kompleks karena menyangkut berbagai hal seperti politisasi dan beban sosial dan sebagainya. Di sisi selain pengelolaan, muncul tuntutan pelayanan masyarakat yang optimal, dedikasi, dan komitmen.

Penjelasan tersebut dapat dimaknai bahwa untuk menyelamatkan orang dari bencana, tidak bisa tiba-tiba berusaha menyelamatkan orang tersebut. Tetapi perlu ada persiapan pengetahuan bagaimana cara menyelamatkan, menyiapkan alat-alat penyelamatan, berkordinasi dengan penyelamat lain dan sebagainya, sehingga dapat dianggap layak menyelamatkan, dan ketika dianggap layak sebagai penyelamat maka sesuai dengan resiko profesi penyelamat mendapat kesejahteraan dan gaji yang memadai, sehingga proses penyelamatan dilakukan dengan meminimalisasi resiko kesalahan penyelamat dari ketidaktahuan akan sebuah resiko profesi.

Jadi perilaku profesional PNS adalah dampak atau akibat bukanlah penyebab, sehingga meskipun kebijakannya bagus dan pelaksanaannya juga diawasi, tetapi persoalan

perilaku/interaksi tidak pernah disinggung. Karena menganggap bahwa struktur cukup dominan mempengaruhi perilaku. Ketika yang dijunjung tinggi adalah keseragaman (konformitas) atas sebuah kesalahan berpikir, maka keseragaman kesalahan tersebutlah yang akan selalu digunakan dalam setiap langkahnya.

Dengan kata lain, perilaku profesional PNS akan muncul ketika PNS tidak lagi memikirkan uang tambahan untuk menyekolahkan anak, atau mencicil rumah atau motor. Karena perilaku dan cara berpikir profesional sangat dipengaruhi oleh kultur, struktur sosial dan kebutuhan kepentingan masing-masing individu yang tidak dapat dibatasi oleh sekat apapun dan oleh kebijakan maupun aturan seketat apapun juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrow M., (1996)**, *Birokrasi*, Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Anonim, (2006)**., *Tambahan Penghasilan Bagi PNS Daerah*, Komisi Pemberantasan Korupsi, Jakarta
- Argama R., (2007)**, *Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Administrasi Pembangunan (Makalah)*, Universitas Indonesia, Depok.
- Brown HR., (1989)**, *Social Science and Civic Discourse*, The University of Chicago Press, Chicago
- Effendi S., (2005)**., *Membangun Budaya Birokrasi untuk Good Governance (Makalah)*, Kementrian Menpan, Jakarta.
- Foucault, M., (1972)**, *The Archeology of Knowledge & The Discourse on Language*, Pantheon, New York.
- Jalal, M., (2005)**, *Praktek diskursif The Theory of truth Michel Foucault (makalah)*, UNAIR, Surabaya.
- March G. James & Olsen P Johan., (1989)**, *Rediscovering Institutions*, The Free Press, New York
- Masdar, S., (2006)**, *Menjadi PNS yang melayani Masyarakat*, Badiklat Prop Jatim, Surabaya.
- Sarup M., (1993)**, *Poststrukturalisme dan Postmodernisme sebuah pengantar kritis (terjemahan)*, Jendela, Yogyakarta.
- Surat Kabar :**
Suara Karya, 22 Februari 2006

