

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP RENDAHNYA PENERAPAN KODE ETIK PROFESI INSINYUR PADA PEMBANGUNAN RUANG POLIKLINIK RSUD dr. SOEROTO KABUPATEN NGAWI

Agus Hariyanto

Program Studi Magister Teknik Sipil, Jurusan Manajemen Infrastruktur,

Universitas Muhammadiyah Surakarta

agus10hariyanto@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor berpengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena adanya tren penyimpangan yang semakin tinggi dalam bidang konstruksi. Hal tersebut merupakan cermin dari semakin tingginya pelanggaran terhadap kode etik profesi insinyur.

Desain penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai hubungan antar fenomena yang diselidiki. Lokasi penelitian dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa proyek tersebut merupakan pekerjaan dengan nilai terbesar pada saat itu dan memiliki penyimpangan bidang konstruksi paling populer di Kabupaten Ngawi hingga ke Pengadilan Tipikor. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap informan dari pihak RSUD, pelaksana, pengawas, dan peserta lelang lainnya. Observasi dilakukan secara partisipasi pasif. Dan dokumentasi berupa pengumpulan data Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Jawa Timur, Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Kabupaten Ngawi atas pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka analisis empat faktor berpengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi adalah faktor komitmen, sumber daya manusia (SDM), kebijakan, dan konflik kepentingan. Faktor komitmen yang rendah tampak pada pelaksana yang ditandai dengan pengalihan pekerjaan kepada pihak lain tanpa adanya dokumen yang jelas. Faktor SDM tampak pada pihak pemilik pekerjaan dimana terdapat rendahnya kuantitas dan ketidaksesuaian profesi tenaga teknis. Faktor kebijakan ditandai dengan tidak dimilikinya aturan secara jelas yang mengatur mengenai kode etik profesi insinyur di Kabupaten Ngawi sehingga tidak ada jaminan perlindungan kepada pemilik pekerjaan dan ancaman sanksi kepada pelaksana proyek yang melanggar kode etik profesi insinyur di Kabupaten Ngawi. Sementara itu, faktor konflik kepentingan muncul pada pihak pemilik pekerjaan dan pengawas. Adanya kekuasaan yang menjadi backing pelaksana yang menyebabkan pemilik pekerjaan kurang bisa tegas melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pelaksana karena merupakan bawahan. Sedangkan pihak pengawas cenderung membiarkan pelaksana karena alasan eksistensi perusahaan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, empat faktor yang mempengaruhi rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi telah terbukti, yaitu : faktor komitmen, sumber daya manusia (SDM), kebijakan, dan konflik kepentingan. Sedangkan rekomendasi bagi Pemerintah Kabupaten Ngawi dalam rangka meningkatkan kode etik insinyur adalah penegakan hukum terhadap penyimpangan baik komitmen antar aktor ataupun kebijakan yang diambil. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang terlibat dalam panitia pengadaan mulai proses lelang, pelaksanaan sampai dengan pemeliharaan pekerjaan. Peningkatan komitmen setiap aktor, seperti : penandatanganan pakta integritas oleh insinyur. Pada akhirnya, penerapan kode etik profesi insinyur diharapkan dapat melindungi pengguna jasa, khususnya pemerintah daerah Kabupaten Ngawi.

Kata kunci : Kode Etik Profesi Insinyur, Komitmen, SDM, Kebijakan, Konflik Kepentingan

PENDAHULUAN

Banyaknya penyimpangan yang masih terjadi mendorong berbagai pihak untuk kembali mengkaji pentingnya penerapan kode etik profesi insinyur didalam setiap pekerjaan konstruksi. Hal ini dianggap penting karena penyimpangan tersebut merupakan bentuk cerminan pelanggaran terhadap perbuatan pelayanan jasa profesi yang kurang mencerminkan kualitas keahlian yang sulit atau kurang dapat dipertanggungjawabkan menurut

standar maupun kriteria profesional. Dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk pelanggaran terhadap kode etik profesi insinyur (Harris, 1995). Salah satu pasal dalam *Fundamental Canon* mengemukakan bahwa setiap insinyur harus bertindak sedemikian rupa untuk menegakkan dan meningkatkan kehormatan, integritas, dan martabat profesi teknik dan harus bertindak secara intoleransi terhadap penyuapan, penipuan dan korupsi. Dengan adanya kode etik profesi, maka akan ada semacam

aturan yang bisa dijadikan *guideline* untuk melindungi kepentingan masyarakat umum. Disamping itu kode etik profesi ini juga bisa dipakai untuk membangun *image* dan menjaga integritas maupun reputasi profesi, serta memberikan gambaran tentang keterkaitan hubungan antara pemberi dengan pengguna jasa keprofesian. Ketika kode etik profesi ini menjadi acuan oleh setiap insinyur, bukan tidak mungkin penyimpangan didalam pekerjaan konstruksi menjadi tidak ada. Pentingnya penerapan kode etik profesi insinyur di Indonesia sejatinya telah banyak diterapkan oleh berbagai instansi khususnya instansi pemerintah. Said Didu Ketua Persatuan Insinyur Indonesia (PII) mengemukakan saat ini sudah ada 10 lembaga kementerian dan 30 perusahaan besar yang menandatangani tekad menegakkan profesi insinyur dengan cara tidak menggarap proyek-proyek berbau korupsi. Lembaga yang bertekad menegakkan etika profesi insinyur itu diantaranya Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Pertahanan, PT. Pertamina, PT. PLN, PT. Jasa Marga, Tbk, dan PT. Telkom, Tbk. Penyimpangan bidang konstruksi paling populer di Kabupaten Ngawi hingga sampai ke Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) terjadi pada pembangunan poliklinik Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Proyek bernilai Rp. 9.029.026.000,- tersebut juga tak lepas dari penyimpangan yang mencerminkan rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur didalam proses pelaksanaannya. Data Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Jawa Timur menyebutkan bahwa terdapat kerugian daerah sebesar Rp.139.681.491,65,- berkaitan dengan pelaksanaan pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi yang dikerjakan oleh Pelaksana dari Surabaya (Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Jawa Timur Nomor 115/S/XVIII.JATIM/05/2010 tanggal 18 Mei 2010). Sementara itu, perkara *mark up* proyek poliklinik RSUD tersebut mengundang perhatian serius Kejaksaan Tinggi (Kejati) Jawa Timur, itu tak lepas dari hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Timur yang menyebutkan bahwa kerugian negara menyentuh angka Rp. 1 miliar. Dugaan tersebut berujung pada ditetapkannya tiga tersangka yang diduga terlibat dalam penyimpangan proyek, yakni : kuasa direktur pelaksana, PPTK dan konsultan pengawas (Jawa Pos, 22 Oktober 2011). Dari data penyimpangan diatas terlihat bahwa pelaksanaan pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi mengindikasikan rendahnya penerapan kode etik insinyur didalamnya. Profesionalisme kerja seorang insinyur

yang semestinya menjadi pedoman utama dalam pekerjaan sebuah konstruksi tidak ditegakkan dalam pekerjaan pembangunan poliklinik.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Etika : Kata etika berasal dari kata *ethos* (bahasa Yunani) yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat. Sebagai suatu subyek, etika akan berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Martin (1993), etika didefinisikan sebagai “*the discipline which can act as the performance index or reference for our control system*”. Dengan demikian, etika akan memberikan semacam batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia di dalam kelompok sosialnya. Dalam pengertiannya yang secara khusus dikaitkan dengan seni pergaulan manusia, etika ini kemudian dirupakan dalam bentuk aturan (*code*) tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan pada saat yang dibutuhkan akan bisa difungsikan sebagai alat untuk menghakimi segala macam tindakan yang secara logika-rasional umum (*common sense*) dinilai menyimpang dari kode etik. Dengan demikian etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “*self control*”, karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri.

Konsep profesi : Istilah profesi telah dimengerti oleh banyak orang bahwa suatu hal yang berkaitan dengan bidang yang sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan keahlian, sehingga banyak orang yang bekerja tetap sesuai. Tetapi dengan keahlian saja yang diperoleh dari pendidikan kejuruan, juga belum cukup disebut profesi. Tetapi perlu penguasaan teori sistematis yang mendasari praktek pelaksanaan, dan hubungan antara teori dan penerapan dalam praktek.

Secara umum ada beberapa ciri atau sifat yang selalu melekat pada profesi, yaitu :

1. Adanya pengetahuan khusus, yang biasanya keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun.
2. Adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi. Hal ini biasanya setiap pelaku profesi mendasarkan kegiatannya pada kode etik profesi.
3. Mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksana profesi harus meletakkan kepentingan pribadi di bawah kepentingan masyarakat.

4. Ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. Setiap profesi akan selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana nilai-nilai kemanusiaan berupa keselamatan, keamanan, kelangsungan hidup dan sebagainya, maka untuk menjalankan suatu profesi harus terlebih dahulu ada izin khusus.
5. Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi.

Dengan melihat ciri-ciri umum profesi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kaum profesional adalah orang-orang yang memiliki tolak ukur perilaku yang berada di atas rata-rata. Di satu pihak ada tuntutan dan tantangan yang sangat berat, tetapi di lain pihak ada suatu kejelasan mengenai pola perilaku yang baik dalam rangka kepentingan masyarakat. Seandainya semua bidang kehidupan dan bidang kegiatan menerapkan suatu standar profesional yang tinggi, bisa diharapkan akan tercipta suatu kualitas masyarakat yang semakin baik.

Konsep kode etik profesi : Kode etik yaitu norma atau azas yang diterima oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku sehari-hari di masyarakat maupun di tempat kerja. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari. Kode etik profesi sebetulnya tidak merupakan hal yang baru. Sudah lama diusahakan untuk mengatur tingkah laku moral suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh kelompok itu.

Profesi adalah suatu *moral community* (masyarakat moral) yang memiliki cita-cita dan nilai-nilai bersama. Kode etik profesi dapat menjadi penyeimbang segi-segi negatif dari suatu profesi, sehingga kode etik ibarat kompas yang menunjukkan arah moral bagi suatu profesi dan sekaligus juga menjamin mutu moral profesi itu dimata masyarakat.

Kode etik bisa dilihat sebagai produk dari etika terapan, sebab dihasilkan berkat penerapan pemikiran etis atas suatu wilayah tertentu, yaitu profesi. Tetapi setelah kode etik ada, pemikiran etis tidak berhenti. Kode etik tidak menggantikan pemikiran etis, tapi sebaliknya selalu didampingi refleksi etis. Supaya kode etik dapat berfungsi dengan semestinya, salah satu syarat mutlak adalah bahwa kode etik itu dibuat oleh profesi sendiri. Kode etik tidak akan efektif kalau di drop begitu saja dari atas yaitu instansi pemerintah atau instansi-instansi lain; karena tidak akan dijiwai oleh

cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam kalangan profesi itu sendiri. Instansi dari luar bisa menganjurkan membuat kode etik dan barang kali dapat juga membantu dalam merumuskan, tetapi pembuatan kode etik itu sendiri harus dilakukan oleh profesi yang bersangkutan. Supaya dapat berfungsi dengan baik, kode etik itu sendiri harus menjadi hasil *Self Regulation* (pengaturan diri) dari profesi.

Kode Etik Profesi merupakan bagian dari etika profesi. Kode etik profesi merupakan lanjutan dari norma-norma yang lebih umum yang telah dibahas dan dirumuskan dalam etika profesi. Kode etik ini lebih memperjelas, mempertegas dan merinci norma-norma ke bentuk yang lebih sempurna walaupun sebenarnya norma-norma tersebut sudah tersirat dalam etika profesi. Dengan demikian kode etik profesi adalah sistem norma atau aturan yang ditulis secara jelas dan tegas serta terperinci tentang apa yang baik dan tidak baik, apa yang benar dan apa yang salah dan perbuatan apa yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh seorang professional.

Prinsip-prinsip etika profesi :

1. Tanggung jawab
 - a. Terhadap pelaksanaan pekerjaan itu dan terhadap hasilnya.
 - b. Terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya.
2. Keadilan : Prinsip ini menuntut kita untuk memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya.
3. Otonomi : Prinsip ini menuntut agar setiap kaum profesional memiliki dan di beri kebebasan dalam menjalankan profesinya.

Peranan etika dalam profesi :

- a. Nilai-nilai etika itu tidak hanya milik satu atau dua orang, atau segolongan orang saja, tetapi milik setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang paling kecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika tersebut, suatu kelompok diharapkan akan mempunyai tata nilai untuk mengatur kehidupan bersama.
- b. Salah satu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umumnya maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya.

- c. Sorotan masyarakat menjadi semakin tajam manakala perilaku-perilaku sebagian para anggota profesi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai pergaulan yang telah disepakati bersama (tertuang dalam kode etik profesi), sehingga terjadi kemerosotan etik pada masyarakat profesi tersebut.

Konsep Insinyur : Insinyur adalah sebuah profesi yang memegang peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, khususnya didalam mengembangkan infrastruktur ekonomi dalam era industrialisasi maupun informasi. Dianggap penting karena profesi ini banyak terkait dengan aktivitas perkerjasama yang dilandasi oleh sebuah filosofi tujuan yang semata demi dan untuk "*the benefit of mankind*". Menurut ketentuan Pemerintah, penetapan penyebutan istilah profesi dilakukan oleh Menteri Pendidikan cq. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi berdasarkan rekomendasi organisasi profesi yang bersangkutan. Menurut Persatuan Insinyur Indonesia (PII), insinyur didefinisikan sebagai orang yang melakukan rekayasa teknik dengan menggunakan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan nilai tambah atau daya guna atau pelestarian demi kesejahteraan umat manusia. (Sumber : <http://pii.or.id/i/peta-jalan-menuju-insinyur-profesional>).

Lebih lanjut, asosiasi insinyur bernama ABET (*Accreditation Board of Engineering & Technology*) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang Insinyur, antara lain : (1) kemampuan menerapkan pengetahuan matematika, ilmu pengetahuan dan *engineering*; (2) kemampuan merancang dan melaksanakan eksperimen (uji kembang), termasuk menganalisis dan menafsirkan data/hasil uji; (3) kemampuan merancang suatu sistem komponen, proses dan metoda untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan; (4) kemampuan mengidentifikasi, memformulasi dan memecahkan masalah-masalah *engineering*; (5) kemampuan untuk berperan atau berfungsi dalam tim kerja multi disiplin; (6) kemampuan komunikasi efektif ; (7) pemahaman terhadap dampak dari penyelesaian *engineering* konteks sosial dan global; (8) kesadaran akan kebutuhan dan kemampuan untuk memenuhi dalam proses belajar sepanjang hayat; (9) pengetahuan terhadap permasalahan mutakhir; (10) kemampuan menggunakan teknik-teknik, ketrampilan dan peralatan *engineering* modern yang diperlukan dalam praktek *engineering* ; (11) pemahaman terhadap tanggung jawab dan etika profesional. Sementara itu, istilah insinyur sipil sendiri pertama kali diciptakan oleh insinyur Inggris bernama John Smeaton pada tahun 1750 untuk membedakan

antara mereka yang bekerja pada proyek-proyek sipil dan mereka yang bekerja pada proyek-proyek militer. Dalam pengertian ini, insinyur sipil bertanggung jawab untuk membangun proyek-proyek besar seperti jalan, bangunan, bendungan, jembatan, pelabuhan, kanal, sistem air dan sistem pembuangan. Disini dapat pula disimpulkan bahwa kegiatan pada teknik sipil merupakan kegiatan pembangunan fisik yang memiliki pengaruh terhadap banyak kegiatan sehari-hari, antara lain bangunan di mana kita hidup dan bekerja, fasilitas transportasi, air yang kita minum, serta sistem drainase dan pembuangan limbah. (Sumber : http://esciencelibrary.umassmed.edu/sites/all/theme/s/esci/pdfs/civ_env_eng.pdf)

Konsep kode etik profesi insinyur : Menurut Bennet (1996), etika profesi keinsinyuran adalah "*the study of the moral issues and decisions confronting individuals and organizations involved in engineering*". Pengenalan dan pemahaman mengenai etika profesi keinsinyuran ini perlu dilakukan sedini mungkin, bahkan beberapa perguruan tinggi teknik sudah mencantumkan dalam kurikulum dan mata kuliah khusus. *Accreditation Board for Engineering and Technology* (ABET) sendiri secara spesifik memberikan persyaratan akreditasi yang menyatakan bahwa setiap mahasiswa teknik (*engineering*) harus mengerti betul karakteristik etika profesi keinsinyuran dan penerapannya. Dengan persyaratan ini, ABET menghendaki setiap mahasiswa teknik harus betul-betul memahami etika profesi, kode etik profesi dan permasalahan yang timbul diseperti profesi yang akan mereka tekuni nantinya; sebelum mereka nantinya terlanjur melakukan kesalahan ataupun melanggar etika profesinya. Langkah ini akan menempatkan etika profesi sebagai "*preventive ethics*" yang akan menghindarkan segala macam tindakan yang memiliki resiko dan konsekuensi yang serius dari penerapan keahlian profesional. Meskipun nilai-nilai moral dan etika ini akan merupakan produk warisan orang-tua, dipengaruhi kuat-kuat oleh kultur/budaya masyarakat, dan faktor psikologis -- para "tukang" insinyur ini sebenarnya dapat diajari untuk "think ethically", seperti halnya mereka bisa diajari untuk "think scientifically" (Harris, 1995). Sementara itu, Fleddermann (2006 : 2) mengemukakan bahwa etika enjiniring adalah aturan dan standar yang mengatur arah para insinyur dalam peran mereka sebagai profesional. Lebih lanjut, Fleddermann menjelaskan bahwa didalam etika enjiniring tidak hanya memasukkan definisi etika secara umum tetapi menerapkan definisi tersebut secara lebih spesifik ke berbagai situasi yang melibatkan insinyur dalam kehidupan

profesional mereka. Jadi, etika enjiniring merupakan sebuah bentuk filosofi yang mengindikasikan cara bagi para insinyur untuk mengarahkan diri mereka dalam kapasitas profesional mereka. Secara internasional, kode etik insinyur dipublikasikan oleh ABET (1985) yang memulainya dengan introduksi umum yang berisikan pernyataan tentang 4 (empat) prinsip etika dasar profesi keinsinyuran yaitu *engineer uphold and advance the integrity, honor and dignity of the engineering profession by* :

1. *using their knowledge and skill for the enhancement of human welfare;*
2. *being honest and impartial, and serving with fidelity the public, their employers and clients;*
3. *striving to increase the competence and prestige of the engineering profession; and*
4. *supporting the professional and technical societies of their disciplines.*

Konsep kode etik profesi insinyur Indonesia (PII) : Kode etik profesi insinyur menjadi kunci utama dalam pekerjaan konstruksi. Di Indonesia, penerapan kode etik profesi insinyur sudah digagas oleh Persatuan Insinyur Indonesia (PII). Rumusan Kode Etik Insinyur Indonesia oleh PII diberi nama Catur Karsa Sapta Dharma Insinyur Indonesia yang terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu :

- a. Prinsip-prinsip Dasar yang terdiri atas 4 (empat) prinsip dasar, dan
- b. Tujuh Tuntutan Sikap (Canon).

Prinsip-prinsip dasar meliputi :

1. Mengutamakan keluhuran budi
2. Menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk kepentingan kesejahteraan umat manusia
3. Bekerja secara sungguh-sungguh untuk kepentingan masyarakat, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
4. Meningkatkan kompetensinya dan martabat berdasarkan keahlian profesional keinsinyuran.

Sedangkan Tujuh Tuntutan Sikap meliputi :

1. Insinyur Indonesia senantiasa mengutamakan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan masyarakat
2. Insinyur Indonesia senantiasa bekerja sesuai dengan kompetensinya
3. Insinyur Indonesia hanya menyatakan pendapat yang dapat dipertanggung jawabkan
4. Insinyur Indonesia senantiasa menghindari terjadinya pertentangan kepentingan dalam tanggung jawab tugasnya
5. Insinyur Indonesia senantiasa membangun reputasi profesi berdasarkan kemampuan masing-masing
6. Insinyur Indonesia senantiasa memegang teguh kehormatan, integritas dan martabat profesi

7. Insinyur Indonesia senantiasa mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi.

Penerapan etika profesi didalam pekerjaan konstruksi memang tidak bisa terelakkan sebagai salah satu perwujudan dari pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang bersih. Identifikasi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya penerapan etika profesi memang tidak bisa terlepas dari peran pekerjaan konstruksi dalam pembangunan negara. Dalam penelitian ini, sedikitnya terdapat empat faktor berpengaruh pada rendahnya penerapan etika profesi pada pekerjaan konstruksi. Keempat elemen dilihat dari sisi internal dan eksternal dalam sebuah pekerjaan konstruksi. Tak bisa dipungkiri bahwa didalam sebuah pekerjaan konstruksi tidak hanya menyangkut sisi profesionalisme secara teknis, akan tetapi juga memiliki aspek non teknis lainnya.

Keempat faktor pengaruh tersebut antara lain :

1. Komitmen pelaksana

Faktor komitmen pelaksana menjadi faktor pengaruh penting karena menjadi awal dari sebuah pekerjaan konstruksi. Secara organisasi, komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sedangkan secara individual, komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Meskipun istilah dan tipologi komitmen organisasi sudah mulai diperkenalkan oleh Etzioni pada tahun 1961, istilah ini semakin populer sejak tahun 1977 setelah dibahas oleh Staw & Salancik, yang mengajukan dua bentuk komitmen, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*). Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektif (Allen & Meyer, 1990) serta berfokus pada proses bagaimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi (Mowday dkk, 1982). Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauhmana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan

tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi (Miner, 1992). Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday dkk ini bercirikan adanya (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi. Tipologi terakhir dari komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja

atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh untuk melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral. Allen dan Meyer (1990) serta Meyer dan Allen (1997) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

2. Sumber daya manusia (SDM)

Dari segi faktor sumber daya manusia (SDM), Fleddermann (2006 : 27-28) menyebutkan bahwa salah satu penyebab rendahnya penerapan kode etik profesi didalam pekerjaan konstruksi adalah karena praktisi insinyur yang menjadi anggota organisasi profesional relatif sedikit sehingga mereka tidak merasa perlunya diatur-atur secara paksa oleh kode etik mereka. Definisi sumber daya manusia (SDM) menurut Anne Ahira merupakan potensi yang terkandung didalam diri manusia untuk melakukan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan hidup.

<http://www.anneahira.com/artikel-umum/sumber-daya-manusia.htm>.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 (dua) aspek. Pertama sebagai variabel independen (penyebab) bagi produktivitas kerja dalam berbagai aspek kehidupan. Kedua, sebagai variabel dependen (dampak) dari pengaruh kualitas SDM sebagai variabel independen. Pada aspek kedua ini, kualitas SDM dilihat dari output yang berupa kualitas hidup (*quality of life*). (Ancok, 1999 : 1)

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak akan terlepas dari adanya manajemen sumber daya manusia. Stoner (2005) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkan.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat dan efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada 3 faktor utama. Ravianto (1995) menyatakan ketiga faktor tersebut adalah motivasi dari karyawan, kemampuan dari karyawan serta dukungan organisasional.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000) yang merumuskan bahwa kinerja seseorang (*human performance*) ditentukan oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sementara itu, faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban perkembangan suatu organisasi. Pembahasan

tentang kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu pembinaan sumber daya manusia menjadi masalah utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi. Menurut teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo, kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya. (Sumber :

<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2205096-tinjauan-tentang-kualitas-sumber-daya/#ixzz1uFj6TV8O>

3. Kebijakan pemerintah

Selain hal tersebut diatas, faktor eksternal yang berpengaruh terhadap rendahnya penerapan etika profesi merupakan faktor kebijakan pemerintah. Faktor ini menjadi penting karena tanpa adanya kebijakan yang jelas dari pemerintah mengenai kode etik profesi insinyur, maka implementasi kode etik insinyur di Indonesia tidak akan memiliki kekuatan hukum yang bisa mengikat para insinyur. Kebijakan sendiri didefinisikan sebagai sebuah keputusan atau ketetapan pemerintah untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap akan membawa dampak baik bagi kehidupan warganya. Sementara menurut Bridgman dan Davis, kebijakan publik mencakup bidang kegiatan sebagai ekspresi tujuan umum atau pernyataan-pernyataan yang ingin dicapai, proposal tertentu yang mencerminkan keputusan-keputusan pemerintah yang telah dipilih, kewenangan formal seperti undang-undang atau peraturan pemerintah, seperangkat kegiatan yang mencakup rencana penggunaan sumber daya lembaga dan strategi pencapaian tujuan, output yang telah nyata disediakan pemerintah sebagai produk dari kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Easton, kebijakan publik berarti pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat. Artinya cukup pemerintah yang dapat melakukan suatu tindakan kepada masyarakat dan tindakan tersebut merupakan bentuk dari sesuatu yang dipilih oleh pemerintah yang merupakan bentuk dari pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat. (Easton dalam Thoha, 2008 : 107)

Dari definisi diatas, konsep kebijakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah serangkaian tindakan yang diambil pemerintah dalam mengatasi permasalahan tertentu dalam masyarakat. Wujud dari kebijakan ini adalah produk hukum atau aturan yang mengatur penerapan kode etik profesi insinyur.

4. Konflik kepentingan

Faktor berpengaruh lainnya adalah konflik kepentingan. Pentingnya faktor ini dikarenakan didalam pekerjaan konstruksi seringkali menimbulkan pertentangan antara moralitas pribadi dan moralitas perusahaan. Menurut Fleddermann (2006 : 4-5), etika profesi sering melibatkan pilihan-pilihan pada tingkat organisasi daripada tingkat pribadi.

Salah satu dilema yang paling mendasar pada penerapan etika profesi adalah bahwa seorang insinyur memiliki kewajiban untuk melaporkan kepada otoritas yang tepat mengenai kemungkinan resiko terhadap masyarakat luas. Menurut prinsip-prinsip pertama, tugas ini merupakan kewajiban bagi klien. Seorang insinyur dituntut untuk disiplin, atau lisensi mereka akan dicabut, bahkan jika kegagalan untuk melaporkan bahaya semacam itu tidak mengakibatkan resiko terhadap kesehatan ataupun hilangnya nyawa. (Sumber :

http://en.wikipedia.org/wiki/Engineering_ethics

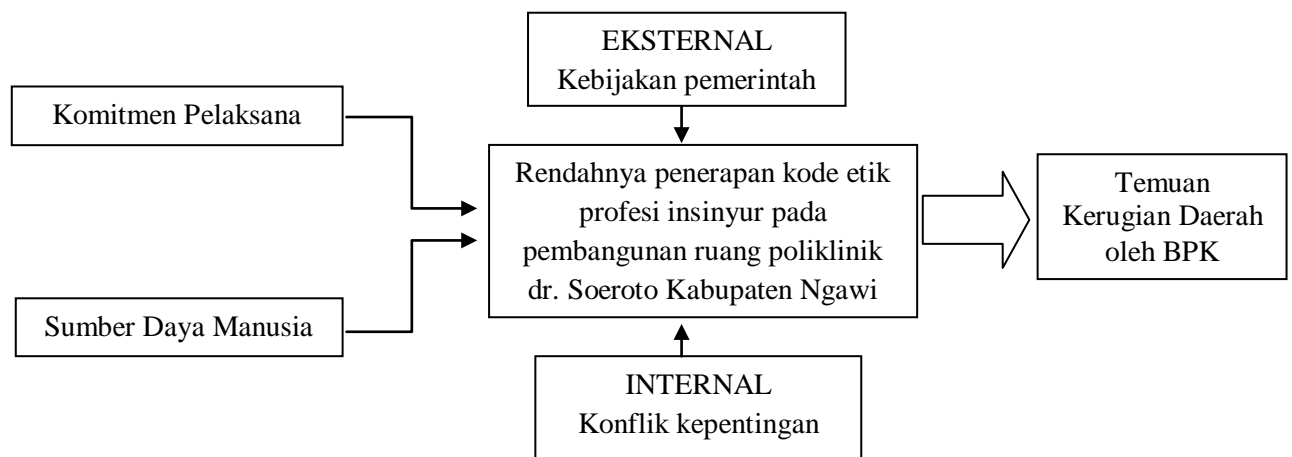
Konflik kepentingan sendiri dipahami sebagai kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja (Killman dan Thomas, 1978).

Sementara itu, Davis and Stark (2001 : 8) mendefinisikan konflik kepentingan adalah suatu keadaan sewaktu seseorang pada posisi yang memerlukan kepercayaan, seperti pengacara, politikus, eksekutif atau direktur suatu perusahaan, memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Suatu konflik kepentingan

dapat timbul bahkan jika hal tersebut tidak menimbulkan tindakan yang tidak etis atau tidak pantas. Suatu konflik kepentingan dapat mengurangi kepercayaan terhadap seseorang atau suatu profesi.

Konflik kepentingan adalah masalah hanya dalam domain tertentu, di mana kita tidak ingin kepentingan diri sendiri digunakan untuk sebagai pedoman pengambilan keputusan, melainkan kita ingin agar proses pengambilan keputusan bersifat mandiri, tidak memihak, atau sejenisnya. Ini adalah domain di mana profesi berkembang. Jika kita berpikir tentang profesi sebagai sejumlah individu dengan pekerjaan yang sama secara sukarela diselenggarakan untuk mencari nafkah secara terbuka melayani cita-cita moral tertentu dengan cara moral diperkenankan melampaui apa hukum, pasar, dan moralitas tidak akan membutuhkan, maka jawabannya sudah jelas (Davis and Stark, 2001 : 4)

Sementara itu, Neil Luebke menggambarkan konflik kepentingan dalam bidang teknik biasanya terjadi di mana insinyur biasanya bekerja, yang merupakan perpaduan dari peraturan profesional mereka sendiri dan orang-orang dari pihak yang mempekerjakan mereka. Lebih lanjut, Luebke menjelaskan bahwa konflik kepentingan menjadi semakin besar dikarenakan banyak dari mereka yang mempekerjakan insinyur, terutama perusahaan bisnis, tidak memiliki pemahaman yang baik tentang konflik kepentingan secara umum ataupun menawarkan panduan yang lebih banyak kepada karyawan mereka dalam menangani konflik kepentingan. Pemahaman yang lebih baik terhadap konflik kepentingan seharusnya membantu mereka yang mempekerjakan insinyur untuk membuat rancangan peraturan yang lebih baik. (Luebke dalam Davis and Stark, 2001 : 5)



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor, 1975). Dalam penelitian ini yang diamati adalah orang yaitu pelaksana pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi dan kegiatan yang dilakukannya yaitu pada pembangunan poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Dengan menggunakan metode kualitatif, maka data yang didapat lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian adalah bahwa pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi merupakan pekerjaan konstruksi gedung kantor dengan nilai terbesar pada saat itu dan memiliki penyimpangan bidang konstruksi paling populer di Kabupaten Ngawi hingga sampai ke Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor).

Jenis data

Ada dua macam data yang digali dan diolah yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas atau mutu dari sesuatu yang ada berupa keadaan, proses, kejadian, atau peristiwa dan lain-lain yang dinyatakan dalam bentuk perkataan. Sedangkan data kuantitatif berupa jumlah atau angka yang dapat memperjelas penyajian data kualitatif.

Penentuan informan

Untuk mendapatkan kualitas data yang memadai, perlu adanya informan atau narasumber yang terlibat dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Dalam penelitian ini, informan yang akan diteliti adalah petugas RSUD dr. Soeroto yang bertugas dilapangan, pelaksana, salah satu peserta lelang lainnya dan konsultan pengawas. Adapun informan kunci dalam penelitian ini adalah petugas RSUD dr. Soeroto dan pelaksana yang dikategorikan paling banyak mengetahui dan menguasai informasi mengenai pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi.

Sumber data

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara terhadap petugas RSUD,

pelaksana dilapangan, pengawas, dan Pemerintah Kabupaten Ngawi.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diusahakan sendiri pengumpulannya secara langsung oleh peneliti. Penggunaan data ini dilakukan untuk melengkapi informasi dan *cross check* data dari pengambilan data primer. Data ini berupa data Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Jawa Timur, Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Kabupaten Ngawi atas pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi, data profil perusahaan dan profil RSUD dr. Soeroto.

Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara (*interview*)

Teknik wawancara memiliki fungsi untuk menggali informasi dan berbagai wacana dari informan yang dianggap representatif didalam penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dimana peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dan wawancara bebas yang bertujuan untuk mencegah hal yang tidak tertampung dalam wawancara terstruktur.

2) Observasi

Teknik ini bertujuan untuk melihat kenyataan di lapangan yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi observasi partisipasi pasif yaitu peneliti menempatkan diri sebagai pengamat tanpa terlibat langsung dalam penerapan kode etik profesi insinyur.

3) Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder dengan mempelajari berbagai literatur atau dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian. Pemakaian metode ini dilakukan untuk melengkapi data-data yang berasal dari dokumen-dokumen penting yang relevan dengan penelitian, yaitu data Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Jawa Timur dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Kabupaten Ngawi atas pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi.

Teknik analisis data

Analisis data bertujuan untuk mengubah data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi lebih berguna

sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data terdiri dari 3 (tiga) tahapan sesuai dengan tahapan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009 : 92-99) yaitu :

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi dimaksudkan untuk memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola yang didapat dari data lapangan tersebut. Dalam tahap ini data yang diperoleh dari lapangan diberi kode kemudian dikelompokkan sesuai dengan tema. Tema ini meliputi tempat, waktu, dan cara pandang terhadap fenomena yang terjadi di lapangan dikaitkan dengan landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah men-*display*-kan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan maupun diagram. Tujuan dari pen-*display*-an data ini adalah untuk memudahkan memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Data yang didapat kemudian dijelaskan hubungannya dengan data yang lain sehingga terbentuk suatu korelasi data terkait permasalahan penelitian.

3) *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam penelitian ini, kesimpulan akan selalu difokuskan untuk menjawab rumusan masalah. Dari berbagai data yang diperoleh di lapangan akan ditarik suatu kesimpulan sebagai rangkaian fenomena untuk menjawab rumusan masalah. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan melihat hubungan antar data, informasi yang bersifat aktual atau menarik serta informasi dari informan terkait permasalahan penelitian.

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN

Jenis penyimpangan kode etik pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi.

Didalam proses pengerjaannya, pembangunan ruang poliklinik tersebut mengalami berbagai permasalahan, yaitu :

1) Data Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) temuan fisik dari Inspektorat Kabupaten Ngawi mengindikasikan berbagai macam penyimpangan pekerjaan. Penyimpangan tersebut antara lain :

- a. Pekerjaan persiapan yaitu pembersihan lahan, bongkaran bangunan lama belum dibuang

sehingga mengurangi volume urugan tanah senilai Rp. 34.720.620,-.

- b. Pekerjaan penulangan baja (Pembesian Baja) di lapangan yaitu diameter sengkang untuk pekerjaan Sloof berdiameter Ø 6 – 200, seharusnya dalam kontrak pekerjaan Sloof berdiameter Ø 8 – 150.
 - c. Konsultan pengawas tidak membuat laporan kemajuan fisik pekerjaan, baik secara mingguan dan bulanan pada minggu ke delapan.
- 2) Sementara itu, data lain yang ditunjukkan dalam foto-foto proses pengerjaan proyek yang dilakukan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Ngawi menyebutkan bahwa terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan dokumen kontrak kerja konstruksi, yaitu :
- a. Material bekas bongkaran yang tidak dibersihkan ;
 - b. Pengecoran balok yang tidak merata ;
 - c. Plafon yang membekas akibat bocornya atap.
- 3) Penyimpangan dalam proses pengerjaan pun juga tampak pada proses penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan pemeriksaan BPK-RI (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia) Provinsi Jawa Timur, proyek tersebut mengalami beberapa kelemahan yang berujung pada pengembalian keuangan pada Kas Daerah, yakni :
- a. Adendum kedua mengenai penambahan waktu tidak didukung alasan yang memadai sehingga terdapat potensi denda sebesar Rp 45.145.130,- (1/1000*5hari((21-16)hari)*Rp.9.029.026.000,-)
 - b. Terdapat kekurangan volume pekerjaan Pada saat Tim BPK-RI melakukan pemeriksaan fisik dilapangan dan melakukan pengujian terhadap rencana anggaran biaya pada kontrak kerja, menunjukkan bahwa pekerjaan yang volumenya kurang dari yang diperjanjikan dalam kontrak sebesar Rp. 36.141.871,651,-
 - c. Terdapat pekerjaan yang tidak dikerjakan sesuai kontrak dan adendum Pekerjaan pemasangan rangka kayu kring untuk plafon tidak sesuai dengan spesifikasi teknis Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS) dalam kontrak harga kayu sebesar Rp. 97.324.150,00 (2.527,9 M² * Rp. 2.500.000,- * 0,0154) sedangkan dalam pelaksanaan sesuai volume kayu terpasang sebesar Rp. 38.929.660,- (2.527,9 M² * Rp. 1.000.000,- * 0,0154) sehingga terdapat selisih volume kayu sebesar Rp. 58.394.490,-

Dengan demikian belum ada tindak lanjut dari pelaksana berupa pembayaran kerugian daerah dan denda keterlambatan total sebesar Rp. 139.681.491,65,-.

Analisis penyimpangan pekerjaan pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi berdasarkan Kode Etik Persatuan Insinyur Indonesia (PII)

Dari data penyimpangan yang disajikan diatas, telah nampak bahwa pekerjaan pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi tidak dilandasi oleh etika profesi insinyur. Foto temuan fisik diatas mengindikasikan bahwa dalam pekerjaan yang tidak memperhatikan standar konstruksi akan berpeluang terhadap terjadinya kerusakan yang bisa membahayakan keselamatan publik. Apalagi poliklinik merupakan ruang bagi publik terutama bagi mereka yang memiliki masalah pada kesehatan. Dengan konstruksi yang tidak sesuai perencanaan akan menyebabkan ancaman bagi kenyamanan dan keselamatan mereka. Hal tersebut tidak sesuai dengan **Catur Karsa Sapta Dharma Insinyur Indonesia**, yaitu **Empat prinsip dasar angka 1** dan **angka 3** dimana diamanatkan bahwa seorang Insinyur harus mengutamakan keluhuran budi dan bekerja sungguh-sungguh untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pelanggaran terhadap **Tujuh Tuntutan Sikap angka 1** dan **angka 2** juga dilakukan dimana disyaratkan bahwa Insinyur Indonesia senantiasa mengutamakan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan masyarakat serta Insinyur Indonesia senantiasa bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Sementara penyimpangan yang tersaji dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Inspektorat Kabupaten Ngawi mengindikasikan penyimpangan terhadap **Empat prinsip dasar, angka 1** yaitu mengutamakan keluhuran budi dan **Tujuh Tuntutan Sikap, angka 1** yaitu Insinyur Indonesia senantiasa mengutamakan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, **angka 4** yaitu Insinyur Indonesia senantiasa menghindari terjadinya pertentangan kepentingan dalam tanggungjawab tugasnya, **angka 6** yaitu Insinyur Indonesia senantiasa memegang teguh kehormatan, integritas dan martabat profesi, dan **angka 7** yaitu Insinyur Indonesia senantiasa mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Keterlambatan pengerjaan pembangunan poliklinik yang menjadi temuan dari BPK merupakan penyimpangan lainnya terhadap kode etik profesi insinyur oleh pelaksana. Keterlambatan pekerjaan menimbulkan resiko terhadap mundurnya penyerahan pekerjaan sehingga peningkatan

pelayanan kesehatan menjadi tertunda. Hal tersebut tidak sesuai dengan **Empat prinsip dasar** yang tercantum dalam Catur Karsa Sapta Dharma Insinyur Indonesia, yaitu **angka 1**, **angka 3** dan **angka 4** dimana seorang insinyur dituntut untuk mengutamakan keluhuran budi, bekerja secara sungguh-sungguh untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, serta meningkatkan kompetensinya dan martabat berdasarkan keahlian profesional keinsinyuran.

Komitmen pelaksana

Dalam kasus pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi, faktor komitmen ini menjadi faktor pengaruh yang signifikan terhadap rendahnya penerapan kode etik insinyur. Terdapat kecenderungan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh para pelaksana pekerjaan sehingga mereka mengabaikan kode etik profesi insinyur. Hal inilah yang kemudian menyebabkan berbagai penyimpangan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Rendahnya komitmen tersebut ditandai oleh proses pengerjaan pembangunan ruang poliklinik yang tidak dilaksanakan sendiri oleh pelaksana pemenang lelang. Secara formal, pihak pelaksana pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Ngawi adalah pelaksana pemenang lelang dari Surabaya. Akan tetapi, secara faktual pelaksana pekerjaan di lapangan adalah orang-orang yang tidak termasuk didalam struktur organisasi pelaksana dari Surabaya tersebut.

Banyaknya tenaga yang tidak termasuk kedalam struktur organisasi pelaksana tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh pelaksana untuk dapat memberikan layanan jasa konstruksi kepada pemilik pekerjaan. Akibatnya kualitas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan perencanaan yang merupakan standar dari pelaksana tersebut.

Dari segi organisasional, tindakan tersebut disebabkan tidak adanya keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh pelaksana. Apalagi secara faktual ditemui bahwa tenaga diluar struktur pelaksana pemenang lelang yang dipekerjakan kedalam pembangunan poliklinik merupakan salah satu pelaksana di Kabupaten Ngawi yang dikenal dekat dengan pejabat publik dan selalu mendapatkan dukungan dari pejabat publik tersebut. Pelaksana tersebut juga memiliki rekam jejak yang kurang baik pada setiap pekerjaan konstruksi yang dia lakukan. Artinya dalam hal ini pelaksana pemenang lelang tidak memberikan dukungan yang kuat sebagai bentuk dari komitmen yang mereka miliki. Nilai dan sasaran yang seharusnya dicapai yaitu memberikan jasa konstruksi yang berkualitas kepada RSUD dr. Soeroto Ngawi sebagai pemilik

pekerjaan menjadi kabur. Profesionalisme kerja mereka sebagai insinyur pun dipertanyakan. Hal inilah yang kemudian menimbulkan berbagai penyimpangan dan temuan oleh aparat pemeriksa sebagai manivestasi dari rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur oleh pelaksana.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang rendah yang dimiliki oleh pelaksana pemenang lelang menyebabkan terjadinya penyimpangan pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Pelaksana tersebut tidak menginternalisasi nilai-nilai kode etik profesi insinyur kedalam perusahaan sehingga tidak menjiwai tujuan perusahaan dalam memberikan layanan jasa konstruksi yang etis dan berkualitas. Selain itu, upaya internalisasi nilai-nilai kode etik tidak dilakukan kepada karyawan sehingga karyawan juga tidak memiliki pemahaman dan komitmen yang sama akan tujuan dan penerapan kode etik profesi insinyur. Hal ini seperti yang dikemukakan Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) yang mendefinisikan komitmen sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Dari segi pelaksana pada pihak RSUD, penelitian mengungkap fakta bahwa terdapat ketidaksesuaian sumber daya manusia pada RSUD dr. Soeroto. Ketersediaan profesi insinyur pada RSUD dr. Soeroto masih sangat rendah.

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa sumber daya manusia berlatar belakang pendidikan teknik yang

dimiliki oleh RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi hanya berjumlah 1 (satu) orang. Itupun lebih lanjut, sebagaimana keterangan petugas bagian kepegawaian, latar belakang pendidikan teknik bukanlah teknik sipil melainkan teknik elektro.

Selain dari tidak adanya tenaga teknis dari sisi kuantitas, permasalahan sumber daya lainnya muncul dari sisi kualitas. Kualitas sumber daya manusia dilihat dari banyaknya diklat terkait konstruksi yang dimiliki oleh pegawai RSUD. Hasil dari penelitian menemukan bahwa tidak ada satupun pegawai RSUD yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pembangunan ruang poliklinik yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait konstruksi.

Rendahnya kuantitas dan ketidaksesuaian profesi manusia yang dimiliki RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi terutama terkait dengan bidang konstruksi berakibat pada minimnya pengetahuan mengenai kode etik profesi insinyur itu sendiri. Pihak RSUD sebagai pemilik pekerjaan pembangunan poliklinik tersebut tidak mengetahui bahwa sebenarnya terdapat standar bagi seorang insinyur untuk bersikap dan bertindak secara profesional didalam pekerjaannya.

Pihak RSUD tidak mengetahui bahwa dengan penerapan kode etik profesi insinyur maka kegagalan dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan konstruksi tidak hanya memiliki pengaruh secara hukum, tetapi juga bisa menimbulkan efek tekanan moral bagi para insinyur.

Tabel 1. Jumlah pegawai RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi berdasarkan latar belakang pendidikan

No.	Latar belakang pendidikan	Jumlah (orang)	No.	Latar belakang pendidikan	Jumlah (orang)
1.	Dokter umum	26	19.	AKG	2
2.	Dokter spesialis	12	20.	AKL	5
3.	Dokter gigi	3	21.	AKFIS	4
4.	Apoteker	3	22.	SKM	1
5.	Sarjana keperawatan	2	23.	Rekam medik	4
6.	ATEM	2	24.	D3 Anestesi	4
7.	D3 Keperawatan	141	25.	Bidan	11
8.	D3 Farmasi	1	26.	S-2	2
9.	S1 Farmasi	2	27.	S-1 Sospol	10
10.	Akbid	17	28.	S-1 Ekonomi	8
11.	Apro	5	29.	S-1 Hukum	6
12.	AAK	8	30.	S-1 Biologi	1
13.	SAA	10	31.	S-1 Teknik	1
14.	SPK	16	32.	D-3	10
15.	SPRG	2	33.	SMU	74
16.	SPPH	2	34.	SMP	34
17.	AKZI	10	35.	SD	33
18.	SPAG	1			

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi, 2011

Penelitian ini juga menemukan bahwa masalah sumber daya manusia sebagai faktor pengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur juga tampak pada pihak pengawas dilapangan. Berbeda dengan pihak RSUD yang memiliki masalah SDM dari segi kuantitas dan kualitas, masalah pada pihak pengawas lebih terfokus pada masalah kualitas SDM.

Sayangnya, dengan kuantitas tenaga teknis yang memadai tidak menjadikan kualitas pengawasan pekerjaan pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto menjadi lebih baik. Rendahnya tingkat kehadiran pengawas selama proses pengerjaan pembangunan poliklinik berlangsung memicu rendahnya kontrol terhadap pihak pelaksana. Akibatnya, penyimpangan yang dilakukan oleh pelaksana tidak bisa diketahui secara dini.

Berdasar pada hasil penelitian yang tersaji di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rendahnya penerapan etika profesi insinyur dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Faktor SDM ini tampak dari pihak RSUD dan pengawas. Meskipun memiliki kecenderungan yang berbeda diantara keduanya, akan tetapi faktor SDM pada kedua pihak tersebut saling berinteraksi satu sama lain yang menyumbang terhadap tinggi rendahnya penerapan etika profesi insinyur dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Kelemahan SDM pada pihak RSUD baik dari segi kuantitas dan kualitas SDM yang dimiliki menjadi "kombinasi yang sempurna" bagi RSUD. Pihak RSUD tidak mampu memainkan perannya sebagai pemilik pekerjaan yang memiliki kewenangan penuh terhadap kualitas hasil pekerjaan akibat minimnya pengetahuan di bidang konstruksi yang mereka miliki. Sementara itu, disisi lain, faktor rendahnya kualitas SDM ditunjukkan oleh pengawas dalam pekerjaan pembangunan poliklinik tersebut. Rendahnya intensitas pengawasan yang mereka lakukan selama proses pelaksanaan pekerjaan pembangunan poliklinik, tidak hanya berdampak pada gagalnya deteksi dini yang mereka lakukan tetapi juga merupakan penyimpangan dari kode etik profesi insinyur itu sendiri. Sebagai seorang insinyur teknik sipil, pelaksanaan pengawasan yang mereka lakukan juga diatur dalam kode etik profesi insinyur. Kegagalan dalam melakukan profesionalisme kerja yang mereka tunjukkan menjadi cermin dari tidak dilaksanakannya kode etik profesi insinyur oleh pengawas.

Sebagaimana yang dikemukakan Stoner (2005) bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang

bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkan. Dan sumber daya manusia tersebut tidak hanya menyangkut kuantitas SDM melainkan juga kualitas SDM. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban perkembangan suatu organisasi. Dalam konteks rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi, hal tersebut terlihat pada pihak pelaksana dan pengawas. Kuantitas tenaga teknis yang merupakan tenaga mayoritas yang dimiliki perusahaan ternyata tidak mampu menjadikan nilai-nilai etis profesi insinyur menjiwai pekerjaan yang dilakukan oleh kedua pihak tersebut. Pemahaman kode etik profesi insinyur yang pasti dimiliki oleh tenaga berlatar belakang pendidikan teknis harus disertai dengan kualitas sumber daya dan keinginan kuat untuk mampu melaksanakannya.

Faktor Kebijakan

Faktor kebijakan menjadi unsur penting didalam proses penyelenggaraan pembangunan. Hal ini dikarenakan tanpa adanya kebijakan yang akuntabel, maka penyelenggaraan pembangunan tidak memiliki arah dan payung hukum yang jelas. Begitu juga halnya pada penerapan etika profesi insinyur dalam pekerjaan konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya penerapan etika profesi insinyur dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Ngawi juga dipengaruhi oleh faktor kebijakan. Kebijakan yang dibicarakan disini adalah kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah berupa produk hukum yang memuat tentang implementasi kode etik profesi insinyur. Meskipun hanya berpengaruh secara makro, faktor kebijakan tidak kalah penting dengan faktor lainnya. Hal ini dikarenakan kebijakan merupakan landasan hukum yang menjadi pijakan bagi para penyelenggara pembangunan dan memiliki kekuatan hukum yang bisa mengikat mereka.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Kabupaten Ngawi belum memiliki produk hukum yang secara khusus mengatur tentang penerapan kode etik profesi insinyur didalam pekerjaan konstruksi di Kabupaten Ngawi.

Belum adanya aturan hukum khusus tentang penerapan kode etik profesi insinyur di Kabupaten Ngawi bukan tanpa alasan. Sebagaimana diketahui bahwa kebijakan pemerintah yang mengatur

mengenai kode etik profesi insinyur memang belum ada di Indonesia, sehingga menjadi “ketidakharusan” bagi daerah untuk mengeluarkan kebijakan sejenis.

Konflik Kepentingan

Peneliti menemukan bahwa konflik kepentingan menjadi faktor lain penyebab rendahnya penerapan kode etik profesi dalam pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto. Salah satu indikator yang tampak adalah intensitas benturan kepentingan yang muncul selama proses pelaksanaan pekerjaan berlangsung.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas, pelaksana dilapangan yang tidak masuk kedalam struktur organisasi pelaksana pemenang lelang memiliki kedekatan hubungan dengan seorang pejabat publik di Kabupaten Ngawi. Kondisi demikian berpengaruh terhadap tidak dilaksanakannya kode etik profesi insinyur secara baik oleh pengawas.

Ada campur tangan pejabat publik yang *mem-backing-i* pelaksana proyek sehingga pengawas merasa tidak bisa berbuat banyak dalam melakukan pengawasan. Rasa takut kehilangan pekerjaan karena takut menegur pelaksana yang notabene dekat dengan pejabat publik mencerminkan pula rendahnya kode etik profesi insinyur yang mereka miliki. Sebagaimana diungkapkan Fleddermann (2006), bahwa moralitas perusahaan akan berbenturan dengan moralitas pribadi didalam penegakan kode etik profesi. Yang disayangkan dalam konteks ini adalah moralitas individu yang baik terkalahkan oleh moralitas perusahaan yang cenderung *profit-oriented*. Secara individu, mereka memilih diam karena membawa kepentingan organisasi yaitu demi keberlangsungan organisasinya mendapatkan proyek.

Hal yang tidak jauh berbeda juga tampak dari pihak pemilik pekerjaan yaitu RSUD dr. Soeroto Ngawi.

Konflik kepentingan terjadi secara individu dan organisasional akibat adanya *backing* dari pejabat publik terhadap pelaksana. Sebagai salah satu bagian dari birokrasi, mereka tidak memiliki cukup keberanian untuk menegur pihak pelaksana proyek apabila ada penyimpangan. Moralitas organisasi inilah yang mengalahkan moralitas individu pada RSUD dr. Soeroto. Padahal secara individu, mereka juga meyakini bahwa terjadi ketidakberesan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Konflik kepentingan sendiri dipahami sebagai kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja (Killman dan Thomas, 1978). Dalam konteks rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto, munculnya konflik kepentingan pada pengawas lebih disebabkan oleh pihak yang mempekerjakan mereka. Hal ini seperti dikemukakan oleh Neil Luebke yang menggambarkan konflik kepentingan dalam bidang teknik merupakan perpaduan dari peraturan profesional mereka sendiri dan orang-orang dari pihak yang mempekerjakan mereka. Lebih lanjut, Luebke menjelaskan bahwa konflik kepentingan menjadi semakin besar dikarenakan banyak dari mereka yang mempekerjakan insinyur, tidak memiliki pemahaman yang baik tentang konflik kepentingan (Luebke dalam Davis and Stark, 2001:5). Secara lebih detail, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi tersaji dalam tabel 2. berikut :

Tabel 2. Deskripsi faktor-faktor berpengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik Insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi

Faktor berpengaruh	Informan			Sumber data
	Petugas RSUD dr. Soeroto dilapangan	Pelaksana	Pengawas	
SDM	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memiliki latar belakang pendidikan teknik - Ketersediaan profesi teknik pada RSUD sangat minim (0,6%) 	63% pegawai berlatar belakang pendidikan teknik	74,42% pegawai berlatar belakang pendidikan teknik	Hasil wawancara dan data sekunder

Konflik kepentingan	Kurang bisa tegas melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pelaksana karena hanya merupakan bawahan	--	Membiarkan pelaksana karena alasan eksistensi perusahaan. Takut apabila tidak mendapatkan pekerjaan konstruksi di kemudian hari	Hasil wawancara
Komitmen	Komitmen tinggi, ditandai dengan teguran-teguran dalam buku direksi atas ketidak sesuaian pelaksanaan dilapangan oleh pelaksana & pengawas	- Komitmen rendah, ditandai dengan pengalihan pekerjaan kepada pihak lain tanpa adanya dokumen yang jelas. - Tidak memiliki itikad untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik. Hanya berorientasi profit.	Komitmen rendah, ditandai dengan jarangya tingkat kehadiran pengawas dilapangan	Hasil wawancara & LHP Inspektorat
Kebijakan	Tidak ada kebijakan yang melindungi pemilik pekerjaan	Tidak ada kebijakan yang mengikat pelaksana sehingga tidak ada sanksi apabila pelaksana melakukan kesalahan	Tidak ada kebijakan yang memberi wewenang terhadap konsultan pengawas dalam hal penegakan kode etik profesi insinyur	Hasil wawancara dan data sekunder dari artikel

Sumber : Diolah dari data primer dan data sekunder 2011

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis data yang dikemukakan dalam bab sebelumnya, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi Insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi adalah :

1. Terdapat 4 (empat) faktor yang memiliki pengaruh terhadap rendahnya penerapan kode etik profesi insinyur pada pembangunan ruang poliklinik RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi, yaitu faktor komitmen, faktor sumber daya manusia (SDM), faktor kebijakan dan faktor konflik kepentingan.
2. Faktor komitmen yang rendah tampak pada pihak pelaksana yang ditandai dengan pengalihan pekerjaan kepada pihak lain tanpa adanya dokumen yang jelas.
3. Faktor sumber daya manusia (SDM) tampak pada pihak pemilik pekerjaan dimana terdapat rendahnya kuantitas dan ketidaksesuaian profesi tenaga teknis. Pada pihak RSUD, terdapat ketidaksesuaian profesi yang ditandai dengan minimnya kualitas dan kuantitas tenaga teknis yang ada pada RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi. Sedangkan pada pihak pelaksana dan pengawas, meskipun memiliki tenaga berlatar belakang pendidikan teknis yang cukup, tetapi tidak berkorelasi positif terhadap kualitas sumber daya manusia didalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
4. Faktor kebijakan ditandai dengan tidak dimilikinya aturan secara jelas yang mengatur mengenai kode etik profesi insinyur di Kabupaten Ngawi sehingga tidak ada jaminan perlindungan kepada pemilik pekerjaan dan ancaman sanksi kepada pelaksana proyek yang melanggar kode etik profesi insinyur di Kabupaten Ngawi.
5. Faktor konflik kepentingan muncul pada pihak RSUD dr. Soeroto selaku pemilik pekerjaan dan pengawas. Konflik kepentingan tersebut muncul sebagai akibat dari munculnya faktor non teknis yang mengintervensi pekerjaan teknis yang

dilakukan oleh pelaksana. Akibatnya pihak pengawas dan petugas RSUD dr. Soeroto yang bertanggungjawab dilapangan memiliki keterbatasan kewenangan untuk melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pelaksana.

Saran

Dari kesimpulan diatas, saran yang diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi pelaksana
 - 1) Meningkatkan komitmen kerja sebagai pelaksana karena merupakan dasar untuk memberikan pelayanan jasa konstruksi yang berkualitas bagi pengguna jasa konstruksi.
 - 2) Meningkatkan pemahaman dan penerapan kode etik profesi insinyur sehingga mampu meningkatkan profesionalisme kinerja.
2. Bagi RSUD dr. Soeroto Kabupaten Ngawi
 - 1) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sehingga memiliki posisi tawar yang seimbang dengan penyedia jasa konstruksi.
 - 2) Meningkatkan selektivitas didalam setiap proses pengadaan barang dan jasa konstruksi agar terhindar dari penyedia barang dan jasa yang tidak berkualitas.
3. Bagi pengawas, sebagai konsultan pengawas agar meningkatkan profesionalisme kinerja

untuk meminimalisir konflik kepentingan yang muncul dalam pekerjaan konstruksi.

4. Bagi Pemerintah Kabupaten agar menyiapkan perangkat hukum yang bisa melindungi pengguna jasa konstruksi dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Ngawi dari penyedia jasa konstruksi yang tidak menerapkan kode etik profesi insinyur.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang diberikan oleh penulis kepada Pemerintah Kabupaten Ngawi dalam rangka meningkatkan kode etik insinyur adalah :

1. Penegakan hukum terhadap penyimpangan baik komitmen antar aktor ataupun kebijakan yang diambil.
2. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang terlibat dalam panitia pembangunan mulai proses lelang, pelaksanaan sampai dengan pemeliharaan pekerjaan.
3. Peningkatan komitmen setiap aktor, seperti : penandatanganan pakta integritas oleh insinyur. Pada akhirnya, penerapan kode etik profesi insinyur diharapkan dapat melindungi pengguna jasa, khususnya pemerintah daerah Kabupaten Ngawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 1999. *Revitalisasi SDM dalam Menghadapi Perubahan pada Pasca Krisis*. Materi pada Panduan Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Bennett, F. Lawrence. 1996. *The Management of Engineering : Human, Quality, Organizational, Legal, and Ethical Aspects of Professional Practice*. New York : John Willey and Sons, Inc
- Davis, Michael and Stark, Andrew. 2001. *Conflict of Interest in the Professions*. New York : Oxford University Press
- Fleddermann, Charles B., 2006. *Etika Enjiniring*. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga
- Harris JR., Charles E., dkk, 1995. *Engineering Ethics : Concept and Cases*. Belmont : Wadsworth Publishing Company
- Martin, J. Campbell. 1993. *The Successful Engineer : Personal and Professional Skills-a Sourcebook*. New York : McGraw-Hill International Edition
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta : Kencana
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*
- ABET, <http://en.wikipedia.org/wiki/ABET> 7 Maret 2012