

REFORMASI APARATUR NEGARA UNTUK MELAKSANAKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN BENAR (GOOD GOVERNANCE)

Jopinus Saragih. G
Universitas Satyagama

ABSTRACT

It is necessary to reform of the state apparatus in order to create a system that enable the administration to implement the good governance, should be comprehensive which regarding the determination of the basic rules of the states government system in accordance with the progress of the nation of Indonesia. The purpose of this paper is to discuss what the government should be pursued improving the ability of the government bureaucracy, especially in the civil service system, decentralization of government and efforts to combat corruption. The method used literature study. It can be concluded that the success of the performance of good governance both at central and regional levels will be determined by the quality and quantity of resources apparatus.

PENDAHULUAN

Setiap pemerintah perlu memiliki keamanan politik (*political will*) untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur secara komprehensif dan berkesinambungan. Kemampuan politik itu tampak dalam salah satu strategi untuk mencapai visi jangka panjang maupun visi jangka menengah, yang kemudian perlu ditindak lanjuti dengan tindakan politik (*political action*) berupa program dan kegiatan. Selain visi dan misi di atas, perlu segera disusun sebuah rencana untuk pengembangan sumber daya aparatur yang telah ditentukan, yaitu berupa pengembangan dibidang ekonomi, yang dijalankan oleh pemerintah khususnya pemerintahan daerah. Pengembangan di bidang ekonomi ini ditetapkan berdasarkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia serta sumber daya budaya yang ada di wilayah setempat. Indikator yang dapat digunakan untuk menetapkan pengembangan ekonomi ini harus sesuai, yaitu dengan melihat kontribusi di sektor-sektor unggulan serta mata pencarian penduduk yang terbanyak.

Melalui gambaran kondisi yang ada sekarang (*existing condition*), proyeksi untuk jangka waktu tertentu serta berbagai asumsi yang mendasarinya, dapat disusun rencana induk pengembangan sumber daya aparatur, baik dilihat dari segi jumlah, kualitas, serta penyebarannya

(dislokasinya). Dari segi jumlah dapat diperhitungkan kebutuhan penambahan pegawai untuk mencapai suatu visi dikaitkan dengan adanya pegawai yang pensiun maupun perkiraan pengembangan aktivitas pemerintahan yang akan dijalani. Kebutuhan tersebut dapat dirinci setiap tahunnya sampai jangka waktu yang ditetapkan dalam visi yang telah ditentukan.

Dari segi kualitas, dapat diperhitungkan jenis keahlian, golongan, pangkat dan jenjang pendidikan sumber daya aparatur yang dibutuhkan untuk mencapai visi tersebut. Dengan adanya perhitungan kebutuhan kualitas sumber daya aparatur yang jelas, akan mempermudah rekrutmen dan pola pengembangannya secara berkelanjutan. Dari segi distribusi lokasi, dapat diperhitungkan penyebaran sumber daya aparatur sesuai kebutuhan pelayanan bagi masyarakat, termasuk perkiraan rotasi dan mutasi secara periodik dan berkelanjutan.

Tujuan penulisan makalah ini adalah membahas upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam peningkatan kemampuan birokrasi pemerintah khususnya sistem kepegawaian, desentralisasi pemerintahan dan upaya pemberantasan korupsi. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan.

PEMBAHASAN

Peraturan Dasar tentang Pemerintahan Negara

Menurut E. Koswara K (2010:270), Kepemimpinan Pemerintahan merupakan amanah, berakhlak dan bertanggung jawab. Kepemimpinan merupakan proses yang pro aktif, dinamis dan menantang. Selain itu seorang pemimpin pemerintah seharusnya merupakan pionir dalam segala kehidupan kemasyarakatan dan pemerintahan selalu berupaya meningkatkan segala sesuatu yang serba tidak tahu menjadi tahu dan menjadi terang bagi rakyat.

Pembahasan sidang-sidang BPUPK pertengahan Juli sampai 15 Agustus 1945 waktu menyusun sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia dan pembahasan pada sidang-sidang PPKI pada tanggal 18-20 Agustus 1945, sebagaimana terekam dalam notulen otentik yang hampir selama 56 tahun “hilang” dapat disimpulkan bahwa sistem pemerintahan untuk Negara Bangsa Republik Indonesia adalah oleh Dr. Soekiman, anggota BPUPK yang mewakili Yogyakarta, disebut “sistem sendiri”. Dalam literatur ilmu politik sistem pemerintahan tersebut diterbitkan pertama kali oleh ilmuwan politik Perancis, Maurice Duverger, sebagai sistem pemerintahan semi presidential. Sistem pemerintahan tersebut dipilih karena dipandang akan mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sistem parlementer yang dipandang tidak mengenal pemisahan antara kekuasaan eksekutif dan legislatif, sehingga tidak menjamin tumbuhnya *check-and-balance* yang merupakan persyaratan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Para penyusun konstitusi tidak memilih Sistem Presidential karena memperkirakan pada sistem tersebut terbuka lebar peluang terjadinya *political gridlocks*, yaitu apabila Presiden terpilih berasal dari partai minoritas, sedangkan yang berkuasa di lembaga legislatif adalah partai mayoritas. Hubungan yang kurang serasi antara eksekutif dan legislatif pada tahun pertama pemerintahan Kabinet Indonesia Bersatu (KIB) memang merupakan salah satu contoh fenomena kemacetan politik yang dikhawatirkan oleh rakyat. *Political gridlocks* merupakan politik yang dikenal sejak Kabinet Indonesia Bersatu (KIB) terbentuk karena dalam sistem parlementer semu Presiden bukan saja menghadapi kendala dari DPR, tetapi juga karena para

Menteri dalam kabinetnya lebih loyal kepada politik partai masing-masing.

Selain selalu harus menghadapi ancaman instabilitas politik, Pemerintah Kabinet Indonesia Bersatu (KIB) yang terdiri atas Presiden yang berasal dari partai minoritas dan Wakil Presiden yang seorang Ketua Umum salah satu Partai Mayoritas, masih harus menghadapi “tekanan” masyarakat internasional yang sedang mengalami pergeseran pandangan tentang misi dan sistem pemerintah dalam pembangunan Negara-negara berkembang.

Dengan titik tolak oleh pemikiran-pemikiran Osborne & Gaebler (1992;78) dan Osborne & Plastrik (1998;122), berkembanglah pemikiran yang cukup berpengaruh di lingkungan lembaga-lembaga keuangan internasional bahwa pemerintah yang baik adalah pemerintah yang ramping. Lembaga-lembaga multilateral maupun bilateral dengan cepat menerima pandangan tersebut dan menerapkannya dalam program bantuan mereka dan menjadikannya bagian dari paket program pengembangan *Good Governance*, yang secara sempit diartikan sama dengan *small government* atau *clean government*. Program-program reformasi ekonomi yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga internasional di Indonesia, khususnya privatisasi dan debirokratisasi, juga tidak terlepas dari pemikiran dasar ini, padahal dalam kenyataannya peranan pemerintah Indonesia, anggaran pemerintah cukup kecil, tidak mencapai 20% dari Produk Domestik Bruto (PDB), berarti berada jauh di bawah Negara-negara OECD yang sekarang masih cukup tinggi yaitu rata-rata 47,7%. Demikianlah, jika bila diukur dari rasio di Negara-negara maju. Dalam keadaan organisasi pemerintah terlalu kecil untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pokoknya, pemerintah Indonesia mendapat desakan kuat dari luar untuk melakukan debirokratisasi dan deregulas

Kebijakan reformasi kelembagaan atau reformasi aparatur Negara di Negara-negara maju yang tujuannya untuk memperkecil peranan Negara dalam pembangunan ekonomi, memang tidak sepenuhnya dapat diterapkan di Indonesia. Kalau arah kebijakan seperti itu tetap dipaksakan oleh kekuatan luar terhadap Indonesia, maka dapat dipastikan pemerintahan akan semakin berlanjut dan Indonesia akan betul-betul menjadi Negara yang

gagal yang tidak mampu lagi melakukan tugas-tugas untuk mencapai cita-cita bangsa.

Good Governance

Good Governance mengandung pengertian menjunjung tinggi nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara dan yang berhubungan dengan kepemimpinan. *Good Governance* juga merupakan wujud nyata dalam penyelenggaraan Pemerintahan negara yang bersih atau tata kelola yang baik dan benar.

Dalam menjalankan pemerintahan yang baik dan benar tersebut, tidak terlepas dari efektivitas SDM sebagai salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan suatu negara. Sehingga dengan SDM yang profesional diharapkan tujuan negara dapat diwujudkan.

Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi, desentralisasi pemerintahan dan liberalisasi ekonomi nasional yang berlangsung dengan cepat sejak 1998, ternyata tidak diikuti oleh perubahan tata penyelenggaraan pemerintahan yang cukup mendasar. Akibatnya sistem pemerintahan termasuk pranata-pranata yang diperlukan untuk mendukung sistem politik demokrasi, otonomi daerah dan sistem ekonomi pasar yang lebih terbuka belum sepenuhnya tersedia. Salah satu pranata tersebut adalah sistem birokrasi publik yang terdiri atas 3 (tiga) komponen pokok, yaitu: (1) peraturan dasar tentang sistem birokrasi, (2) sistem kepegawaian, (3) akuntabilitas dan transparansi.

Berbeda dari persepsi publik bahwa Negara ini kelebihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan 3.622.000 orang, sebenarnya Indonesia belum mencapai rasio minimal yang mensyaratkan agar mampu menyelenggarakan pelayanan umum yang memadai bagi 217 juta penduduk yang tersebar di 440 Kabupaten dan Kota. Dari jumlah tersebut lebih dari 1,6 juta orang adalah tenaga kependidikan dan 126.000 tenaga kesehatan.

Dari gambaran umum ini jelaslah bahwa bagi Indonesia isu pokok bukan besarnya jumlah PNS, karena untuk memberikan pelayanan umum yang minimal diperlukan lebih kurang 4,3 juta PNS. Kualitas sumber daya aparatur Negara juga relatif cukup baik, karena dari total PNS, hanya 6% yang berpendidikan SD dan

SLTP, 27% berpendidikan SLTA, 55% berpendidikan S0 dan S1 dan sekitar 2,5 lebih memiliki pendidikan Pascasarjana.

Oleh karena itu, reformasi birokrasi khususnya reformasi kepegawaian harus dipusatkan pada 3 (tiga) aspek, yaitu: (1) penataan sistem penggajian dan jaminan sosial PNS, (2) pendistribusian mutu PNS yang lebih merata antar daerah perkotaan dan pedesaan, serta (3) mengatasi ketimpangan dalam kompetensi perumusan kebijakan.

Penataan gaji dan jaminan sosial harus merupakan fokus utama dalam reformasi birokrasi karena sistem penggajian PNS yang diterapkan terlalu menyimpang dari acuan teori penggajian yang berlaku. Literatur manajemen SDM yang banyak dianut oleh banyak Negara, skala penggajian yang baik dan yang mampu memacu prestasi kerja adalah yang memiliki rasio 1:20 antara gaji terendah dan gaji tertinggi. Pada masa-masa awal pemerintahan Indonesia, sistem penggajian PNS menggunakan skala seperti tersebut. Skala yang digunakan saat ini yang dikenal dengan Peraturan Gaji Pegawai Sipil (PGPS) telah menyimpang dari teori penggajian. Skala penggajian yang diterapkan mungkin merupakan sistem penggajian yang paling kompleks di dunia, karena menggunakan skala gabungan dan rasio antara gaji pokok tertinggi dan terendah terlalu tipis. Dalam PDPS dikenal gaji pokok yang berkisar antara Rp. 700.000,- gaji terendah dan Rp. 1.700.000,- gaji tertinggi. Selain itu, ada tunjangan fungsional yang besarnya dan tunjangan struktural untuk para pejabat eselon IV sampai eselon I, karena itulah sistem penggajian ini disebut sebagai sistem yang menggunakan skala gabungan.

Sistem penggajian dengan skala gabungan tersebut ternyata belum menjamin tingkat kesejahteraan yang mampu mendukung kinerja PNS. Total penerimaan PNS jauh di bawah gaji dan tunjangan yang diterimakan pada para pegawai BUMN dan anggota legislatif. Bahkan berada dibawah gaji para anggota dan pegawai berbagai komisi yang tumbuh selama masa pemerintahan SBY–MJK, karena itu reformasi birokrasi harus memberikan prioritas pertama pada sistem penggajian PNS.

Reformasi birokrasi juga harus diarahkan untuk

menciptakan sistem kepegawaian meritokratik. Landasan hukum untuk sistem kepegawaian meritokratik yang bertujuan untuk menjamin agar birokrasi pemerintah bersih dari intervensi politik sebenarnya sudah ada yaitu UU No. 43 tahun 1999. Untuk menjamin agar birokrasi pemerintah bersih dari praktek *spoiled* dan pengelolaan aparatur Negara betul-betul terlaksana secara meritokratik, UU tersebut memperkenalkan konsep kelembagaan independen sebagai pembantu Presiden untuk merumuskan kebijakan-kebijakan kepegawaian negeri yang harus dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintahan pusat dan daerah.

Pasal 13 ayat (3) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan terhadap UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Negara menetapkan adanya komisi independen tersebut yaitu Komisi Kepegawaian Negara yang terdiri atas 5 anggota yang mewakili *stakeholder* penting yang belum dibentuk oleh pemerintah. Bentuk lembaga independen seperti ini makin banyak digunakan di berbagai Negara karena dipandang sebagai bentuk kelembagaan yang lebih demokratis. Di banyak Negara maju, *independent civil service commission*, yang terdiri 3 sampai 21 anggota telah digunakan karena dipandang lebih mampu menjamin proses perumusan kebijakan kepegawaian meritokratik.

Dalam UU No. 43 Tahun 1999, terdapat kerangka pemikiran yang mendasari pengusulan Komisi Kepegawaian tersebut. Sekitar tahun 1998-1999 para perumus memperkirakan setelah Pemilu 1999 akan terjadi perubahan yang cukup mendasar beda sistem pemerintahan dan kepegawaian Indonesia. Jumlah partai yang ikut dalam Pemilu meningkat secara drastis dan mencapai lebih dari 100 partai, sistem pemerintahan akan mengalami perubahan yang sangat fundamental, dari sistem stabil. Seiring dengan perubahan sistem pemerintahan, pelaksanaan UU No. 43 Tahun 1999, telah menyebabkan perubahan yang sangat mendasar ada hubungan pusat dan daerah.

Kedua perubahan mendasar ini memerlukan sistem kepegawaian yang lebih terstandarisasi, lebih berorientasi strategik serta lebih desentralisasi dalam implementasinya. Agar dapat melaksanakan fungsi dan tugas yang harus didelegasikan kepada instansi operasional, baik departemen, lembaga non departemen maupun

pemerintahan daerah. Otoritas kepegawaian nasional seharusnya lebih memusatkan pada perumusan standar dan norma kepegawaian nasional, mengawasi pelaksanaan dari norma dan standar nasional kepegawaian, termasuk menyusun kebijakan penggajian, kesejahteraan dan evaluasi kinerja PNS. Secara singkat otoritas kepegawaian akan lebih bersifat *regulating* dari pada *implementing*.

Otoritas kepegawaian untuk melaksanakan fungsi dan tugas regulasi tersebut tidak akan berjalan baik dalam wadah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang konvensional, yang dipimpin oleh seorang kepala pimpinan. Pada suatu sistem pemerintahan yang demokratis, otoritas kepegawaian sebaiknya dilaksanakan oleh LPND yang dipimpin oleh Komisi (*commission*). *Struktur tersebut* disebut *multi-headed board*.

Sebenarnya di dalam sistem pemerintahan Indonesia bentuk semacam itu sudah mulai dikenal, misalnya KPKPN (Komisi Pemeriksaan Kekayaan Pejabat Negeri), Komisi HAM dan KPU (Komisi Pemilihan Umum). Sekarang sudah saatnya bentuk kelembagaan yang lebih akomodatif dan regulatif ini dikenalkan pada tatanan birokrasi pemerintah, untuk mengelola fungsi-fungsi regulasi dalam pemerintahan. Di Negara lain Komisi Kepegawaian mulai lebih disukai dari pada badan kepegawaian. Hampir semua Negara Asia sekarang ini menggunakan bentuk komisi atau *civil service commission* untuk menjalankan fungsi kepegawaian. Indonesia termasuk Negara yang lamban mengadakan *structural adjustment* dalam bidang kepegawaian.

Komisi Kepegawaian atau *Civil Service Commission* yang terdiri dari 5-7 anggota harus diberikan kemandirian yang memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, komisi tidak perlu dipimpin langsung oleh Presiden, apalagi kalau Presiden masih merangkap jabatan Ketua Partai. Selama otoritas pengangkatan pejabat teras pemerintahan tetap di pegang oleh Presiden, tak perlu khawatir dengan bentuk komisi independen.

Dengan adanya Komisi Kepegawaian, peranan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara harus direfidinisi dan lebih diarahkan pada koordinasiperumusan dan evaluasi pelaksanaan kebijaksanaan *good governance*. Saat ini, kebijakan *good governance* yang

dijalankan oleh Pemerintah mencakup beberapa bidang pokok antara penataan sistem pemerintahan, desentralisasi pemerintahan atau otonomi daerah, penataan sistem keuangan Negara, serta penegakkan hukum dan pemberantasan korupsi.

Pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)

Pemberantasan KKN adalah bagian terpenting reformasi tata pemerintahan yang telah dilakukan oleh pemerintah. Mulai terbukanya berbagai skandal korupsi yang menyangkut bank-bank pemerintah, komisi-komisi independen, lembaga eksekutif, lembaga legislatif, komisi independen dan lembaga yudikatif mungkin dapat menjadi penunjuk betapa serius pemerintah berusaha memberantas korupsi yang telah sangat mencemarkan nama bangsa di lingkungan masyarakat internasional. Gerakan pemberantasan korupsi yang dilakukan pemerintah baru mampu mengungkapkan kasus-kasus yang relatif kecil dan bahkan dapat dipandang sebagai kasus “membakar rumah untuk menangkap tikus”, seperti yang terjadi pada kasus KPU, Gubernur suatu Propinsi di Sumatera, dan beberapa unsur pimpinan bank BUMN.

Namun, walaupun kerangka dan strategi pemberantasan korupsi yang cukup komprehensif telah tersusun, mulai dari reformasi hukum, pembentukan jaringan pengawasan masyarakat (*community corruption watch*) dan pembentukan Komisi Pemberantasan Korupsi dan berbagai lembaga penyelidikan tindak korupsi, harus dipahami bahwa kemajuan yang cukup berarti dalam upaya pemberantasan tindak korupsi perlu waktu. Oleh karena itu, upaya pemberantasan korupsi di Indonesia haruslah lebih diarahkan pada penataan sistem hukum, sistem ekonomi, sistem pemerintahan dan sistem administrasi yang tidak memungkinkan terjadinya praktek korupsi.

Langkah Maju Reformasi Birokrasi

Reformasi aparatur Negara adalah prasyarat mutlak yang diperlukan untuk menjamin berlangsungnya pengelolaan pemerintahan yang demokratis serta sistem ekonomi yang dapat menciptakan keadilan sosial bagi semua. Seyogyanya model yang berhasil diterapkan suatu Negara tidak dapat diterapkan begitu saja di Indonesia, karena belum tentu model tersebut cocok untuk suatu bangsa Indonesia. (Tim Nasional Reformasi, 1988). Oleh karena itu Indonesia harus berani mencari

sistem pemerintahan dan sistem ekonomi yang sosio-demokratis dan dianggap paling sesuai dengan budaya bangsa. Para pendiri Negara menganggap corak bangsa Indonesia gotong royong atau kekeluargaan, seharusnya merupakan landasan dasar dalam pemikiran tentang kedua sistem tersebut.

Strategi dan kebijakan penataan kelembagaan yang ditempuh oleh pemerintah, terutama selama 1 tahun pemerintahan Kabinet Indonesia Bersatu (KIB) belum menjadikan budaya bangsa tersebut sebagai landasan dalam reformasi kelembagaan. Akibatnya, reformasi kelembagaan yang telah dilakukan belum menciptakan landasan kelembagaan yang mantap dan semakin kuat untuk melaksanakan pemerintahan dalam mencapai cita-cita bangsa. Bahkan sebaliknya, komplikasi baru timbul yaitu ancaman entropi pemerintahan nampak semakin nyata dan semakin mengancam kelangsungan pemerintahan Kabinet Indonesia Bersatu (KIB).

Sebagai bagian integral dari reformasi aparatur Negara, perlu dilakukan *overhaul* besar-besaran pada birokrasi pemerintah, yang mencakup penerapan sistem penggajian dan jaminan sosial yang lebih rasional, serta penerapan aplikasi teknologi informasi modern dalam manajemen pemerintahan. Tanpa reformasi yang komprehensif tersebut, sukar mengharapkan akan terjadi peningkatan kinerja birokrasi secara mendasar.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Setiap pelaku *Good governance* memiliki peran dan tugas dalam mencapai tujuan hidup bernegara, oleh karena itu pemerintah sangat berperan dalam menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kekuasaan.
2. Penerapan *good governance* dipemerintahan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan terselenggaranya *good governance* pada dunia usaha, untuk itu peran pemerintah menjadi sangat penting untuk memfasilitasi terjadinya mekanisme pasar dan mencegah timbulnya monopoli komersial.
3. Sebagai bagian integral dari reformasi aparatur Negara, perlu dilakukan *overhaul* besar-besaran pada birokrasi pemerintah, yang mencakup penerapan sistem penggajian dan jaminan sosial yang lebih rasional, serta penerapan

PEMERINTAHAN

penerapan aplikasi teknologi informasi modern dalam manajemen pemerintahan.

Saran-saran

1. Sumber daya manusia yang profesional sangat diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan *Good governance*.
2. Kepemimpinan pemerintahan merupakan amanah, tanggung jawab dan berakhlak, yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan suatu kondisi agar setiap anggota masyarakat dapat mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

DAFTAR PUSTAKA

Duverger, Maurice, *A New Political System Model : Semi Presidential Government*, EJPR, 8/1 Juni 1982

Effendi, Sofyan, *Sistem Pemerintahan Negara Kekeluargaan*, Pidato Dies Natalis XVIII Universitas Wangsa Manggala, Yogyakarta, 09 Oktober 2004.

E. Koswara Kertapraja, *Pemerintahan Daerah, Konfigurasi Politik Desentralisasi dan Otonomi Daerah dulu, Kini dan Tantangan Globalisasi*, Inner, Jakarta, 2010

Keosoema, Ananda, R.M, *Sejarah Lahirnya UUD 1945*. Monograf, Pusat Studi Hukum Ketatanegaraan, Fakultas Hukum, Universitas Indonesi, Jakarta, 2004.

Osborne, Gaebler, *Reinventing Government*, Jossey-Bass Publication, San Fransisco,1992.

Rasuanto, Bur, *Keadilan Sosial : Pandangan Deontologis Rawis dan Habermas, Dua Teori Filsafat Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,2005.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung, 2009.

Tim Nasional Reformasi Menuju Masyarakat Madani, *Transformasi Bangsa Menuju Masyarakat Madani*, Jakarta.1998

Veithzal Rivai Dkk, *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,2008.

Wasistiono, Sadu dan Fernandes Simangunsong, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Edisi 1, Universitas Terbuka. Jakarta, 2008
<http://www.elearning-net/etika pemerintahan.ppt>

TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK DAN BENAR MERUPAKAN HARAPAN SELURUH WARGA BANGSA