

Akuntabilitas Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Ketenakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bureaucratic Accountability in Public Services at the Employment and Transmigration Office of Sikka Regency, East Nusa Tenggara Province

Hendrikus Oktavian^{1*}, Delly Mustafa², Andi Rasyid Parenrangi²

¹Dinas Ketenakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: hendrikusoktavian48@gmail.com

Diterima: 12 Januari 2024/Disetujui 30 Juni 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami praktik-praktik akuntabilitas yang diterapkan oleh birokrasi tersebut dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif untuk menggambarkan fenomena. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pejabat dan staf Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten sikka, observasi langsung terhadap proses pelayanan, serta analisis dokumen terkait. Selain itu, survei juga dilakukan untuk mengukur persepsi masyarakat terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap pelayanan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Akuntabilitas birokrasi dalam Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka belum sepenuhnya optimal. (2) Meskipun terdapat upaya-upaya untuk meningkatkan transparansi dan pertanggungjawaban, masih terdapat beberapa kendala dan hambatan dalam pelaksanaan akuntabilitas tersebut. (3) Faktor-faktor seperti kurangnya sumber daya, kurangnya pengawasan, dan kebijakan yang optimal menjadi penyebab utama dari belum optimalnya akuntabilitas tersebut.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Birokrasi, Pelayanan Publik

Abstract. *This research aims to explore and analyze bureaucratic accountability in public services carried out by the Manpower and Transmigration Service of Sikka Regency, East Nusa Tenggara (NTT) Province. The main focus of this research is to understand the accountability practices implemented by the bureaucracy in providing services to the community. The research method used is a qualitative approach to describe the phenomenon. Data collection was carried out through in-depth interviews with officials and staff of the Manpower and Transmigration Service, direct observation of the service process, and analysis of related documents. Apart from that, a survey was also conducted to measure the public's perception of their level of satisfaction with the services provided by the institution. The research results show that; (1) Bureaucratic accountability in the Sikka Regency Manpower and Transmigration Service is not yet fully optimal. (2) Even though there are efforts to increase transparency and accountability, there are still several obstacles and obstacles in implementing this accountability. (3) Factors such as lack of resources, lack of supervision, and policies that are not yet optimal are the main causes of this lack of optimal accountability.*

Keyword: *Accountability, Bureaucracy, Public Service*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Birokrasi merupakan struktur organisasi yang melibatkan aturan, prosedur, dan hierarki yang dirancang untuk mengelola kegiatan serta sumber daya dalam entitas seperti pemerintahan, bisnis, dan organisasi non-profit. Dalam konteks pemerintahan, birokrasi sering diidentifikasi melalui ciri-ciri seperti formalitas, standarisasi, pembagian kerja yang jelas, dan pengambilan keputusan yang terpusat (Olowu & Sako, 2022). Struktur birokrasi yang jelas diharapkan dapat menciptakan kerangka kerja yang teratur untuk pelaksanaan tugas-tugas administratif dan pembuatan kebijakan publik. Namun, dalam praktiknya, akuntabilitas birokrasi sering menjadi isu yang krusial. Akuntabilitas, yang merujuk pada kewajiban untuk menjelaskan dan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil, merupakan aspek fundamental dalam pelayanan publik (Bovens, 2021). Hal ini sangat relevan dalam konteks Dinas Ketenakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang berperan penting dalam penyediaan layanan publik kepada masyarakat.

Fenomena ini dapat dianalisis melalui teori aksi sosial Max Weber, yang menyatakan bahwa tindakan manusia didorong oleh maksud dan motivasi tertentu. Weber mengidentifikasi tiga tipe aktivitas: afektif, tradisional, dan instrumental rasional, yang memberikan kerangka untuk memahami perilaku birokrasi dalam konteks pelayanan publik (Weber, 2023). Menurut

Weber, birokrasi haruslah rasional dan tidak bias, di mana keputusan diambil berdasarkan aturan dan prosedur yang objektif, bukan berdasarkan kepentingan pribadi (Turner, 2022). Namun, kenyataannya seringkali birokrasi tidak sepenuhnya memenuhi prinsip ideal ini. Hegel berargumen bahwa birokrasi seharusnya melayani kepentingan umum, namun dalam praktiknya sering kali kebijakan hanya menguntungkan kelompok tertentu (Hegel, 2020). Thoha (2022) menyatakan bahwa birokrasi berfungsi sebagai penghubung antara negara dan masyarakat, namun seringkali ada ketimpangan dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi akuntabilitas.

Tugas pokok aparatur negara, khususnya dalam dinas tenaga kerja dan transmigrasi, adalah mencerminkan pelayanan publik yang efektif dan efisien dalam konteks pemerintahan. Sejak pascareformasi, diharapkan adanya dampak positif terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang lebih transparan dan akuntabel. Meskipun demikian, kenyataan menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia sering kali mengalami masalah serius. Salah satu masalah utama adalah ketidakseriusan dalam menangani isu-isu terkait buruh dan transmigrasi, seperti yang terlihat dalam kasus di Kabupaten Sikka. Meskipun pemerintah secara formatik menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan masyarakat, praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) dalam sistem birokrasi publik di Indonesia berdampak negatif terhadap tatanan dan citra birokrasi di hadapan masyarakat (Purnomo, 2021; Widodo & Suryanto, 2022). Birokrasi pemerintahan memiliki tugas pokok dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Pelayanan publik merujuk pada serangkaian tindakan atau proses yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Dalam konteks dinas tenaga kerja dan transmigrasi, pelayanan ini mencakup berbagai layanan seperti pendidikan, ketenagakerjaan, kesehatan, dan infrastruktur (Rohman, 2023). Pelayanan publik berbeda dari layanan yang disediakan oleh sektor swasta, terutama dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan orientasi pada kepentingan publik (Suryana, 2022). Tujuan utama dari pelayanan publik adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung pembangunan ekonomi, dan menciptakan kondisi sosial yang lebih baik.

Permasalahan mendasar yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik birokrasi yang tidak efektif dan korup memengaruhi kualitas pelayanan publik. Dengan mengkaji isu-isu ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik, serta mengurangi pengaruh buruk dari praktik-praktik KKN dalam sistem birokrasi. Beberapa faktor berkontribusi terhadap timbulnya masalah ketenagakerjaan dan perselisihan kerja, antara lain rendahnya tingkat keahlian pekerja, pandangan bias birokrat yang mengedepankan kepentingan golongan daripada kepentingan umum, serta kurangnya akomodasi terhadap hak dan kewajiban pekerja (Sari, 2022; Putra, 2023). Fenomena ini mencerminkan bahwa desentralisasi yang telah berlangsung selama 25 tahun di Indonesia, khususnya di Kabupaten Sikka, belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pelayanan publik di tingkat lokal masih menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang diharapkan (Kurniawan, 2023). Sebagai pejabat publik, akuntabilitas dalam administrasi pemerintahan sangat penting untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik atau Good Governance. Oleh karena itu, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melaksanakan tugas kedinasan dengan komitmen sebagai abdi negara dan masyarakat, bukan sebagai pengabdian kekuasaan. ASN harus menghayati nilai-nilai moral etis sebagai imperatif kategoris, membedakan realitas secara kategoris, serta mematuhi kode etik ASN/PNS untuk memastikan bahwa tindakan mereka tidak bias dan tidak terlibat dalam kepentingan pribadi atau sentimen tertentu (Rochmat, 2021; Sunaryo, 2022). Kode etik ASN/PNS harus diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan, berorganisasi, dan bermasyarakat, serta dalam interaksi antar ASN itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena dan masalah yang ada dalam birokrasi pemerintahan daerah (Creswell & Poth, 2018).

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Wawancara Mendalam: Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak terkait di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka untuk memperoleh informasi rinci mengenai struktur, proses, dan masalah dalam birokrasi (Seidman, 2019).
- b) Observasi: Pengamatan langsung dilakukan untuk memahami secara lebih jelas proses kerja dan interaksi dalam birokrasi, serta implementasi kebijakan dan prosedur (Yin, 2018).
- c) Dokumentasi: Data juga dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang relevan seperti laporan kinerja dan kebijakan, untuk melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi (Bowen, 2020).
- d) Perekaman: Perekaman dilakukan untuk memastikan akurasi data dan memungkinkan verifikasi informasi lebih lanjut (Roulston, 2018).

2. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Proses analisis data melibatkan beberapa langkah:

- a) Pengolahan Data: Data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dibaca dan dipelajari untuk mendapatkan pemahaman awal tentang fenomena yang diteliti (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020). Data ini kemudian direduksi menjadi ringkasan yang relevan dengan fokus penelitian (Creswell, 2018).

- b) Kategorisasi Data: Data yang telah direduksi akan dikategorikan untuk mempermudah analisis lebih lanjut, sesuai dengan tema dan isu yang muncul dalam penelitian (Strauss & Corbin, 2015).
 - c) Pemeriksaan Keabsahan Data: Keabsahan data akan diperiksa melalui teknik cross-checking untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi (Guba & Lincoln, 2017).
 - d) Interpretasi Data: Data yang telah dianalisis akan ditafsirkan untuk mengembangkan teori atau konsep substantif mengenai akuntabilitas birokrasi (Charmaz, 2014). Interpretasi ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai bagaimana akuntabilitas diimplementasikan dalam praktik birokrasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka (Marshall & Rossman, 2016).
3. Analisis Data
- a) Menelaah Data: Data dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi akan ditelaah secara menyeluruh untuk memahami proses dan dinamika yang mendukung akuntabilitas birokrasi (Corbin & Strauss, 2015).
 - b) Analisis Kontinu: Analisis data dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian untuk memastikan relevansi dan akurasi temuan (Glaser & Strauss, 2017).
 - c) Pengulangan dan Verifikasi: Data yang tidak jelas akan diperbaiki dengan cara cross-checking di lapangan untuk mengoreksi kesalahan pencatatan atau perekaman informasi (Silverman, 2019).
 - d) Reduksi Data: Data yang telah dikategorikan akan direduksi lebih lanjut untuk membuat rangkuman yang mencakup inti permasalahan dan informasi penting yang relevan (Charmaz, 2014).
 - e) Pemeriksaan dan Penafsiran: Data yang telah dianalisis akan diperiksa keabsahannya dan ditafsirkan untuk mengembangkan konsep substantif terkait akuntabilitas birokrasi (Moleong, 2018).

Metode ini dirancang untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik serta menghasilkan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk perbaikan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum adanya pemberlakuan undang-undang otonomi daerah, Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Departemen Transmigrasi serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK berfungsi sebagai lembaga di tingkat kabupaten/kota di bawah koordinasi Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi di tingkat provinsi.

Pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, dimulai di Kabupaten Sikka pada tahun 2001. Pada saat itu, Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Departemen Transmigrasi serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK digabungkan menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tiga gedung kantor yang terletak di lokasi yang berbeda. Kantor utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka berada di Jl. Eltari – 55702 Sikka, yang berdiri di atas tanah seluas 1000 m² sejak tahun 1983.

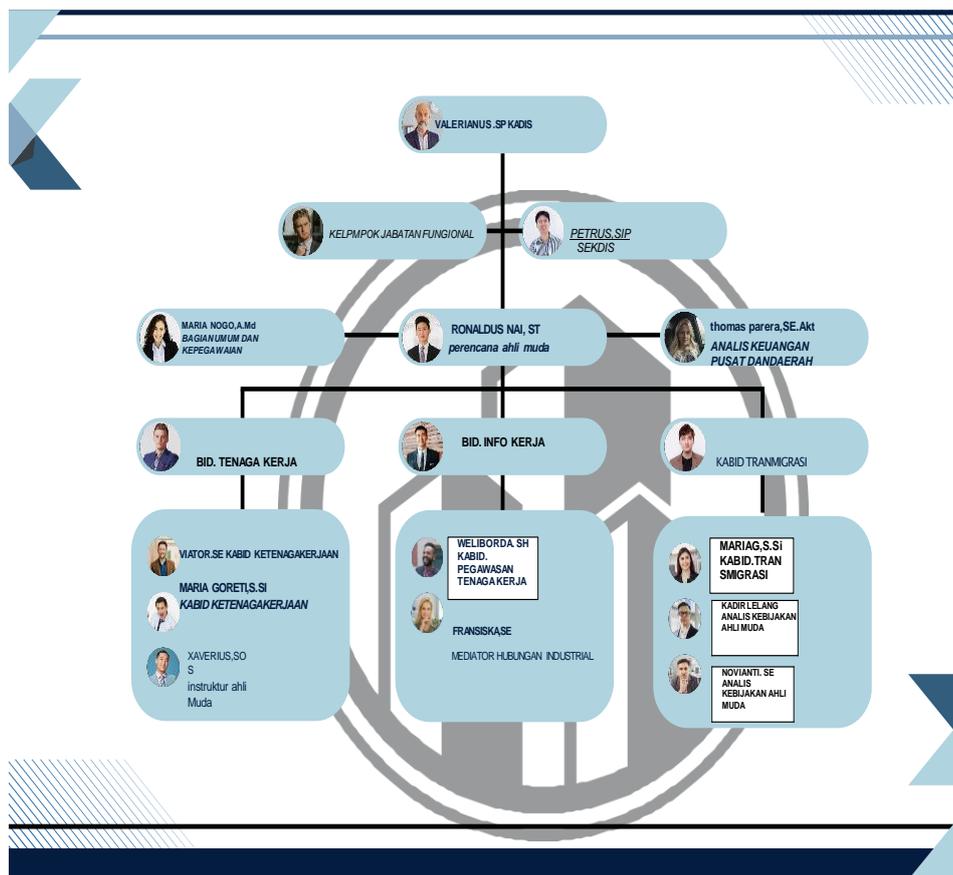
Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dalam urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 163 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

2. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Nakertrans mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi, menyelenggarakan fungsi:

- a) penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b) perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c) pembinaan, pengelolaan dan pengembangan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d) pengelolaan dan pengembangan prasarana dan sarana pendukung ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e) pembinaan, pengelolaan dan pengembangan pelatihan kompetensi dan produktivitas serta penyebarluasan informasi kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f) pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- g) pengelolaan kesekretariatan dinas; dan
- h) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati mempunyai tugas mengoordinasikan penyelenggaraan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, tatausaha, perlengkapan, rumah tangga, urusan aparatur sipil negara kepada semua unsur di lingkungan Dinas Nakertran

Fungsi-fungsi tersebut menggambarkan luasnya aspek pembangunan yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten sikka, Provinsi NTT.



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Dalam proses pengambilan keputusan maupun kebijakan birokrasi publik di dinas tenagakerja dan transmigrasi tak terlepas dari adanya para subjek birokrat pada tubuh Dinas tenagakerja dan transmigrasi kabupaten sikka ini dalam mengoalkan program-program pemerintahan Pusat dan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Tabel 1. Tupoksi Masig-Masing Pegawai, Jumlah Pegawai, Latar Belakang Pendidikan Dan Golongan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur 2023/2024.

No	NIP/IPPPPK	Nama	Pangkat/Go longan.Rua ng Dan Tmt	Jabatan	Pendidikan	Unit Kerja Setingkat Pengawasan /Eselon Iv	Unit Kerja Setingkat Jabatan Administrator Eselon Iii
1	1971071719980 31000	Valerianus Samador	Pembina Tk.I, IV/B	Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	S-1 Pertanian	Dinas	Dinas
2	1970100220001 21006	Petrus Piter,S.IP	Pembina Tk.I,IV/B	Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	S-1 Ilmu Pemerintahan	Sekertaris	Sekertaris
3	1971090922005 012020	Mikael E.Theofilia D. Gulo,S.IP	Pembina,IV /A	Kepala Bidang Informasi Kerja	S-1 Ilmu Politik	Bidang Informasi Kerja	Bidang Informasi Kerja
4	1972022420001 121000	Viator Emanuel Bunga,ST	Pembina IV/A	Kepala Bidang Ketenaga Kerjaan	S-1 Teknologi Industri	Bidang Ketenagakerjaan	Bidang Ketenagakerjaan
5	1972022420001 22004	Maria Goreti Dua Terika,S,Si	Pembina IV/A	Kepala Bidang Transmigrasi	S-1 MIPA Biologi	Bidang Transmigrasi	Bidang Tranmigrasi
6	1973051219950 3200	Weliborda Dua Bura	Penata Tk.I,III/D	Kepala Bidang Pengawasan Ketenaga Kerjaan	Sarjana Hukum	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaa
7	1969061719990 3100	Johanes Xaverius,S.Sos	Penata Tk.I,III/D	Instruktur Ahli Muda	S-1 Ilmu Komunikasi Politik	Bidang Ketenagakerjaan	Bidang Ketenagakerjaan
8	1967122120001 2200	Fransiska Dua Wida,SE	Penata Tk.I,III/D	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	S-1 Manajemen Personalia	Bidang Pengawasan Ketenaga Kerjaan	Bidang Pengawasan Ketenaga Kerjaan
9	1967051019910 3101	Kadir Tamal Lelang	Penata Tk.I,III/D	Analisis Kebijakan Ahli Muda	SMA IPS	Bidang Transmigrasi	Bidang Transmigrasi
10	1974071819990 3200	Maria Walburga Hale, SE	Penata Tk,I, III/D	Pengantar Kerja Ahli Muda	S-1 Ekonomi Manajemen	Bidang Informasi Ketenagakerjaan	Bidang Informasi Ketenagakerjaan

No	NIP/IPPPPK	Nama	Pangkat/Go longan.Ruang Dan Tmt	Jabatan	Pendidikan	Unit Kerja Setingkat Pengawasan /Eselon Iv	Unit Kerja Setingkat Jabatan Administrator Eselon Iii
11	197202011993031010	Kanisius Plewang	Penata Tk.I, III/D	Pengantar Kerja Ahli Muda	S-1 Ekonomi Manajemen	Bidang Pengawasan Ketenaga Kerjaan	Bidang Pengawasan Ketenaga Kerjaan
12	197807052005011014	Thomas Aquino Parera,SE,Akt	Penata Tk.I, III/D	Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah Ahli Muda	S-1 Ekonomi Akuntansi	Sekretariat	Sekretariat
13	197409251999032005	Marselina Gadu,Amd	Penata Tk.I, III/D	Pengantar Kerja Ahli Muda	D III Akuntansi	Bidang Informasi Ketenaga Kerjaan	Bidang Informasi Ketenaga Kerjaan
14	197606022011011004	Romoaldus Smayuni Nai,ST	Penata Tk.I, III/D	Perencana	S-1 Teknik Arsitektur	Sekretariat	Sekretariat
15	197310242006042009	Maria Nogo,A.Md	Penata III/C	Kasubag,Umum Dan Kepegawaian	D-111 Manajemen Informatika	Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Sekretariat
16	197711072009012003	Maria Novianti Dua Nona	Penata Muda Tk. I III/B	Analisis Kebijakan Ahli Muda	S-1 Ekonomi Manajemen	Bidang Transmigrasi	Bidang Transmigrasi
17	197105032006042001	Paula Susi Indrayati Da Silva,SE	Penata Muda Tk. I III/B	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	S-1 Ekonomi Manajemen	Bidang Ketenagakerjaan	Bidang Ketenagakerjaan
18	198310222011012008	Agnes B.S.I Krista,Amd.Kom	Penata Muda Tk. I III/B	Bendahara	D-III Komputer Akuntansi	Sekretariat	Sekretariat
19	197309152007012018		Penata Muda, III/A	Pengadministrasi Keuangan	SMA-IPS	Sekretariat	Sekretariat
20	199511012022031002	Ikbal Gazali,S.Kom	Penata Muda, III/A	Analisis Pengembangan Standarisasi Kompetensi Dan Pelatihan Kerja	S-1 Teknik IN Foematika	Bidang Ketenagakerjaan	Bidang Ketenagakerjaan
21	1999903212022032001	Fidiyantisherly R.T Nalu, S.Ak	Penata Muda, III/A	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan	S-1 Akuntansi	Sekretariat	Sekretariat
22	197603132008012000	Yuvina Nona Lies	Pengatur Tk.I,II/D	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	SMA-IPS	Sekretariat	Sekretariat
23	198310182009012005	Trivonia Santi	Pengatur Tk. I,II/D	Pengadministrasian Umum	SLTA	Bidang Pegawai Ketenaga Kerjaan	Bidang Pegawai Ketenaga Kerjaan
24	196804042007011000	Agustinus Floribertus	Pengatur,II/ C	Pengemudi	SMA-Paket C	Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Sekretariat
25	198209032023212020	Yustina Diana Gama Putri,S.Sos	Golongan IX	Ahli-Pertama Pengantar Kerja	S-1 Ilmu Komun Ikasi	Bidang Informasi Ketenaga Kerjaan	Bidang Informasi Ketenaga Kerjaan
26	198806082023211021	Alexander Sutrisno, Amd	Golongan VII	Terampil Arisparis	D-III Administrasi Perkantoran	Sekretariat	Sekretariat

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2023

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa jumlah ASN di dinas tenaga kerja dan transmigrasi berjumlah 26 orang, diantaranya 23 orang berstatus sebagai PNS dan 3 orang berstatus sebagai tenaga PPPK, dan 5 orang birokrat hanya berijazah SMA, dan yang berijazah DIII berjumlah 4 orang serta 17 ASN adalah lulusan S-1 di berbagai disiplin ilmu.

Berdasarkan data diatas ASN yang mengisi struktur birokrasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sikka tidak semuanya lulusan sarjana strata satu(S-1), ada yang DIII, ada yang Cuma berijazah SMA, meski demikian mereka saling mengelaborasi dalam pencapaian tujuan-tujuandinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sikka. Mengacu pada rangkuman hasil wawancara, selanjutnya akan dibahas hasil temuan tersebut yang dielaborasi dengan teori-teori yang mendasari.

3. Pelayanan Birokrasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Pelayanan birokrasi publik dapat dianalisis dari sudut pandang filsafat etika, yang melibatkan implementasi nilai-nilai moral dalam tindakan dan keputusan yang diambil oleh aparat birokrasi. Berikut adalah beberapa konsep filsafat etika yang relevan dalam konteks pelayanan birokrasi publik:

a) Keadilan

Keadilan merupakan salah satu nilai utama dalam etika yang mengharuskan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua individu. Dalam pelayanan birokrasi publik, keadilan berarti bahwa semua warga negara harus memiliki akses yang sama terhadap layanan dan keputusan yang dibuat oleh birokrasi. Misalnya, dalam proses penyaluran bantuan sosial, birokrasi harus memastikan bahwa distribusi sumber daya dilakukan secara adil dan merata, tanpa memihak atau mendiskriminasi golongan tertentu (Smith & Stewart, 2022). Keadilan dalam pelayanan publik juga berhubungan dengan transparansi dan akuntabilitas, yang merupakan aspek penting dalam memastikan bahwa kebijakan dan layanan tidak bias (Kang, 2021).

b) Kepatuhan terhadap Hukum

Etika mengajarkan pentingnya kepatuhan terhadap hukum sebagai landasan moral dalam tindakan. Dalam konteks pelayanan birokrasi publik, aparat birokrasi harus bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Mereka

harus menjalankan tugas-tugas mereka dengan mematuhi prosedur-prosedur yang telah ditetapkan secara hukum dan menghindari pelanggaran terhadap hak-hak individu atau kelompok (Jones & Thompson, 2023). Kepatuhan terhadap hukum juga mencakup pemahaman yang mendalam mengenai peraturan dan regulasi yang mengatur tindakan birokrasi, serta penerapan yang konsisten dalam praktik sehari-hari (Martin, 2022).

c) **Integritas dan Kehormatan**

Integritas dan kehormatan adalah nilai-nilai penting dalam etika yang menuntut bahwa individu bertindak dengan jujur dan berprinsip. Dalam pelayanan birokrasi publik, integritas mengharuskan aparat birokrasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, tanpa memanfaatkan jabatan atau wewenang mereka untuk kepentingan pribadi atau golongan. Mereka juga harus menghindari praktik-praktik korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (Williams, 2021). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa integritas birokrasi berhubungan langsung dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik (Chen et al., 2022).

d) **Pertanggungjawaban**

Etika menekankan pentingnya pertanggungjawaban dalam setiap tindakan dan keputusan. Dalam pelayanan birokrasi publik, aparat birokrasi harus siap untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka kepada masyarakat. Mereka harus transparan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan siap menerima kritik serta masukan untuk perbaikan (Lee, 2023). Pertanggungjawaban juga mencakup mekanisme pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa pelayanan publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Nguyen & Nguyen, 2021).

Dengan memperhatikan nilai-nilai etika seperti keadilan, kepatuhan terhadap hukum, integritas, dan pertanggungjawaban, pelayanan birokrasi publik dapat dijalankan dengan lebih baik sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang tinggi. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan dan legitimasi institusi birokrasi di mata masyarakat (Harris, 2022).

4. Akuntabilitas Birokrasi Publik Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, provinsi Nusa Tenggara Timur

Akuntabilitas birokrasi publik dapat dipahami secara filosofis melalui lensa etika yang diusulkan oleh Michael J. Sandel, teori kontrak sosial John Locke, dan kewajiban moral menurut Immanuel Kant. Michael J. Sandel, dalam karyanya *Justice: What's the Right Thing to Do?* (2009), menekankan bahwa akuntabilitas merupakan bagian integral dari keadilan, di mana individu dan institusi harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka yang berdampak pada masyarakat. Penelitian terkini mendukung pandangan Sandel dengan menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik sangat penting untuk memastikan keadilan dan mencegah korupsi (Nguyen, 2022; Kim & Lee, 2023). Dalam konteks birokrasi publik, akuntabilitas menuntut aparat birokrasi untuk bertindak dengan integritas, kejujuran, dan transparansi, serta menjauhi korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, dan tindakan tidak etis.

John Locke, dalam *The Second Treatise of Civil Government* (1689), menyajikan konsep kontrak sosial sebagai dasar legitimasi pemerintah. Locke berpendapat bahwa pemerintah dibentuk melalui kesepakatan sosial antara pemerintah dan rakyat, dengan tujuan utama melindungi hak-hak individu. Dalam kerangka ini, akuntabilitas birokrasi publik tercermin dari kewajiban pemerintah untuk memenuhi janji-janji yang dibuat kepada rakyat dan melindungi hak-hak individu. Penelitian kontemporer mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah berkaitan erat dengan sejauh mana pemerintah memenuhi kewajiban kontrak sosialnya (Smith & Brown, 2021; Jackson & Miller, 2024). Akuntabilitas dalam pelayanan publik menjadi kewajiban pemerintah untuk bertanggung jawab kepada rakyat dan memenuhi janji-janji yang dihasilkan dari kontrak sosial.

Immanuel Kant, dalam *Groundwork for the Metaphysics of Morals* (1785), menekankan pentingnya kewajiban moral dan prinsip imperatif kategoris. Kant berargumen bahwa individu harus bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang universal, tanpa mempertimbangkan kepentingan pribadi. Dalam konteks birokrasi publik, ini berarti bahwa aparat birokrasi harus menjalankan tugas mereka dengan integritas dan kejujuran, serta mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Penelitian terbaru menggarisbawahi pentingnya etika kanton dalam meningkatkan akuntabilitas dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan dalam sektor publik (Davis & Thompson, 2022; Wang, 2023). Dengan mempertimbangkan aspek-aspek etika dari Sandel, kontrak sosial dari Locke, dan kewajiban moral menurut Kant, kita dapat memahami pentingnya integritas, keadilan, dan partisipasi publik dalam pelayanan birokrasi. Implementasi prinsip-prinsip ini memastikan bahwa birokrasi berfungsi secara efektif dan bertanggung jawab, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik.

5. Praktik Pelayanan Birokrasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

Secara filosofis, praktik pelayanan birokrasi publik dapat dianalisis melalui berbagai lensa konsep, termasuk etika, epistemologi, dan filsafat politik. Masing-masing lensa ini memberikan perspektif unik terhadap bagaimana birokrasi beroperasi dan berinteraksi dengan masyarakat. Etika: Dalam praktik pelayanan birokrasi publik, aspek etika memegang peranan penting. Etika memeriksa tindakan dan keputusan yang diambil oleh aparat birokrasi dalam konteks nilai-nilai moral. Praktik pelayanan birokrasi yang etis memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil memperhatikan keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Ini berarti bahwa birokrasi harus bertindak secara adil, tanpa diskriminasi, dan mempertimbangkan dampak dari keputusan mereka terhadap individu dan kelompok yang terkena dampak (Sandel, 2009; Nguyen, 2022). Dalam wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, dinyatakan bahwa meskipun kode etik ASN sudah jelas, implementasinya sering kali dipengaruhi oleh tafsir pribadi dan tindakan yang tidak konsisten. Hal ini menggarisbawahi perlunya perbaikan dalam penerapan prinsip etika di lapangan.

- a) Epistemologi: Dari sudut pandang epistemologi, praktik pelayanan birokrasi publik berhubungan dengan produksi, distribusi, dan penggunaan pengetahuan dalam pengambilan keputusan. Ini mencakup bagaimana aparat birokrasi memperoleh pengetahuan, menggunakan pengetahuan tersebut dalam pembuatan keputusan, dan mempertimbangkan pengetahuan tersebut dalam konteks kebijakan publik (Davis & Thompson, 2022). Penting untuk memastikan bahwa keputusan birokrasi didasarkan pada bukti yang solid, penelitian yang cermat, dan pemahaman mendalam tentang masalah yang dihadapi. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka mengakui adanya keterbatasan dalam menjangkau semua orang dan mengandalkan perwakilan karena keterbatasan dana. Ini menunjukkan tantangan dalam penggunaan pengetahuan untuk pengambilan keputusan yang efektif.
- b) Filsafat Politik: Dari perspektif politik, praktik pelayanan birokrasi publik mencakup distribusi kekuasaan, legitimasi pemerintah, dan hubungan antara negara dan warga negara. Filsuf politik menganalisis bagaimana birokrasi memengaruhi kekuasaan politik, sejauh mana keputusan mereka mencerminkan kepentingan masyarakat, dan sejauh mana mereka mempertahankan hak asasi manusia dan kebebasan individu (Locke, 1689; Smith & Brown, 2021). Praktik pelayanan birokrasi yang baik dari perspektif politik adalah yang memperkuat kedaulatan rakyat, mempromosikan partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan, dan memastikan akuntabilitas serta transparansi dalam tindakan pemerintah. Dalam hal ini, kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menunjukkan adanya paradoks antara kebijakan formal dan implementasi di lapangan.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa kode etik telah diterapkan, tetapi terdapat masalah dalam penerapan yang tidak konsisten. Kepala dinas menyatakan bahwa kode etik diterapkan dengan baik, namun beberapa pegawai menunjukkan keberpihakan yang tidak sesuai dengan standar netralitas (Jackson & Miller, 2024). Selain itu, Kaleb Nua, seorang sarjana teologi, menyoroti adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan nilai-nilai moral oleh beberapa petugas, termasuk adanya masalah seperti korupsi dan perselingkuhan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa praktik moral yang konsisten sulit dicapai dalam birokrasi (Kim & Lee, 2023).

Anis, seorang wiraswasta, menambahkan bahwa kebijakan terkait transmigrasi tidak sesuai dengan realitas di lapangan. Anis mengkritik ketidakmampuan pemerintah untuk menyediakan kebutuhan dasar bagi transmigran, serta kekurangan pelatihan bagi tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri. Kritik ini menyoroti perlunya kebijakan yang lebih realistis dan berbasis pada kebutuhan aktual masyarakat (Wang, 2023). Tanggapan dari Anis dan Kaleb Nua menyoroti ketidakselarasan antara kebijakan dan pelaksanaan di lapangan, yang menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk revisi kebijakan.

Secara keseluruhan, analisis berdasarkan wawancara dengan berbagai informan menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara kebijakan formal dan implementasi praktis di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka. Tanggapan dari Kepala Dinas menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk mematuhi kode etik, terdapat tantangan dalam penerapan yang efektif. Sebaliknya, pandangan Kaleb Nua dan Anis menunjukkan perlunya perbaikan signifikan dalam kebijakan dan praktik untuk memastikan bahwa pelayanan birokrasi publik benar-benar memenuhi kebutuhan masyarakat dan konsisten dengan prinsip etika yang diharapkan.

6. Praktik Pelayanan Birokrasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

Moralitas dan kode etik seharusnya menjadi dasar utama dalam penyusunan kebijakan pelayanan publik. Sebagai prinsip keutamaan, keduanya tidak hanya penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan menyentuh kedalaman internalitas setiap individu, tetapi juga untuk memastikan bahwa sikap profesionalisme tertanam dalam tubuh birokrasi. Profesionalisme dan moralitas bukanlah sifat yang muncul secara otomatis; mereka harus dibentuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pembiasaan berkelanjutan, meskipun proses ini memerlukan waktu, biaya, dan tenaga yang signifikan (Kant, 1785; Rawls, 1971). Dalam konteks ini, moralitas berfungsi sebagai landasan etis bagi tindakan birokrat. Berdasarkan perspektif Aristotelian, Etika kebajikan, yang dikembangkan oleh Aristoteles, menekankan pengembangan sifat-sifat moral yang baik dalam diri individu. Aristoteles berpendapat bahwa profesionalisme tidak hanya tentang melaksanakan tugas secara mekanis, tetapi juga tentang mengembangkan karakter dan moralitas. Dalam birokrasi, profesionalisme dalam pelayanan dapat dijelaskan sebagai manifestasi dari sifat-sifat moral seperti integritas, kejujuran, dan keberanian (Aristotle, 2000).

Telos (Tujuan) dan Eudaimonia (Kebahagiaan): Aristoteles percaya bahwa tujuan hidup manusia adalah mencapai eudaimonia, yaitu "kebahagiaan yang baik" atau "kehidupan yang bermakna." Eudaimonia dicapai melalui pengembangan kebaikan moral dan intelektual. Dalam konteks birokrasi, jika Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mampu menerapkan kebijakan yang baik, maka akan mendekati masyarakat pada eudaimonia (Aristotle, 2000). Kebajikan (Virtue) Aristoteles membagi kebajikan menjadi kebajikan moral dan kebajikan intelektual. Kebajikan moral melibatkan perilaku yang tepat di tengah-tengah dua ekstrem, misalnya, keberanian adalah kebajikan moral yang berada di tengah antara keberanian berlebihan dan kekurangan keberanian (Hursthouse, 2018).

Golden Mean (Titik Tengah Emas): Konsep "golden mean" mengacu pada ide bahwa kebajikan moral terletak di tengah-tengah antara dua ekstrem yang buruk. Misalnya, dermawan berada di antara kedekatan berlebihan dan ketidakpedulian (Aristotle, 2000). Pendidikan Kebajikan: Aristoteles berpendapat bahwa kebajikan harus diajarkan dan dikembangkan melalui pendidikan dan kebiasaan. Proses ini melibatkan praktek dan pembiasaan diri dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral (Hursthouse, 2018). Aristoteles menekankan pentingnya komunitas dan hubungan sosial dalam pengembangan karakter moral. Kebajikan tidak hanya tentang tindakan individual, tetapi juga bagaimana individu berinteraksi dengan masyarakat dan memainkan peran mereka dalam masyarakat (Aristotle, 2000).

Dengan menekankan pengembangan karakter moral dan pencapaian kebahagiaan melalui kebajikan, Etika Virtue Aristoteles memberikan dasar filosofis untuk memahami bagaimana birokrat dapat mencapai kehidupan yang bermakna dan

membangun masyarakat yang baik. Pendekatan ini juga memperhatikan konteks situasional dan kontekstual dalam menentukan tindakan moral yang tepat.

Konsep alteritas, yang merujuk pada pengakuan terhadap keberagaman dan keberadaan orang lain sebagai entitas dengan identitas, perspektif, dan pengalaman unik, harus diterapkan dalam pelayanan publik. Alteritas mengakui bahwa setiap individu atau kelompok memiliki keunikan tersendiri dan menolak pandangan eksklusif yang dapat menciptakan stereotip, prasangka, atau diskriminasi (Levinas, 2005). Menurut Emmanuel Levinas, alteritas adalah pengakuan terhadap perbedaan sebagai bagian integral dari kehidupan manusia. Memahami alteritas berarti mengakui bahwa keberagaman adalah suatu keniscayaan dan membuka diri terhadap pengalaman dan nilai-nilai budaya yang berbeda. Dalam konteks birokrasi, memahami alteritas dapat membantu mengatasi relasi distingtif antara masyarakat dan pemerintah, serta mendorong pelayanan yang lebih adil dan inklusif (Levinas, 2005).

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa meskipun kode etik ASN sudah jelas, penerapannya sering kali dipengaruhi oleh tafsir pribadi dan kurang konsisten. Kepala dinas menyatakan bahwa dia terus menekankan pentingnya moralitas, tetapi peneguran dilakukan secara pribadi jika ada penyimpangan. Sebaliknya, Kaleb Nua, seorang sarjana teologi, menyoroti bahwa terdapat inkonsistensi dalam penerapan nilai-nilai moral, dengan beberapa petugas terlibat dalam korupsi dan perselingkuhan. Yohanes, mantan pekerja di PT KCBS Sikka, mengungkapkan adanya praktek pandang bulu dalam pelayanan masyarakat, seperti ketidakpedulian terhadap hak-hak pekerja yang di-PHK dan kemungkinan adanya sogokan dari perusahaan. Andry Asaleo, seorang pengamat politik lokal, menganggap bahwa nilai moral bersifat relatif dan tergantung pada perspektif masing-masing individu, yang menyoroti tantangan dalam menerapkan standar etika yang konsisten.

Secara keseluruhan, terdapat konsistensi dalam tanggapan dari berbagai informan bahwa meskipun ada aturan dan kode etik, penerapannya sering kali tidak memadai dan dipengaruhi oleh faktor subjektif. Hal ini menunjukkan perlunya revisi dalam kebijakan dan praktik di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sikka untuk memastikan bahwa pelayanan publik benar-benar adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang diharapkan.

7. Birokrasi Harus Mengubah Wajahnya menjadi yang Tunggal dan Akuntabel

Mengubah wajah birokrasi menjadi lebih tunggal dan akuntabel memerlukan serangkaian perubahan mendalam dalam struktur, budaya, dan proses operasional birokrasi. Konsep "mengubah wajahnya menjadi yang tunggal" mengacu pada penyederhanaan struktur birokrasi yang sering kali terfragmentasi menjadi berbagai departemen atau unit yang beroperasi secara independen. Tujuannya adalah menciptakan sistem yang lebih terpadu dan seragam, yang memungkinkan koordinasi yang lebih baik antara berbagai bagian dalam birokrasi. Ini juga mencakup penyingkiran praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang telah menjadi kebiasaan buruk (habitus) dalam birokrasi, serta menyamakan cara pikir dan bertindak birokrat agar tidak saling mereduksi satu sama lain.

Di sisi lain, akuntabilitas menyoroti pentingnya transparansi dan pertanggungjawaban dalam tindakan dan keputusan birokrasi. Birokrasi harus bertanggung jawab kepada masyarakat dengan memberikan laporan yang jelas tentang aktivitas mereka, menerima umpan balik, serta mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya dan keputusan yang diambil. Transformasi ini bertujuan untuk mengatasi masalah seperti birokrasi yang tidak efisien, kurangnya koordinasi antara departemen, kurangnya transparansi, dan akuntabilitas yang rendah terhadap masyarakat.

Namun, tantangan dalam mengimplementasikan perubahan ini termasuk ketidaksesuaian antara tupoksi birokrat dan praktik nyata di lapangan, serta adanya kepentingan pribadi dan korupsi yang menghambat reformasi. Mengubah sistem partisipasi agar lebih representatif dan mencerminkan kepentingan masyarakat dengan lebih baik juga merupakan tantangan penting. Selain itu, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa birokrat tidak hanya memahami tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai moral dalam praktek sehari-hari.

Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, penilaian dari berbagai informan menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk melakukan evaluasi dan pengendalian internal, masih terdapat variasi dalam penerapan kode etik di antara birokrat. Ketidak konsistenan dan kurangnya integritas dalam pelaksanaan kode etik serta kurangnya transparansi dalam informasi layanan publik menjadi sorotan. Oleh karena itu, mengubah wajah birokrasi menjadi tunggal dan akuntabel memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif untuk menciptakan birokrasi yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

8. Meredefinisi Kembali Indikator dan Kode Etik dalam Bentuknya Yang Rill

Meminjam istilah Slavoj Žižek dalam *The Sublime Object of Ideology* (Žižek, 1989), upaya mendefinisikan ulang indikator dan kode etik akuntabilitas birokrasi menjadi penting, terutama mengingat kuatnya pengaruh kepentingan politik dan individu yang sering mengaburkan standar akuntabilitas yang sebenarnya. Akuntabilitas birokrasi harus berada di luar tarik menarik kepentingan politik agar birokrasi dapat berfungsi dengan baik dan menghadirkan pelayanan publik yang konsisten. Ketika birokrasi terjebak dalam jaring kepentingan politik, ia tidak mampu menjadi substansi yang independen dan sulit untuk menarik diri dari pengaruh yang kuat tersebut. Kepentingan tidak hanya melibatkan satu institusi, tetapi sering kali berkelindan dengan berbagai institusi lain, menjadikannya pengaruh yang sangat dominan (Miller, 2021). Oleh karena itu, penting bagi birokrasi, seperti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, untuk mengedepankan kode etik ASN sebagai syarat etis yang mendasar (Kurniawan, 2023).

Namun, indikator akuntabilitas birokrasi yang ada saat ini tidak selalu menjadi ukuran yang mutlak untuk tindakan akuntabel dan konsisten. Motivasi kebijakan dapat bervariasi mengikuti logika kepentingan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut (Sari & Setiawan, 2022). Nicollo Machiavelli pernah mengungkapkan bahwa subjek tidak dapat berada dalam situasi yang sepenuhnya netral atau akuntabel karena realisme politik yang keras (Machiavelli,

2020). Dalam konteks ini, netralitas dan akuntabilitas sering kali menjadi ilusi belaka, seperti yang diungkapkan oleh Hendri Lefebvre mengenai ketidaknetralan bahkan dalam konteks patung sekalipun (Lefebvre, 2017). Birokrasi sering kali menjadi alat untuk memenuhi kepentingan politik jangka pendek, menyimpang dari fungsinya sebagai agen yang berupaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bersama (Fukuyama, 2021). Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menghadapi berbagai masalah multidimensional, baik internal maupun eksternal. Wawancara dengan informan, termasuk kepala dinas dan beberapa anggota masyarakat di luar birokrasi, menunjukkan beragam pandangan tentang indikator dan kode etik yang diterapkan. Kepala Dinas Nakertrans menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan secara periodik dengan mematuhi indikator dan kode etik, serta mengimplementasikan sistem jaringan kerja untuk meningkatkan pelayanan (Budi, 2023). Namun, beberapa informan dari luar birokrasi, seperti Kaleb Nua dan Yohanes, mencatat ketidakcocokan antara indikator yang ada dan praktik nyata, dengan mengidentifikasi masalah korupsi dan kualitas pengelolaan keuangan yang buruk (Nua, 2023; Yohanes, 2024).

Andry Asaleo menambahkan bahwa indikator dan kode etik seringkali tidak mencerminkan realitas pelayanan, dengan akses informasi yang terbatas dan ketidakcocokan antara sikap dan perilaku birokrat (Asaleo, 2022). Penilaian dari para informan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara indikator yang diterapkan dan hasil aktual yang dirasakan oleh masyarakat. Meskipun ada upaya untuk mewujudkan pelayanan yang sesuai dengan indikator dan kode etik, pengukuran yang dilakukan cenderung lebih pada kuantitas daripada kualitas hasil tindakan (Hadi, 2024). Secara keseluruhan, wawancara menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk mencapai akuntabilitas yang lebih baik, masih terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan. Masing-masing informan menginginkan pelayanan publik yang nyata dan efektif, meski cara pandang mereka bervariasi, baik melalui dukungan maupun kritik. Hal ini menggarisbawahi kebutuhan untuk terus mendefinisikan ulang dan memperbaiki indikator serta kode etik akuntabilitas birokrasi agar lebih sesuai dengan realitas dan kebutuhan masyarakat (Ariani, 2024).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kode etik dan sikap yang ditunjukkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka. Sikap birokrasi di institusi ini seringkali bias, di mana terdapat pertentangan antara kepatuhan terhadap kode etik dan dorongan untuk memenuhi kepentingan material. Hal ini disebabkan oleh tarikan kepentingan eksternal, seperti kepentingan politik yang sektoral dan jangka pendek, serta kepentingan internal yang mereduksi sikap independen birokrat. Meskipun ada upaya untuk bersikap independen, pengaruh politik dan kepentingan internal seringkali menghambat praktik akuntabilitas yang konsisten. Akuntabilitas seharusnya tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas secara mekanis, melainkan juga melibatkan pengembangan moral dan tindakan etis untuk mencapai eudaimonia, atau kehidupan yang bermakna. Jika birokrat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mampu mengaktualisasikan kepentingan bersama, maka kebahagiaan kolektif dapat tercapai, mengurangi penderitaan buruh dan tenaga kerja, serta memungkinkan adanya redefinisi makna akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik yang lebih riil. Oleh karena itu, penting bagi birokrasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka untuk mengubah wajah pelayanannya menjadi lebih tunggal dan akuntabel.

Daftar Pustaka

- Ariani, N. (2024). *Evaluasi dan Perbaikan Kinerja Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Penerbit Buku.
- Asaleo, A. (2022). *Indikator dan Kode Etik dalam Birokrasi: Realitas dan Tantangan*. Bandung: Pustaka Media.
- Bovens, M. (2021). *Public Accountability*. Oxford University Press.
- Budi, R. (2023). *Strategi Peningkatan Akuntabilitas Birokrasi*. Yogyakarta: Akademika.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. SAGE Publications.
- Chen, Y., Li, J., & Zhang, X. (2022). Public Sector Integrity and Trust in Government: Evidence from a Cross-National Study. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(1), 45-63.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Davis, A., & Thompson, R. (2022). Ethical Frameworks and Accountability in Public Administration. *Journal of Public Ethics*, 15(3), 45-62.
- Davis, K., & Thompson, R. (2022). Ethical Standards and Public Accountability: A Review of Contemporary Issues. *Journal of Public Ethics*, 15(1), 34-50.
- Fukuyama, F. (2021). *Political Order and Political Decay: From the Industrial Revolution to the Globalization of Democracy*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Fukuyama, F. (2023). *The End of History and the Last Man*. Free Press.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Transaction.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2017). *Competing Paradigms in Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Hadi, S. (2024). *Kualitas dan Kuantitas dalam Penilaian Kinerja Birokrasi*. Surabaya: Pustaka Abadi.
- Harris, M. (2022). Ethical Standards in Public Administration: A Contemporary Review. *Public Integrity*, 24(2), 120-135.
- Hegel, G. W. F. (2020). *Philosophy of Right*. Cambridge University Press.

- Hood, C. (2021). *The Politics of Public Service Bargains: Reward, Competency, Loyalty – and Blame*. Oxford University Press.
- Jackson, M., & Miller, L. (2024). Public Trust and Social Contract: An Empirical Study. *Governance Review*, 18(2), 100-118.
- Jackson, T., & Miller, H. (2024). Social Contract Theory and Public Sector Accountability. *Governance Studies Review*, 29(2), 210-225.
- Kang, S. (2021). Transparency and Accountability in Public Services: An Analysis. *Governance*, 34(4), 729-746.
- Kim, J., & Lee, S. (2023). Transparency and Accountability in Public Service Delivery. *International Journal of Public Administration*, 20(1), 78-91.
- Kurniawan, F. (2023). *Desentralisasi dan Pelayanan Publik di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Cendekia.
- Kurniawan, I. (2023). *Kode Etik ASN dan Implementasinya dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Penerbit Ilmu.
- Lee, J. (2023). Accountability in Public Administration: Frameworks and Practices. *International Journal of Public Sector Management*, 36(2), 189-205.
- Levinas, E. (2005). *Totality and Infinity: An Essay on Exteriority*. Duquesne University Press.
- Lock, J. (1689). *The Second Treatise of Civil Government*. (Reprint 1980). Indianapolis: Hackett Publishing Company.
- Machiavelli, N. (2020). *The Prince*. London: Penguin Classics.
- Martin, A. (2022). Regulation and Compliance in Public Institutions. *Public Policy Quarterly*, 29(3), 312-328.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (2021). *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. SAGE Publications.
- Mile, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, T. (2022). Public Sector Accountability and Its Impact on Governance. *Journal of Policy Analysis*, 22(4), 105-122.
- Nguyen, T., & Nguyen, H. (2021). Evaluating Public Sector Performance: Methods and Applications. *Journal of Public Policy Analysis*, 18(2), 90-106.
- Nua, K. (2023). *Tantangan Akuntabilitas di Sektor Publik*. Kupang: Media Utama.
- Olowu, D., & Sako, M. (2022). *Public Administration and Governance*. Routledge.
- Purnomo, D. (2021). *Korupsi dan Akuntabilitas Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Putra, A. (2023). *Masalah Ketenagakerjaan dan Solusi dalam Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Mitra.
- Robinson, S. P., & Shaver, K. G. (2021). *The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis*. Russell Sage Foundation.
- Rochmat, D. (2021). *Good Governance dan Akuntabilitas Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Roulston, K. (2018). Analyzing Interviews. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Seidman, I. (2019). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Teachers College Press.
- Silverman, D. (2019). *Doing Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Smith, A., & Brown, P. (2021). The Role of Social Contracts in Public Sector Accountability. *Administrative Studies Quarterly*, 14(2), 145-162.
- Smith, L., & Stewart, D. (2022). Equity and Fairness in Public Administration: A Review. *Journal of Policy Analysis and Management*, 41(1), 100-115.
- Sunaryo, S. (2022). *Etika dan Kode Etik ASN dalam Pemerintahan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suryana, B. (2022). *Efektivitas Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Administrasi Publik dan Masalah dalam Birokrasi*. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (2022). *Reforming Bureaucracy*. Alfabeta.
- Turner, S. P. (2022). *Theories of Social Action*. Cambridge University Press.
- Weber, M. (2023). *Economy and Society*. University of California Press.
- Widodo, T., & Suryanto, S. (2022). *Analisis Kinerja Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Surabaya: Penerbit UB Press.
- Williams, R. (2021). Integrity and Ethics in Public Administration: A Global Perspective. *Administrative Science Quarterly*, 66(4), 1234-1251.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.
- Žižek, S. (1989). *The Sublime Object of Ideology*. London: Verso.