

DOI: <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.9524>

Jurnal Ilmu Administrasi Publik

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>



Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara

¹⁾Wening Wijayanti, ²⁾Denok Kurniasih

^{1),2)}Jurusan Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

Disetujui: Mei 2023; Direview: Mei 2023 ; Diterima: Juni 2023

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan bagaimana penerapan kode etik Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Salah satu dari delapan area perubahan reformasi birokrasi dalam peta jalan reformasi birokrasi 2015-2019 adalah perubahan mental aparatur sipil negara Indonesia. Banyaknya PNS yang terlibat dalam tindak pidana menunjukkan bahwa mereka tidak menjalankan tugasnya berdasarkan nilai-nilai dasar, kode etik dan kode etik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Format deskriptif kualitatif dilakukan pada studi kasus dan memusatkan penelitian pada suatu unit tertentu sehingga memungkinkan penelitian bersifat mendalam terutama dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kode etik ASN di Kabupaten Purbalingga tidak mampu meningkatkan disiplin kerja dikarenakan dalam penerapannya kurang pemahaman terhadap kode etik/peraturan, kurang adanya penghargaan bagi ASN yang berprestasi, kurang tegasnya penerapan sanksi penjatuhan hukuman disiplin kepada ASN, lunturnya kedisiplinan pegawai dan masih rendahnya pengawasan.

Kata Kunci: Kode Etik, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

Abstract

The purpose of this research is to find out how the code of ethics for the State Civil Apparatus (ASN) is regulated in the Purbalingga Regency Government and how the code of ethics for the State Civil Apparatus is implemented in the Purbalingga Regency Government. One of the eight areas of change in bureaucratic reform in the 2015-2019 bureaucratic reform roadmap is a change in the mentality of the Indonesian state apparatus. The large number of civil servants who are involved in criminal acts shows that they do not carry out their duties based on basic values, codes of ethics and codes of ethics. The method used in this research is descriptive qualitative research method. Qualitative descriptive format is carried out on case studies and focuses research on a particular unit so as to enable in-depth research, especially in data collection. Data collection techniques were obtained from observation, interviews and document studies. The results of the study show that the factors that influence the application of the ASN code of ethics in Purbalingga Regency are not able to improve work discipline due to a lack of understanding of the code of ethics/regulations, lack of appreciation for outstanding ASN, lack of strict application of disciplinary sanctions to ASN, the fading of employee discipline and low supervision.

Keywords: Code of ethics, Discipline, Civil Servants

How to Cite: Wijayanti, W. (2023). Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Meningkatkan Upaya Disiplin Aparatur Sipil Negara. PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA, Vol. 11 (1): 44-51

*Corresponding author:

E-mail: wijavantialesha@gmail.com

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2580-2011 (Online)

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada saat ini telah memiliki regulasi terbaru mengenai disiplin PNS. Ketentuan mengenai larangan, kewajiban, serta hukuman disiplin bagi PNS termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur sipil negara. Pegawai aparatur sipil negara untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu, tugas pelayan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai aparatur sipil negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan (Nawawi et al., 2019). Fenomena patologi birokrasi sudah tidak asing terdengar di kalangan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dianggap kurang disiplin, kurang kompeten dan profesional, atau bahkan sering dianggap tidak netral. Terbitnya UU ASN merupakan indikasi bahwa pemerintah serius memperbaiki pengelolaan manajemen ASN. Hal ini bisa dilihat dari adanya keharusan bagi ASN untuk bersikap netral secara politik dalam memberikan pelayanan publik, dan ketika sedang membuat sebuah kebijakan dan atau keputusan, salah satunya dalam manajemen ASN (Dwiputrianti et al., 2019)

Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sebagaimana telah dirubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah menerbitkan peraturan tersebut adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan agar dapat berjalan semestinya,

yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*), harus dimulai dari lahirnya perilaku-perilaku baik para aparatur sipil negara. Jika para PNS mentaati kode etik PNS, maka diharapkan hal itu akan berkorelasi pada adanya memperbaiki disiplin kerja dan pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil tidak lagi berorientasi melayani atasannya, namun melayani masyarakat.

Etika Aparatur Sipil Negara (ASN) berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur pemerintahan dalam menjalankan tugas dan melakukan tindakan jabatannya. Bahwa etika PNS merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugas kedinasan maupun dalam pergaulan hidup sehari-hari. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki sopan santun, berintegritas, berbudaya dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu disusun Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Pembinaan PNS akan berhasil dengan baik apabila diikuti dengan pelaksanaan dan penerapan etika atau kode etik dalam melaksanakan tugas-tugas dan pergaulan hidup sehari-hari yaitu etika dalam bernegara, etika dalam organisasi/instansi, etika dalam bermasyarakat, etika dalam diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS (Soamole et al., 2004).

Berdasarkan hasil monitoring yang dilakukan oleh Tim Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga terhadap beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait penerapan kebijakan kode etik ASN juga belum maksimal. Hal itu dapat ditunjukkan dengan beberapa indikasi seperti masih adanya PNS yang tidak mengetahui dan tidak memahami peraturan tentang etika PNS. Selain itu, beberapa temuan pelanggaran yang tidak sesuai dengan kode etik ASN masih terlihat seperti kurang disiplin, kurang bersemangat, tidak memakai pakaian kedinasan sesuai aturan yang berlaku dan atribut tidak lengkap. Berdasarkan indikasi masalah perlu diteliti bagaimana penerapan

kebijakan kode etik ASN dalam upaya meningkatkan upaya disiplin ASN di Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah pengumpulan data dengan latar suatu ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. (Setiawan Johan dan Anggito Albi, 2018). Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijelaskan secara deskriptif (Usman dan Akbar, 2001). Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan tehnik analisis yang digunakan adalah melakukan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Penentuan informan di dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yang artinya teknik pengambilan informan atau narasumber dengan tujuan tertentu agar sesuai dengan tema penelitian dengan alasan orang tersebut dianggap mempunyai informasi yang diperlukan bagi penelitian.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif ada tiga, yaitu tahap reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi. Penelitian ini mempunyai maksud untuk menganalisis data serta informasi yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya (Miles and Huberman). Terutama menganalisis penerapan Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 32 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kode Etik Aparatur Sipil Negara Organisasi Perangkat Daerah

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan salah satu element penting yang menjadi ujung tombak dari pemerintah, idealnya dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat harus sesuai dengan kaidah good and clean governance dimana baik semua element termasuk pegawai wajib menjalankan tugas dan fungsinya

dengan baik dan bersih sehingga pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat dapat sesuai dengan kualitas pelayanan yang diharapkan (Zahra, 2019). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal (Noviyanto Ari, Lestari Hesti,). Upaya kedisiplinan Pegawai Negeri di Indonesia yang berkaitan dengan pemberian sanksi, bahwa sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan yang melanggar ketentuan dalam pegawai negeri sipil yang dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan (Kusno, 2014).

Etika adalah kumpulan azas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak mengenai benar dan salah yang dianut satu golongan atau masyarakat. Perilaku dapat diartikan sebagai tanggapan atas reaksi individu yang terwujud dalam gerakan (sikap) dan ucapan yang sesuai dengan apa yang dianggap pantas oleh kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Etika berperilaku adalah sikap dan perilaku yang didasarkan kepada kematangan jiwa yang diselaraskan dengan norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat, sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Fakrulloh Zudan Arif, 2010).

Kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan nilai-nilai dan standar dalam pelayanan publik dan menjadi salah satu elemen infrastruktur etis yang dengannya fungsi orientasi diperkuat (memberi petunjuk untuk tindakan dan perilaku). Para ASN harus mengetahui prinsip dan standar dasar yang harus diterapkan di tempat kerja dan di mana letak batasan perilaku yang bisa di toleransi (Kumorotomo, 2004). Ini dapat dilakukan dengan pernyataan ringkas dari prinsip-prinsip etika inti yang mengatur Aparatur Sipil Negara, menciptakan saling pengertian dalam interaksi antara administrasi publik dan komunitas pada umumnya (Sadhana, 2010). Sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwa yang dimaksud dengan penerapan kebijakan kode etik ASN disini adalah pelaksanaan atau

penerapan nilai-nilai etika ASN yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 32 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

Kondisi eksisting Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kabupaten Purbalingga terhadap pemahaman kode etik masih relatif kurang sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, tanggungjawab kerja dan proses pelayanan publik.

Sangat ironis sekali ketika seorang PNS tidak memahami konsep kode etik. Bagaimana mampu mengaktualisasikan diri dan bekerja secara profesional ketika seorang Aparatur Sipil Negara tidak menguasai dan memahami konsep-konsep pedoman profesinya yang disebut kode etik dan ketaatan pegawai menyangkut jam kerja, berpakaian, pelaksanaan pekerjaan, etika, moral dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai, perlu terus dibina dan dilaksanakan agar pelayanan kepada masyarakat dapat lebih maksimal sehingga pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdapat beberapa larangan PNS yaitu:

- a) Menyalahgunakan wewenang;
- b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan;
- c) Pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- d) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- e) Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- g) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

- h) Melakukan pungutan di luar ketentuan;
- i) Melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- j) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l) Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- m) Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- n) Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- o) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 1. Ikut kampanye;
 2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
 7. Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah menerbitkan Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 32 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga, Peraturan Bupati tersebut diterbitkan guna dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki sopan santun, integritas, berbudaya

dan professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sulistyo, 2022). Tujuan ditetapkannya peraturan bupati tersebut adalah:

- a) Mendorong dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) Meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun hidup bermasyarakat, berorganisasi, berbangsa dan bernegara;
- c) Menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan selalu menjaga suasana kerja yang kondusif dan harmonis;
- d) Meningkatkan citra dan kinerja ASN.

Dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap ASN wajib bersikap dan berpedoman pada Kode Etik ASN dalam hal:

- a) Bernegara;
- b) Berorganisasi;
- c) Bermasyarakat;
- d) Diri sendiri;
- e) Sesama ASN

Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diwajibkan untuk membuat kode etik individu maupun profesi yang ditetapkan oleh Kepala Pimpinan OPD tersebut dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing OPD kemudian untuk menegakkan kode etik pada setiap OPD dapat dibentuk Majelis Kode Etik oleh masing-masing Pimpinan OPD, keanggotaan Majelis Kode Etik yang jumlahnya minimal 5 (lima) orang dan apabila lebih dari 5 (lima) orang maka jumlahnya ganjil, terdiri dari:

- a) 1 (satu) orang Ketua merangkap Anggota;
- b) 1 (satu) orang Sekretaris merangkap Anggota;
- c) sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang Anggota.

Majelis Kode Etik mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Melakukan persidangan berkaitan dengan dugaan pelanggaran Kode Etik dan menetapkan jenis pelanggaran Kode Etik;
- b) Membuat rekomendasi pemberian sanksi moral dan tindakan administratif kepada Pejabat yang berwenang; dan

- c) Menyampaikan putusan sidang Majelis Kode Etik kepada Pejabat yang berwenang.

Majelis Kode Etik dalam melaksanakan tugas berwenang untuk:

- a) Memanggil ASN yang diduga melanggar Kode Etik untuk didengar keterangannya sebagai terlapor;
- b) Menghadirkan saksi untuk didengar keterangannya guna kepentingan pemeriksaan;
- c) Mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Terlapor dan Saksi berkaitan dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan Terlapor
- d) Memutuskan/menetapkan terlapor terbukti atau tidak terbukti melakukan pelanggaran;
- e) Memutuskan/menetapkan sanksi moral secara tertulis jika terlapor terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik; dan
- f) Merekomendasikan sanksi moral dan tindakan administratif kepada pejabat yang berwenang.

Disiplin Aparatur Sipil Negara Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan monitoring Tim Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Purbalingga pada tanggal 26 September 2022 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Dinas Kesehatan, masih banyak ditemukan pelanggaran terkait dengan Pakaian dinas ASN yang telah diatur dalam Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 50 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2017 Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Berikut ini data pelanggaran kode etik pakaian dinas :

Tabel 1. Pelanggaran Kode Etik Pakaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah
1.	Sepatu tidak Fantofel dan tidak bertali	13 orang

2.	Tidak memakai ID Card, Tag Name dan Lencana Korpri	2 orang
3.	Tidak memakai sabuk korpri (bagi laki-laki)	4 orang
4.	Jilbab tidak polos	1 orang
Total		20 orang

Tabel 2. Pelanggaran Kode Etik Pakaian Dinas Dinas Kesehatan

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah
1.	Sepatu tidak Fantofel dan tidak bertali	7 orang
2.	Tidak memakai ID Card, Tag Name dan Lencana Korpri	7 orang
3.	Tidak memakai sabuk korpri (bagi laki-laki)	4 orang
4.	Jilbab tidak polos	6 orang
Total		24 orang

Proses penyelesaian pelanggaran kode etik ASN yaitu Majelis Kode etik dalam mengambil keputusan setelah ASN yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri, sidang Majelis Kode Etik tetap dilaksanakan tanpa dihadiri oleh terlapor setelah dipanggil secara sah 2 (dua) kali berturut-turut namun tidak hadir. Panggilan tersebut dengan tenggang waktu antara surat panggilan pertama dengan surat panggilan berikutnya maksimal 7 (tujuh) hari kerja.

Sidang Majelis Kode Etik tetap memberikan putusan sidang walaupun terlapor tidak hadir dalam sidang tersebut. Keputusan Majelis Kode Etik diambil secara musyawarah mufakat dan dalam hal musyawarah mufakat tersebut tidak tercapai maka keputusan diambil dengan suara terbanyak. Untuk anggota Majelis Kode Etik yang tidak setuju terhadap putusan sidang harus tetap menandatangani putusan sidang. Ketidaksetujuan sebagaimana dimaksud dituangkan dalam berita acara sidang. Keputusan Majelis Kode Etik bersifat final.

Bagi ASN yang melakukan pelanggaran kode etik diberikan sanksi moral, Sanksi moral tersebut ditetapkan dalam Keputusan Pejabat yang berwenang berdasarkan rekomendasi Majelis Kode Etik dan memuat pelanggaran kode etik yang dilakukan ASN. Sanksi moral yang dimaksud dapat berupa:

1) Permohonan maaf secara lisan;

2) Permohonan maaf secara tertulis;
3) Pernyataan penyesalan.

Sanksi moral dapat dilakukan secara terbuka maupun tertutup. Sanksi moral yang dilakukan secara terbuka sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan pada :

1) Forum pertemuan resmi ASN;
2) Upacara bendera;
3) Ditempel pada papan pengumuman

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan hasil penggalian informasi yang diperoleh peneliti dari Analisis SDM Aparatur Ahli Muda, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga yang intinya yaitu :

a. Kurangnya sosialisasi dan monitoring pelanggaran disiplin dan kode etik ASN.

Sejak masa pandemic Covid-19 tahun 2020 sampai dengan 2021 tingkat disiplin dan kode etik ASN menjadi menurun karena keterbatasan dalam melaksanakan kegiatan sosialisasi dan monitoring pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan dalam aspek preventif terkendala oleh keterbatasan anggaran untuk mengadakan kegiatan sosialisasi sehingga para ASN atau pimpinan kurang memahami aturan dan prosedur dalam menerapkan disiplin dan kode etik ASN. Contohnya pada proses ijin perceraian ada seorang PNS yang sudah proses sidang cerai di Pengadilan Agama tanpa melalui ijin atasan langsung dan proses mediasi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah untuk mendapatkan ijin cerai sehingga atasan PNS tersebut terkena hukuman disiplin.

Dalam penegakan dan juga pemahaman terhadap kode etik perlu adanya peranan pimpinan lembaga tersebut untuk senantiasa mensosialisasikan serta mengingatkan bahkan melakukan pembinaan terhadap para pegawainya. Bahkan yang lebih utama pada saat ini peranan pemimpin itu bukan hanya sekedar instruksional, tapi lebih menjadi seorang pemimpin yang memberikan tauladan (*role model*). Sebagaimana diungkapkan oleh Mazmanian dan Paul (1983), beberapa langkah atau strategi yang dapat ditempuh dalam penerapan kode etik agar dapat dipahami dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi salah satunya adalah pemimpin menjadi *role model*. Para pimpinan atau pejabat sebaiknya

menjadi *role model* atau teladan dalam penerapan etika. Upaya penegakan etika, tidak akan banyak mendapat tanggapan dari para pegawai apabila di kalangan para pimpinan atau pejabat tidak bisa menjadi teladan.

b. Rendahnya pengawasan

Kondisi saat ini pengawasan melekat (langsung) dari pimpinan cenderung tidak dilaksanakan di setiap OPD, sehingga hal ini menimbulkan kurang responsif baik dan timbulnya apriori dari bawahan, efeknya mereka akan merasa bebas melanggar karena tidak merasa diawasi. Terkadang pimpinan tidak melakukan tindakan ataupun sanksi kepada bawahan.

Dalam kapasitas ASN identik dengan birokrasi pemerintahan yang berbelit-belit dalam menyelenggarakan pelayanan publik, fasilitas yang terbatas dan pelayanan yang kurang sarana dan prasarana. Tidak hanya pengaduan di pelayanan, tapi juga banyak birokrasi pemerintahan yang memposisikan diri sebagai agen penguasa, bukan sebagai agen pelayan (Ismawaty, 2022).

Kondisi pelayanan publik di Indonesia masih belum berjalan optimal karena berbagai faktor yang perlu diperhatikan ditujukan. Masih banyak ASN yang memiliki kode etik dan kompetensi rendah (Dwiputrianti, 2019). ASN di Indonesia antara lain: masih adanya mental priyayi di ASN, kualitas pelayanan ASN masih buruk, praktik korupsi dalam rekrutmen ASN, jumlah mutasi dan promosi yang dilakukan tidak sesuai aturan mainnya, korupsi yang dilakukan oleh ASN masih sering ditemukan pungutan liar yang dilakukan oleh ASN kepada masyarakat; dan politisasi birokrasi (Jeremia, 2018).

Kemudian kondisi pelayanan publik di Indonesia saat ini masih belum berjalan secara optimal, terlihat dari banyaknya keluhan masyarakat di bagian pelayanan dan pegawai negeri (ASN) juga masih banyak yang menempatkan diri sebagai agen penguasa, bukan sebagai agen pembantu (Eralda, 2002).

Dengan kondisi ASN sebanyak 4,37 juta jiwa dengan tingkat demografi yang masih belum ideal itu merupakan pekerjaan rumah bagi pemerintah (Srisombat, 2017). ASN profesionalisme adalah suatu keharusan mutlak di era baru ini. Sikap profesionalisme

ASN perlu diperhatikan dibangun secara struktural dan kultural.

SIMPULAN

Penerapan kode etik Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga diantaranya belum maksimal hak ini dikarenakan kurang mampu dalam meningkatkan disiplin kerja yang disebabkan karena pemahaman terhadap kode etik atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, kurang adanya penghargaan atau *reward* bagi PNS yang berprestasi untuk dapat memberi semangat dalam bekerja dan membuat inovasi bagi kepentingan organisasi, kurang tegasnya penerapan sanksi penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS, lunturnya kedisiplinan pegawai, masih rendahnya pengawasan dari pimpinan Organisasi Perangkat Daerah dan kurangnya *role model* pemimpin.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dosen Magister Administrasi Publik Universitas Jenderal Soedirman, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, serta kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga yang telah memberikan data dan informasi dalam melengkapi penulisan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinata, R.I., Ngarawula, B, dan Suharnoko, D. (2023). Implementation of the Civil Servant Code of Ethics in the Blitar City Regional Secretariat. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*. Vol. 4 (5)
- Dwiputrianti, S., Muhammad, S., Hutomo, N., Dewi, F. F., & Muthi, F. (2019). Pengawasan Penegakan Netralitas Impartiality Aparatur Sipil Negara 2019. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Dwiputrianti, S. (2019). Key Success Factors for Implementation Code of Conducts and Ethics in Indonesian Public Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 122 Annual Conference of Indonesian Association for Public Administration (IAPA 2019)
- Eralda, Çani. (2002). The status of the Civil Servant and Rules of Ethics in Public Administration efficacy in preserving the integrity of civil

- servants and preventing corruption: the case of Albania. *International Scientific Journal*.
- Ismawaty. A. (2022). Improving the Competence of State Civil Apparatus in the Vuca Era. *Jurnal Hukum Volkgeist*. Vol. 6 No.2,
- Jacobus Ronald Mawuntu, dkk. (2023). The Neutrality of the State Civil Apparatus in General Elections: A Study of Law Enforcement. *Al-Ishlah*, Vol. 26, Issue 1
- Jeremia Alexander Wewo , Kotan Y. Stefanus, and Umbu Lili Pekuwali. (2018). Code Of Ethics Urgency In The Implementation Of General Election In Indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 18 No. 2
- Kumorotomo Wahjudi. (2001). *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kusno, Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai
- Nawawi, J., Tamar, M., & Indrayani. (2019). Kode Etik Aparatur Sipil Negara. *KRITIS: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin*, 5(1), 1-6.
- Negeri Sipil Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, Maret 2014, Vol. 02
- Noviyanto, A.M. dan Hesti Lestar. (2018). Efektifitas Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 800/09623 Tentang Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, *Journal Of Public Policy And Management Review*, Vol. 02.
- Sadhana, K. (2010). *Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Malang: CV Citra Malang
- Setiawan Johan dan Anggito Albi. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi. CV Jejak
- Soamole, M., Rorong, A. J., & Rompas, S. (2004). *Implementasi Kebijakan Etika Pegawai Negeri Sipil di Sekretriati Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara Kelancaran pemerintahan mencapai dan pembangunan untuk sangat Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan dan berkesinambungan . Pembinaan PN*.
- Srisombat Chokprajakchat and Nittaya Sumretphol. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*.
- Sulistyo Asih. (2022). Implementasi Peraturan Bupati Blora Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. *Ejurnal Unisri*
- Zahra, K. S. (2019). Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Menurut Fiqh Siyasah(Penelitian di Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung). UIN Raden Intan Lampung.
- Zudan Arif Fakrulloh, Kode Etik Penyelenggara Negara Dalam Mewujudkan Good Governance, *Jurnal Hukum Progresif*. Vol 3, No 1