
DINAMIKA TEORI BIROKRASI DAN TRANSFORMASI ORGANISASI PUBLIK

Kennywan Leo Arischa¹, M. Fachri Adnan²

Universitas Negeri Padang
e-mail: arischakennywanleo@gmail.com

Abstract

The dynamics of bureaucratic theory and the transformation of public organizations are the main subjects in the context of modern public administration. Bureaucratic theory, developed by Max Weber, provides a framework for understanding orderly, rule-based organizational structures. However, in an era of constant change and global complexity, public organizations are required to adapt and transform. This study discusses the evolution of bureaucratic theory from a historical perspective and highlights the challenges and criticisms faced in the context of the transformation of public organizations. This transformation involves a paradigm shift from the traditional bureaucratic model to a more responsive, innovative and results-oriented organizational form. This research also identifies factors that encourage or hinder the transformation of public organizations, such as policy change, information technology, community participation, and leadership. In addition, effective implementation strategies to achieve a successful transformation are also highlighted. Through a literature analysis and case study approach, this research provides in-depth insight into how bureaucratic theory can be integrated with the concept of organizational transformation to create a more adaptive and efficient environment in the public sector. The practical implications of this research can provide guidance for policy makers, public organization managers, and researchers to face the challenges of designing and implementing organizational transformation successfully.

Keywords: Dynamics, Bureaucratic Theory, Transformation of Public Organizations


Abstrak

Dinamika teori birokrasi dan transformasi organisasi publik merupakan subjek utama dalam konteks administrasi publik modern. Teori birokrasi, yang dikembangkan oleh Max Weber, menyajikan kerangka kerja untuk pemahaman struktur organisasi yang teratur dan berdasarkan aturan. Namun, dalam era perubahan konstan dan kompleksitas global, organisasi publik dituntut untuk beradaptasi dan bertransformasi. Studi ini membahas evolusi teori birokrasi dari perspektif historis dan menyoroti tantangan dan kritik yang dihadapi dalam konteks transformasi organisasi publik. Transformasi ini melibatkan pergeseran paradigma dari model birokratis tradisional ke bentuk organisasi yang lebih responsif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong atau menghambat transformasi organisasi publik, seperti perubahan kebijakan, teknologi informasi, partisipasi masyarakat, dan kepemimpinan. Selain itu, disoroti pula strategi implementasi yang efektif untuk mencapai transformasi yang berhasil. Melalui pendekatan analisis literatur dan studi kasus, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana teori birokrasi dapat diintegrasikan dengan konsep transformasi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih adaptif dan efisien di sektor publik. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pembuat

kebijakan, manajer organisasi publik, dan peneliti untuk menghadapi tantangan dalam merancang dan melaksanakan transformasi organisasi dengan sukses.

Kata Kunci: Dinamika, Teori Birokrasi, Transformasi Organisasi Publik

DOI : -

Received	:	
Accepted	:	
Published	:	
Copyright Notice	:	<p>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 

1. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologis yang pesat menempatkan organisasi publik di tengah-tengah tantangan yang signifikan. Sistem birokrasi tradisional, yang terinspirasi oleh teori birokrasi Max Weber, sering kali dianggap kurang responsif dan kurang mampu mengatasi dinamika perubahan yang cepat. Oleh karena itu, kajian terhadap teori birokrasi dan transformasi organisasi publik menjadi sangat relevan dalam menghadapi kompleksitas tuntutan zaman. Teori birokrasi, meskipun memberikan fondasi yang kokoh untuk organisasi yang terstruktur dan teratur, sering kali dihadapkan pada kritik terkait dengan ketidakefisienan, ketidakmampuan beradaptasi, dan kekakuan. Di sisi lain, konsep transformasi organisasi menyoroti perlunya perubahan paradigma dan adaptasi agar organisasi dapat tetap relevan dan berkinerja tinggi.

Klasifikasinya sebagai klasik berasal dari kelemahan organisasinya. Diskusi tentang birokrasi sudah ada sejak zaman Yunani. Periode kuno Plato serta Aristoteles. Selain itu, dianggap penting karena masalah birokrasi adalah masalah mendasar dan terarah. Evolusinya berdampak pada sejumlah bidang, berbagai aspek kehidupan sosial dan pribadi. Karena berada dalam konteks, maka dikatakan aktual. Permasalahan birokrasi merupakan kondisi aktual saat ini. Selalu terwujud, tidak hanya secara terbatas percakapan tetapi juga menjadi sasaran diskusi, baik partisan maupun tidak. Ketika membahas organisasi birokrasi, mayoritas masyarakat seringkali memberikan opini negatif terhadapnya. Hanya sebagian kecil orang yang mempercayai hal tersebut Birokrasi bermanfaat. Tapi ada masalah. Istilah “organisasi birokrasi” tidak berarti apa-apa. Lebih dari itu, apakah itu menguntungkan atau negatif.

Birokrasi dan birokrasi adalah Tanda dan gejala umum yang muncul pada semua struktur pemerintahan, termasuk ditemukan di lembaga komersial (swasta) dan nirlaba. Meski menjadi sebuah tanda luas, namun bukti empiris menunjukkan kecenderungan perilaku dan kinerja yang berbeda, baik Itu ada di dalam suatu sistem atau lingkungan budaya berbeda. Hal ini menunjukkan betapa bentuk ideal birokrasi tidak selalu terlihat dalam operasional sehari-hari. Seperti yang disebutkan oleh Max Weber adalah penulis aslinya. Beberapa dari Penyebabnya antara lain (Albrow, 1970):

1. Menjadi manusia bukan hanya untuk pengaturan.
2. Banyak tantangan yang dihadapi birokrasi.
3. Tujuan birokrasi adalah untuk melayani mereka yang Berpikirlah secara "rasional", demikian pula kenyataannya Mereka tidak dapat ditukar. untuk operasional organisasi sehari-hari.

Karena itu, Bendix (1957) memutuskan bahwa birokrasi yang masuk akal lebih baik lebih cocok dan mampu tinggal di negara-negara barat dibandingkan di wilayah timur. Penting untuk menyadari bahwa birokrasi dapat memiliki beragam makna, dimensi, dan dampak baik atau buruk. Itulah alasan mengapa para ilmuwan, politisi, dan pengamat isu selalu terlibat dalam diskusi dan perselisihan mengenai konsep dan nomenklatur birokrasi. Dimulai dari tataran filosofis, perdebatan meluas ke tataran empiris dalam evaluasi hasil tugas birokrasi (kinerja). Akibatnya, banyak muncul keyakinan, anggapan, dan penilaian terkait birokrasi.

Selain berbagai hal yang telah disoroti sebelumnya, birokrasi tampaknya juga sering dikritik. Birokrasi sering dituduh sebagai organisasi yang tidak efektif karena tidak memiliki intelijen (kontrol), pendelegasian wewenang, dan pengawasan yang jelas dan berkelanjutan. Personil yang buruk sulit untuk dihadapi, kurang bermoral, dan kesulitan untuk berubah seiring waktu. Bertingkahlah sombong dan seolah-olah Anda adalah seorang ahli. Hal ini tidak berarti bahwa tidak ada individu yang kompeten di antara aparatur.

Kritik terhadap birokrasi secara umum ditujukan kepada sektor publik, yaitu mereka yang terlibat dalam penyediaan layanan publik, dengan fokus pada perizinan, pengelolaan hak, dan lain-lain. Dalam keadaan seperti itu, kejahatan sosial semakin menjamur dan masyarakat lebih mengutamakan kepentingannya sendiri dibandingkan kepentingan orang lain, terlibat dalam hal-hal yang tidak diinginkan. Seperti korupsi, dan menunjukkan keangkuhan. Penyakit- penyakit birokrasi sangat berkaitan dengan kewenangan yang dimiliki birokrasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Birokrasi mendapat kritik di negara-negara maju karena persepsi bahwa struktur kerja tidak memadai atau tidak efisien. Jabatan manajer sarat dengan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) yang lebih berkaitan dengan moral peran birokrasi. Sementara di negara berkembang seperti Indonesia, kita banyak dikritik karena birokrasinya.

Meskipun demikian, birokrasi tetap diperlukan untuk berbagai permasalahan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan negara. Kalau birokrasi menggunakan kekuatan internal, maka itu bisa dimanfaatkan untuk membantah penyakit-penyakit (biropatologi) yang dituduhkan kepadanya. Di ranah pemerintahan, perlu adanya koordinasi yang besar mengingat kegiatan-kegiatan tersebut, terutama dalam pelayanan publik yang memerlukan birokrasi (Utomo, 2005). Koordinasi yang dibahas perlu didasarkan pada kepercayaan publik dan masyarakat, sehingga keputusan birokrasi perlu divalidasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki bagaimana teori birokrasi dapat dipahami ulang dan diintegrasikan dengan konsep transformasi organisasi guna meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi publik. Melalui pemahaman mendalam terhadap dinamika evolusi birokrasi dan tantangan transformasi, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh praktisi dan pembuat kebijakan untuk merancang perubahan yang sukses di lingkungan organisasi publik.

2. METODE

Metode penelitian untuk menggali dinamika teori birokrasi dan transformasi organisasi publik dapat melibatkan beberapa pendekatan dan teknik penelitian. Studi literatur yang melibatkan review mendalam terhadap literatur yang relevan tentang teori birokrasi, transformasi organisasi, dan konsep administrasi publik. Ini dapat mencakup karya-karya klasik dan penelitian terkini dalam bidang tersebut. Menganalisis studi kasus dari organisasi publik yang telah berhasil atau gagal dalam mengimplementasikan transformasi. Hal ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi. Mengumpulkan dan menganalisis dokumen resmi organisasi publik, kebijakan, dan laporan keuangan untuk memahami konteks organisasi dan dampak transformasi. Pemilihan metode penelitian harus didasarkan pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, dan sumber daya yang tersedia. Gabungan beberapa metode di atas dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika teori birokrasi dan transformasi organisasi publik. (Sugiyono. 2017)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Permasalahan Umum Birokrasi

Secara umum, birokrasi saat ini menghadapi permasalahan yang semakin kompleks sehingga memberikan kesan bahwa pemerintah tidak berdaya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Beberapa permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ketidakmampuan pemerintah untuk mengubah institusi, norma, nilai, dan aturan kolonial, yang menghambat pemenuhan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
2. Efektivitas dan kualitas birokrasi internal harapan terhadap penyelenggaraan pelayanan publik masih jauh dari harapan (budaya pemberian pelayanan belum fokus pada kebutuhan konsumen).

3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik merupakan tantangan karena birokrat memandang dirinya sebagai penguasa dan bukan sebagai pelayan publik.
4. Tantangan untuk meminimalkan atau menghilangkan biaya yang melanggar hukum (biaya ketidakpastian) dalam pelayanan publik, yang menjadi lebih sulit karena budaya patron-klien dan afiliasi.
5. Kualitas dan kompetensi pejabat birokrasi yang masih lemah (kurangnya keterampilan) berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik. Permasalahan ini bermula dari proses rekrutmen yang tidak memiliki landasan meritokratis.
6. Kurangnya reformasi desain secara besar-besaran dan pendefinisian ulang peran birokrasi juga turut menyebabkan kurang idealnya penghapusan KKN dalam birokrasi (kleptokrasi).
7. Kegagalan mengikuti kemajuan birokrasi negara.
8. Mencegah politisasi birokrasi dalam organisasi dan menjamin terlaksananya pelayanan publik.

3.2. Birokrasi

Definisi dan Informasi Latar Belakang Seperti disebutkan sebelumnya, mayoritas partai selalu mengasosiasikan kata “birokrasi” dengan hal-hal buruk. Sangat penting untuk menghilangkan gagasan-gagasan semacam ini dengan mencari pendapat para profesional tentang apa sebenarnya arti birokrasi. Sebagai berikut:

1. Kata birokrasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata Bureau yang berarti meja, dan cratin yang berarti kekuasaan. Artinya wewenang dipegang oleh individu yang bekerja di belakang meja. cenderung tersirat di Indonesia sebagaimana telah dikatakan.
2. Menurut Tjokroamidjojo (1984), birokrasi dirancang untuk mengatur pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh banyak orang secara tertib. Oleh karena itu, tujuan sebenarnya dari birokrasi adalah menyelesaikan tugas secara tertib dan tepat waktu. Banyak sekali pekerjaan yang perlu dilakukan oleh banyak individu untuk memastikan bahwa solusinya tidak tumpang tindih; inilah tanggung jawab birokrasi sebenarnya.
3. Menurut Blau dan Page (1956), birokrasi adalah sejenis organisasi yang dirancang untuk menangani tugas-tugas administratif yang penting dan mengetahui cara mengoordinasikan pekerjaan banyak individu secara metodelis (teratur). Oleh karena itu, meskipun terkadang pelaksanaannya seringkali bersifat birokratis sehingga

menimbulkan inefisiensi, namun sebenarnya birokrasi ada untuk melaksanakan prinsip-prinsip organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi administratif.

4. Menurut Ismani (2001), birokrasi mempunyai peraturan yang rasional, struktur organisasi yang efisien, dan prosedur berdasarkan keahlian teknis. Dari sudut pandang ini, tidak ada dasar sedikit pun untuk meyakini bahwa birokrasi itu jelek dan tidak efektif.
5. Fritz Morstein Marx menyatakan dalam Bintoro (1984) bahwa birokrasi adalah suatu jenis organisasi yang digunakan oleh pemerintah masa kini untuk melaksanakan tanggung jawab khusus dalam pengelolaan sistem, khususnya oleh aparatur pemerintah.
6. Dwijowijoto (2004), mengutip Blau dan Meyer, menyatakan bahwa “sebagai alat administrasi rasional yang netral dalam skala besar, birokrasi merupakan institusi yang sangat kuat dengan kemampuan meningkatkan kapasitas potensi menuju hal-hal baik dan buruk dalam keberadaannya.” Lebih lanjut dinyatakan bahwa “hanya organisasi birokrasi yang dapat menjawabnya dalam masyarakat modern saat ini, di mana terdapat begitu banyak urusan yang berkelanjutan dan stabil.” Sebenarnya birokrasi diartikan sebagai pegawai pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan pengertian birokrasi sebagai berikut:

1. Suatu proses yang perlu diikuti sesuai dengan undang-undang yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Seluruh pegawai pemerintah, baik militer maupun sipil, yang digaji oleh pemerintah sesuai dengan jabatannya dan dipercaya untuk membantu pemerintah.

Sebelum munculnya birokrasi canggih, Weber (1946) mengidentifikasi jenis birokrasi yang biasa disebut dengan birokrasi patrimonial, atau birokrasi di kerajaan. Feodalisme berkembang menjadi basis birokrasi dalam birokrasi patrimonial, atau era kekaisaran, yang mengharuskan kesetiaan kepada raja dan para abdi dalemnya. Hubungan patron-klien merupakan hasil sikap atau perbuatan yang disertai dengan terbentuknya pemikiran dan keyakinan masyarakat bahwa kerajaan akan mempertahankan kuwala dari segala bentuk campur tangan dan ancaman (Ismani, 2001). Lubis menyatakan dalam Kompas (21 November 2006) bahwa kondisi ideal bagi birokrasi untuk berkembang adalah sistem patrimonial.

Setelah Revolusi Perancis (1789), yang menggulingkan raja feodal Louis XIV dan mendirikan Republik Perancis pertama, birokrasi terbaru mulai bermunculan. Faktanya, sejarah ekonomi liberal juga menunjukkan ketahanannya (seperti yang ditunjukkan oleh Adam Smith, 1776), yang berkontribusi terhadap Revolusi Perancis dan kelas menengah, meskipun pada awalnya didukung oleh lapisan pekerja. Pemberontakan baru terjadi pada tahun 1848 ketika kaum borjuis (pengusaha besar dan industrialis) memperoleh kekuasaan dan kaum buruh dan tani merasa ditinggalkan setelah beberapa dekade. Keadaan ini muncul setelah turunnya Presiden Perancis Napoleon Bonaparte dan dimulainya gerakan sosialis di Eropa Barat.

Meskipun negara-bangsa sudah ada pada masa itu, nama negara itu sendiri sudah ada sejak tahun 1600. Dengan kata lain, masyarakat dibangun dengan lebih rumit, terdiri dari berbagai tingkatan dan struktur hierarki. Hal ini juga melibatkan berbagai organisasi dan lembaga, termasuk yang terkait dengan bidang ekonomi, hukum, dan bidang lainnya. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin dipengaruhi oleh demokrasi, sehingga birokrasi atau yang disebut aparaturnya menjadi semakin diperlukan (Tjondronegoro, 2003).

3.3. Karakteristik dan Fungsi Birokrasi

Weber menciptakan hipotesis birokrasi sekitar akhir tahun 1800an. Berikut ini adalah hubungan titik balik utama teori ini dengan deskripsi Weber tentang birokrasi: (a) Wilayah yurisdiksi resmi, atau wilayah kewenangan resmi, ditetapkan secara jelas dalam peraturan administratif. (b) Tugas rutin dilaksanakan sebagai tugas resmi dalam kerangka birokrasi. (c) Metode untuk menyelesaikan tugas, batasan wewenang, tingkat paksaan, dll., Ditentukan. (d) Tugas dan hak tersebut dilaksanakan menurut prosedur yang matang yang terhubung.

Secara keseluruhan, hal-hal tersebut merupakan komponen kewenangan birokrasi dalam berinteraksi dengan masyarakat dan mewakili birokrasi pemerintahan.

1. Dikembangkan sistem yang kaku berdasarkan konsep “atasan dan bawahan” (super- dan sub-ordinasi), dengan hierarki peran (office Hierarchy) sesuai dengan tingkat kewenangan (graded Authority), dengan posisi puncak mengawasi yang lebih rendah.
2. Pengertian biro (biro) dalam birokrasi pengelolaan internal perkantoran modern selalu didasarkan pada catatan tertulis (file). Jika mempelajari birokrasi pada ranah privat, maka kantor sering disebut dengan biro (kantor). Terkait kepegawaian, pejabat atau pekerja yang mengelola tempat tinggal harus ditempatkan terpisah dari biro/kantor (separate house from office).

3. Diperlukan pengelolaan biro yang profesional, dan tersedia setiap jenjang pendidikan khusus untuk mendukung hal tersebut.
4. Pengelolaan biro memerlukan banyak waktu dan tidak dapat dilakukan secara “paruh waktu” (di Indonesia, situasi seperti ini sering muncul).
5. Administrasi biro telah terstandarisasi secara menyeluruh melalui penggunaan berbagai peraturan tertulis yang harus dipatuhi. Setiap penyimpangan dari norma, sekecil apa pun, memerlukan izin atau persetujuan dari atasan.

Berbeda dengan gagasan Plato dan Aristoteles di Yunani klasik, ketika permasalahan masih bersifat lugas, yang terjadi pada abad kedua puluh satu adalah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi saat ini sangatlah rumit, baik menyangkut permasalahan substantif maupun mendasar serta permasalahan praktis dan teknis dalam menghadapi masyarakat yang semakin kritis dari segi kepentingan dalam hal pandangan dan antisipasi.

Kualitas birokrasi yang tercantum di bawah ini relevan dan dapat dikembangkan, serta diperlukan untuk menghadapi permasalahan tata pemerintahan yang baik di abad kedua puluh satu (Tilaar, 2004):

1. Tanggung jawab. Birokrasi perlu beroperasi dengan kesadaran penuh agar keputusan dan tindakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan kepada publik (masyarakat).
2. Akuntabilitas. Birokrasi harus bertindak bijaksana dan bijaksana dengan menyadari segala bahaya dan dampak yang mungkin timbul dari kegiatannya.
3. Ketulusan. Untuk memproyeksikan citra positif dan menggali dukungan aktif masyarakat, birokrasi harus jujur dalam segala sikap, gagasan, dan tindakannya. Hal ini memerlukan partisipasi dan percepatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan.
4. Keadilan. Setiap partai (masyarakat) harus bisa mendapatkan segala sesuatu yang menjadi haknya dari birokrasi. Akses terhadap informasi yang diperlukan harus diberikan kepada seluruh masyarakat, atau diberikan secara merata.
5. Tatanan dan Bentuk. Disiplin adalah kemampuan untuk taat (patuh) terhadap segala kewajiban; disiplin adalah pelaksanaan tugas secara tetap dan dapat diandalkan. Perlunya disiplin harus dirasakan, bukan sebagai beban atau paksaan.

Dengan kata lain, moralitas dan fitrah manusia sebagai salah satu komponen “aparatur negara” akan menentukan apakah birokrasi mempunyai reputasi positif atau negatif.

3.4. Birokrasi Di Indonesia

Pada dasarnya, birokrasi Indonesia lebih mirip konsepsi Marxis atau versi kritiknya. Tidak dapat dipungkiri, kegagalan birokrasi sebagai agen negara dalam menyatukan kepentingan pemerintah dan rakyat merupakan suatu hal yang tidak dapat diubah. Sebaliknya, birokrasi bertindak sebagai perantara, mengambil keuntungan dari mediasi dua pihak secara bersamaan: masyarakat dan pemerintah. Birokrasi Indonesia baru bisa menerapkan Weberian imperatif yang bersifat hierarkis-piramidal pada masa Orde Baru dan seterusnya. Sementara itu, birokrasi di Indonesia sama sekali belum sesuai dengan hal-hal lain yang diharapkan, seperti rasional dan efisien.

Menurut Marx, birokrasi adalah representasi sebenarnya dari kepentingan-kepentingan tertentu yang menghegemoni kepentingan-kepentingan tersebut; pihak lain melihat penekanan ini dengan jelas di Indonesia. Ketika penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*) sudah mendarah daging dalam politik kekuasaan, posisi birokrasi menjadi hegemonik, melayani kepentingan orang lain dan juga kepentingan spesifik lainnya. Bukan hanya persoalan bencana alam, kemiskinan, dan konflik horizontal yang sering diabaikan oleh birokrasi, namun juga seringkali menghancurkan peluang peningkatan kesejahteraan sosial yang sebenarnya digagas oleh masyarakat sendiri dan dirusak oleh tangan birokrasi.

Sebagai hasil dari bantuan birokrasi kolonial kepada pemerintahan kolonial dan fakta bahwa hanya sedikit kota besar yang belum hadir pada pertengahan abad kedua, lebih banyak birokrasi di negara kita yang menangani daerah pedesaan. Pangreh Praja merupakan bagian administrasi dari pembantu Wedana, Patih, dan Wedana/Demang datang. Bahkan Wedana harus lulus ujian "pegawai kecil/rendah" untuk menjadi asisten. Bahkan ada yang harus lulusan HBS (Sekolah Menengah Belanda) karena kemampuan berbahasa itu penting.

Nasionalisme berkembang dari kalangan tersebut di atas sekitar awal abad ke-20, dan organisasi Budi Utomo didirikan pada tahun 1908, disusul dengan organisasi-organisasi tambahan. Sejak itu, nasionalisme tumbuh dan semakin kuat sehingga memunculkan partai politik. Namun pemerintah Hindia Belanda memisahkan partai politik dari birokrasi dan menolak membiarkan *Ambtenaar* masuk di atas diubah dengan cara apa pun pada saat itu hierarki yang diperbarui. Birokrasi kolonial telah menggantikan semangat "priyayi", meski belum sepenuhnya hilang, khususnya di Pulau Jawa, yang hingga kini menuai kritik dari daerah lain di luar Pulau Jawa. Namun birokrasi

kontemporer di luar Jawa juga belum berkembang dan belum terisolasi dari kehidupan masyarakat tradisional dalam ranah resmi. Selain itu, ikatan kekeluargaan yang masih cukup erat juga menghasilkan skenario yang serupa dengan di Jawa, yaitu masih didominasi oleh hubungan primal, teladan, dan paternalisme.

Peristiwa seperti di atas masih sering terjadi, khususnya di era Otonomi. Daerah-daerah tertentu, seperti yang kita miliki sekarang, lebih mengutamakan “putra daerah” dibandingkan profesionalisme dan kompetensi aparatur birokrasi. Oleh karena itu, dampaknya Hal ini juga terjadi di sektor komersial, terutama dalam pelayanan publik, yang seringkali dituduh mendorong korupsi (pelayanan publik diberikan melalui sistem take-and-give).

3.5. Menerapkan Etika Birokrasi

Permasalahan etika birokrasi secara umum sebagaimana ditentukan dalam persyaratan yang dibuat, disebut dengan Kode Etik. Kode etik membantu menyeimbangkan argumen. berasal dari munculnya organisasi-organisasi dengan kemampuan khusus dan unik di dalam. Lebih lanjut, Kode Etik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memberikan jaminan bahwa kepentingannya dijunjung tinggi. Oleh karena itu, Kode Etik diibaratkan sebagai kompas yang memberikan pedoman moral dan menjamin kualitas kelompok dalam hal ini birokrasi kelompok di mata masyarakat.

Kode Etik memberikan sanksi bagi siapa pun yang melanggarnya, dan pelaksanaannya dievaluasi secara berkala untuk memastikan pelaksanaannya berhasil dan tepat. Jika hal ini terjadi, pelanggaran terhadap Kode Etik akan dievaluasi dan ditangani oleh "dewan kehormatan", atau komisi yang dibentuk untuk tujuan tersebut. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004, dan Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, mengatur pedoman pelaksanaan tata kelola etika internal birokrasi. Kode etik terkait menguraikan tugas PNS terhadap pemerintah, negara, organisasi, masyarakat, diri sendiri, dan pegawai negeri lainnya. Hal ini juga berkaitan dengan penegakan kode etik.

- Setiap pegawai pemerintah mempunyai kewajiban untuk berperilaku dan menaati etika negara dalam melaksanakan tugas resmi dan aktivitas sehari-hari.
- Etika organisasi.

- Moralitas masyarakat.
- Etika dalam hubungannya dengan diri sendiri.
- Martabat bagi pegawai negeri lainnya.

Selain sanksi moral, pegawai negeri sipil yang melanggar Kode Etik dapat menghadapi tindakan administratif sesuai dengan persyaratan hukum, yang menggantikan rekomendasi Dewan Kode Etik. Pembinaan esprit de corps akan lebih berhasil jika dibarengi dengan penegakan Kode Etik yang tegas terhadap pelanggaran dan pelaksanaannya; Oleh karena itu, Kode Etik mempunyai kemampuan usaha untuk meningkatkan kualitas pegawai pemerintah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Berikutnya, bagi mereka yang bekerja di pemerintahan akibat moral atas pelanggaran kode etik diumumkan secara tertulis oleh petugas pengembangan personalia. Selain hukuman moral, pegawai negeri sipil mungkin menghadapi tindakan administratif sesuai yang diatur oleh undang-undang dan peraturan, selain rekomendasi Dewan Kode Etik yang disebutkan di atas.

3.6. Solusi Mengatasi Masalah

Negara kita tidak hanya sedang mengalami krisis eksistensial yang moderat, namun juga sedang mengalami krisis nilai-nilai budaya atau peradaban yang berujung pada degradasi moral dan mental. Kita bisa melihat skenarionya saat ini seperti adanya budaya kekerasan, dengan maraknya KKKN, rendahnya etos kerja, dan rendahnya disiplin dan hasil penilaian di seluruh dunia. Setiap evaluasi internasional mengenai apa yang jahat secara konsisten menempatkan negara kita di peringkat lima besar. Ketika semua ini terjadi, peringkat kami sebenarnya termasuk dalam daftar pencapaian. Misalnya, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) saat ini berada jauh di bawah negara-negara Asean lainnya, yaitu turun menjadi sekitar 100.

Menurut Wirutomo (2022), terdapat persoalan budaya yang dihadapi negeri ini, antara lain semakin besarnya kesenjangan antara budaya ideal dan budaya aktual. Ia menjadikan Pancasila sebagai contoh betapa bangganya masyarakat Indonesia terhadap budaya idealnya, sedangkan Tabel 1 menunjukkan keadaan sebenarnya.

Masih banyak lagi sifat-sifat yang diinginkan dari negara ini, yang seringkali kita banggakan karena sifatnya yang baik hati, baik hati, jujur secara moral, santun, dll. Namun, gambaran sebenarnya sangat berbeda; kita menyaksikan kekejaman, kekerasan, penipuan antar manusia, korupsi, kurangnya disiplin, etos kerja yang rendah, dan permasalahan lainnya setiap hari.

Tabel 1.
Perbandingan antara Ideal Culture dan Real Culture

<i>Ideal Culture (Pancasila)</i>	<i>Real Culture</i>
Kerukunan Beragama	Berkembangnya <i>hidden conflict</i> antar Kelompok Agama
Keadilan Sosial	Kesenjangan melebar dalam berbagai Aspek Kehidupan
Kedaulatan Rakyat	Monopoli kekuasaan oleh Individu atau Kelompok Tertentu
Kemanusiaan	HAM Diinjak-injak dimana-mana
Kebangsaan	Berkembangnya Sentimen Kesukuan, Ras, dan Separatisme

Yang paling memprihatinkan adalah, meski tidak berwujud secara formal, ciri-ciri yang disebutkan di atas telah menjadi ciri kebudayaan nasional. Kesenjangan antara wacana resmi dan tindakan luas yang dilakukan sejumlah besar orang menunjukkan adanya masalah dalam perkembangan budaya kita. Peradaban kita berjuang untuk menghasilkan kendali atas penyimpangan. Keadaan Fakta bahwa masyarakat kita tidak memiliki warisan pemikiran dalam istilah “kehidupan manja” dan “kehidupan santai” membuat situasi ini menjadi lebih buruk (Watloly, 2019). Keadaan ini menunjukkan krisis moral dan mental masyarakat kita. Oleh karena itu, kita memerlukan semacam revitalisasi atau kemajuan budaya, atau kita berisiko mengalami “deformasi budaya” (Wirutomo, 2022).

5. SIMPULAN

Dinamika teori birokrasi dan transformasi organisasi publik mencerminkan perubahan dan evolusi dalam pengelolaan sektor publik. Birokrasi sering dianggap sebagai model yang stabil dan efektif dalam mengelola organisasi publik. Struktur hierarki dan aturan yang jelas dapat menyediakan dasar untuk stabilitas operasional. Model birokrasi dapat memiliki kecenderungan untuk menghambat inovasi dan fleksibilitas. Proses pengambilan keputusan yang lambat dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan mungkin dapat menghambat kemajuan. Terlalu banyak penekanan pada prosedur dapat menyebabkan kekakuan dan menghambat kreativitas dalam mengatasi masalah. Transformasi organisasi publik mencerminkan respons terhadap perubahan lingkungan, baik itu dalam hal teknologi, tuntutan masyarakat, atau regulasi. Fokus pada transformasi menekankan inovasi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Transformasi seringkali melibatkan partisipasi dan keterlibatan aktif dari anggota organisasi, dengan tujuan menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan yang memerlukan kepemimpinan yang visioner, mampu memotivasi, dan memandu organisasi melalui perubahan yang kompleks.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, M. 1970. *Bureaucracy: Key Concept in Political Science*. Mall Press Ltd, London.
- Bendix, R. 1977. *Bureaucracy: International Encyclopedia of the Social Sciences*. Free Press, New York.
- Blau, P. M. & Page, C. H. 1956. *Bureaucracy in Modern Society*. Random House, New York.
- Buchori, M. 1982. Pola Tingkah Laku Birokrasi Sebagai Akibat Pengaruh Kebudayaan. *Prisma* Nomor 6 Tahun XI : 70 – 84.
- Dwijowijoto, R. N. 2004. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Handayani, P. & Setiawan, Z. A. 2005. *Materi Pokok, Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Departemen Keuangan, Jakarta.
- Harian Kompas. 2006. Korupsi Sudah Menjadi Kebiasaan: Birokrasi Patrimonial Sumber Masalah. Edisi, Selasa, 21 November 2006, Halaman 13).
- Ismani, H. P. 2001. *Etika Birokrasi*. *Jurnal Administrasi Negara* Volume II Nomor 1. Garvey, G. 1993. *Facing The Bureaucracy: Living & Dying in a Public Agency*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Prasojo, E. 2006. *Reformasi Birokrasi di Indonesia: Beberapa Catatan Kritis*. Makalah Seminar, Jakarta.
- Thoha, M. 2002. *Problematika Birokrasi Pemerintah*. Makalah Diskusi pada Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Tilaar, H. A. R. 2004. Strategi Peningkatan Kinerja SDM melalui Pusdiklat untuk Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Pendidikan Penabur* Nomor 2 Tahun III : 118 - 129.
- Tjokroamidjojo, B. 1984. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi Sosial, Jakarta.
- Tjondronegoro, S. M. P. 2003. *Sejarah Pertumbuhan Birokrasi di Masyarakat*. Makalah Seminar, Jakarta.
- Utomo, T. W. W. 2005. *Beberapa Evaluasi Kritis tentang Fungsi Kesejahteraan dan Fungsi Pelayanan Birokrasi*. Makalah Seminar, Jakarta.
- Watloly, A. 2001. *Tanggung Jawab Pengetahuan: Mempertimbangkan Epistemologi secara Kultural*. Kanisius, Yogyakarta.
- Weber, M. 1946. *The Theory of Social and Economic Organization*. Ed. and Trans A. M. Henderson and Talcott P. Macmillan, New York.

Wilson, J. Q. 1989. Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It. Basic Books, USA.