



IMPLEMENTASI HUKUM ETIKA PROFESI DAN KEPEGAWAIAN DALAM SISTEM PELAYANAN PUBLIK DI INDONESIA

Ananditya Waskitorini^{1*}, Ridho Gantheng Seno V², Dea Fitriani³, Minkhatul
Maskhuroh⁴, Yahya Ayyash⁵, Falah Ramadhani⁶

¹⁻⁶ Fakultas Hukum Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Penulis Korespondensi: C100230041@student.ums.ac.id

Abstract. *The law of professional ethics and civil service is a fundamental foundation in regulating the behavior of state officials and professional personnel in carrying out their duties and functions. This study aims to examine the implementation of professional ethics norms within the Indonesian civil service system, analyze the applicable regulations, and identify issues and solutions in their enforcement. The research method used is normative juridical with statutory and conceptual approaches. The results show that although the regulatory framework for professional ethics in civil service has been fairly comprehensive through Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (ASN) and its implementing regulations, there remains a significant gap between written norms and field implementation. Factors such as weak internal supervision, low awareness of professional ethics, and inconsistency in sanction enforcement are the main obstacles. This study recommends strengthening an integrity-based supervision system, enhancing ongoing professional ethics education and training, and reforming the civil service disciplinary enforcement mechanism.*

Keywords: *professional ethics, civil service, state civil apparatus, administrative law, public service*

Abstrak. Hukum etika profesi dan kepegawaian merupakan landasan fundamental dalam mengatur perilaku aparatur negara dan tenaga profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi norma etika profesi dalam sistem kepegawaian Indonesia, menganalisis regulasi yang berlaku, serta mengidentifikasi permasalahan dan solusi dalam penegakannya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka regulasi etika profesi kepegawaian telah cukup komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) beserta peraturan pelaksanaannya, masih terdapat kesenjangan signifikan antara norma yang tertulis dengan implementasi di lapangan. Faktor-faktor seperti lemahnya pengawasan internal, rendahnya kesadaran etika profesi, serta inkonsistensi penegakan sanksi menjadi hambatan utama. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem pengawasan berbasis integritas, peningkatan pendidikan dan pelatihan etika profesi yang berkelanjutan, serta reformasi mekanisme penegakan disiplin kepegawaian.

Kata Kunci: *etika profesi, kepegawaian, aparatur sipil negara, hukum administrasi, pelayanan publik*

1. LATAR BELAKANG

Hukum etika profesi merupakan seperangkat norma dan kaidah yang mengatur perilaku para profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam konteks kepegawaian negara, etika profesi memiliki peranan yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk memiliki kompetensi tidak hanya secara teknis, tetapi juga secara moral dan etis.

Perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia menuntut adanya transformasi mendasar dalam tata kelola pemerintahan, termasuk di dalamnya penguatan dimensi etika kepegawaian. Berbagai kasus pelanggaran etika yang dilakukan oleh pegawai negeri, mulai dari korupsi, penyalahgunaan wewenang, hingga pelanggaran disiplin, telah menimbulkan kerugian besar bagi negara dan menurunkan kepercayaan publik terhadap birokrasi. Hal ini menegaskan bahwa implementasi hukum etika profesi kepegawaian bukan sekadar formalitas yuridis, melainkan suatu kebutuhan mendesak dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Permasalahan etika profesi kepegawaian tidak dapat dilepaskan dari kerangka hukum yang melingkupinya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta berbagai regulasi turunannya merupakan instrumen hukum utama yang menjadi acuan dalam mengatur etika dan disiplin kepegawaian. Namun demikian, efektivitas regulasi tersebut sangat bergantung pada kemauan politik (*political will*) dari pimpinan instansi dan konsistensi penegakan hukum di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan pokok, yaitu: (1) Bagaimana landasan hukum dan kerangka regulasi etika profesi kepegawaian di Indonesia? (2) Bagaimana implementasi norma etika profesi dalam sistem kepegawaian nasional? (3) Apa saja hambatan dalam penegakan hukum etika profesi kepegawaian dan bagaimana solusinya? Tujuan penelitian ini adalah untuk

memberikan analisis komprehensif atas permasalahan tersebut serta kontribusi akademis bagi pengembangan hukum kepegawaian di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (normative legal research), yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Pendekatan yang digunakan mencakup tiga dimensi, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan historis (historical approach).

A. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori. Pertama, bahan hukum primer yang mencakup peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian dan etika profesi, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, serta berbagai Peraturan BKN dan Peraturan Menteri terkait.

Kedua, bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur akademik berupa buku teks hukum kepegawaian, jurnal ilmiah hukum, hasil penelitian terdahulu, dan doktrin hukum dari para ahli. Ketiga, bahan hukum tersier yang meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi pendukung lainnya.

B. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah dan mengkaji sumber-sumber hukum yang relevan. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis terhadap norma-norma hukum yang dikaji. Hasil analisis disajikan secara deskriptif-analitis untuk menggambarkan implementasi dan permasalahan hukum etika profesi kepegawaian secara komprehensif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Hukum Etika Profesi Kepegawaian di Indonesia

Pengaturan etika profesi kepegawaian di Indonesia berlandaskan pada sistem hukum yang bertingkat, sistematis, dan komprehensif. Secara konstitusional, dasar pengaturan tersebut bersumber dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan, serta Pasal 28 yang menjamin hak-hak warga negara dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara. Ketentuan konstitusional ini menjadi landasan utama dalam pembentukan sistem kepegawaian nasional yang menjunjung tinggi prinsip profesionalitas, integritas, dan tanggung jawab aparatur negara.

Dalam pelaksanaannya, pengaturan yang lebih khusus mengenai etika profesi kepegawaian diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi pilar utama dalam sistem kepegawaian modern di Indonesia. Undang-undang ini menekankan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan sekadar pelaksana administrasi pemerintahan, tetapi juga pelayan publik yang harus bekerja secara profesional, netral, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, keberadaan kode etik dan kode perilaku ASN menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas moral dan profesionalitas aparatur negara.

Kode etik ASN sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 UU ASN menegaskan bahwa setiap pegawai wajib melaksanakan tugas dengan penuh kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan disiplin tinggi. ASN juga diwajibkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan, santun, adil, dan tanpa diskriminasi. Selain itu, pegawai harus menaati seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan, menjaga kerahasiaan jabatan dan negara, serta menggunakan fasilitas maupun kekayaan negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa etika profesi kepegawaian tidak hanya berorientasi pada kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga

menitikberatkan pada moralitas dan perilaku aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Lebih lanjut, pengaturan etika ASN diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan, serta jenis sanksi disiplin bagi pegawai negeri sipil. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan kode etik ASN dapat dikenakan sanksi administratif mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, penurunan jabatan, hingga pemberhentian. Hal ini menunjukkan bahwa kode etik bukan hanya pedoman moral semata, melainkan memiliki konsekuensi hukum yang nyata dan mengikat.

Dari perspektif hukum administrasi negara, kode etik kepegawaian merupakan bagian dari norma hukum administratif yang berfungsi mengarahkan perilaku aparatur negara agar sesuai dengan prinsip good governance atau tata kelola pemerintahan yang baik. Prinsip-prinsip tersebut meliputi akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, profesionalitas, dan kepastian hukum. Dengan adanya kode etik, ASN diharapkan mampu menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan serta mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Selain sebagai pedoman perilaku, etika profesi kepegawaian juga memiliki fungsi preventif dan represif. Fungsi preventif terlihat dari upaya pembinaan moral dan pembentukan karakter ASN agar senantiasa menjunjung tinggi nilai integritas dan pelayanan publik. Sementara itu, fungsi represif tampak melalui pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran etika maupun disiplin kerja. Dalam praktiknya, pelanggaran etika seperti penyalahgunaan jabatan, konflik kepentingan, gratifikasi, hingga tindakan koruptif dapat merusak citra birokrasi dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Apabila pelanggaran kode etik tersebut berkaitan dengan tindak pidana, maka pertanggungjawaban hukum tidak hanya berhenti pada ranah administratif, tetapi dapat berlanjut ke ranah pidana. Misalnya, tindakan penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan kerugian negara dapat dikenakan ketentuan dalam Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi. Dengan demikian, etika profesi kepegawaian memiliki hubungan

yang erat dengan penegakan hukum pidana, khususnya dalam upaya pemberantasan korupsi di lingkungan birokrasi pemerintahan.

Di samping itu, penerapan etika profesi kepegawaian juga berkaitan erat dengan konsep reformasi birokrasi yang terus dikembangkan pemerintah Indonesia. Reformasi birokrasi bertujuan menciptakan aparatur negara yang profesional, bersih, melayani, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu, pembinaan etika ASN menjadi salah satu aspek penting dalam mewujudkan birokrasi yang modern dan berkualitas. Pendidikan dan pelatihan mengenai integritas, anti korupsi, pelayanan publik, serta budaya kerja profesional menjadi langkah strategis untuk memperkuat implementasi etika profesi di lingkungan pemerintahan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kerangka hukum etika profesi kepegawaian di Indonesia dibangun melalui perpaduan antara norma konstitusional, peraturan perundang-undangan, serta prinsip-prinsip administrasi negara yang bertujuan menciptakan aparatur pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab. Keberadaan kode etik tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai instrumen hukum untuk menjaga kualitas pelayanan publik dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Implementasi Etika Profesi dalam Sistem Kepegawaian

Implementasi etika profesi dalam sistem kepegawaian merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Etika profesi tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan normatif yang mengatur perilaku aparatur negara, tetapi juga sebagai pedoman moral yang membentuk integritas, tanggung jawab, dan profesionalitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Dalam konteks kepegawaian di Indonesia, penerapan etika profesi menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme.

Secara normatif, implementasi etika profesi kepegawaian telah memiliki dasar hukum yang cukup kuat. Pengaturan mengenai kode etik aparatur negara tercantum dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil

Negara, Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta berbagai peraturan internal kementerian dan lembaga yang mengatur kode etik pegawai. Setiap instansi pemerintah pada umumnya diwajibkan membentuk Majelis Kode Etik atau lembaga sejenis yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran etika serta memberikan rekomendasi sanksi kepada pejabat yang berwenang. Keberadaan lembaga ini menunjukkan bahwa negara berupaya membangun sistem pengawasan moral dan profesional bagi aparatur sipil negara.

Meskipun demikian, implementasi norma etika profesi dalam praktiknya masih menghadapi berbagai persoalan. Efektivitas penegakan kode etik sering kali berbeda antara satu instansi dengan instansi lainnya. Ada instansi yang mampu menerapkan sistem pengawasan secara ketat dan konsisten, namun ada pula yang masih lemah dalam penegakan aturan etik. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat pengawasan internal, serta komitmen pejabat terhadap prinsip-prinsip integritas. Dalam beberapa kasus, pelanggaran etika tidak ditindak secara tegas karena adanya pertimbangan hubungan personal, kepentingan politik, ataupun perlindungan terhadap pejabat tertentu.

Dari sisi kelembagaan, implementasi etika profesi juga menghadapi persoalan koordinasi dan tumpang tindih kewenangan antar lembaga. Dalam sistem kepegawaian nasional, pengawasan terhadap perilaku aparatur melibatkan beberapa institusi, seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Inspektorat, dan instansi pembina masing-masing. Kondisi ini terkadang menimbulkan ketidakjelasan mengenai pihak yang paling berwenang menangani pelanggaran etik tertentu. Selain itu, perbedaan mekanisme pemeriksaan dan penjatuhan sanksi antar instansi dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam penegakan etika profesi. Akibatnya, terdapat pegawai yang memperoleh sanksi berat atas pelanggaran tertentu, sementara pada instansi lain pelanggaran serupa hanya mendapatkan teguran ringan.

Permasalahan implementasi etika profesi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi birokrasi yang masih bersifat paternalistik dan hierarkis. Dalam budaya birokrasi seperti ini, hubungan antara atasan dan bawahan sering kali bersifat kaku dan menempatkan atasan sebagai figur yang tidak mudah dikritik. Akibatnya, pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran etika oleh pejabat atau rekan kerja cenderung enggan melaporkan

karena takut mengalami tekanan, mutasi, diskriminasi, atau hambatan karier. Budaya sungkan dan loyalitas personal lebih dominan dibandingkan loyalitas terhadap aturan dan prinsip profesionalitas. Kondisi tersebut menyebabkan banyak pelanggaran etika tidak terungkap atau diselesaikan secara informal tanpa proses penegakan hukum yang jelas.

Selain faktor budaya organisasi, rendahnya pemahaman pegawai terhadap kode etik juga menjadi kendala dalam implementasi etika profesi. Tidak semua pegawai memahami secara mendalam nilai-nilai dasar ASN, prinsip netralitas, konflik kepentingan, maupun standar perilaku dalam pelayanan publik. Sosialisasi kode etik di beberapa instansi masih bersifat formalitas dan belum disertai dengan pendidikan etika yang berkelanjutan. Akibatnya, sebagian pegawai memandang kode etik hanya sebagai aturan administratif, bukan sebagai pedoman moral yang harus diinternalisasi dalam setiap tindakan dan keputusan.

Temuan empiris dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa bentuk pelanggaran etika kepegawaian yang paling sering terjadi meliputi ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, pelanggaran disiplin jam kerja, penyalahgunaan fasilitas negara, penyalahgunaan wewenang dalam pelayanan publik, konflik kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa, pungutan liar, serta perilaku diskriminatif terhadap masyarakat. Pelanggaran-pelanggaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian aparatur masih belum sepenuhnya menjalankan tugas berdasarkan prinsip profesionalitas dan integritas. Dalam konteks pelayanan publik, penyalahgunaan wewenang sering kali menimbulkan praktik pelayanan yang lambat, tidak adil, dan membuka peluang terjadinya korupsi birokrasi.

Konflik kepentingan juga menjadi salah satu persoalan serius dalam implementasi etika profesi kepegawaian. Banyak kasus menunjukkan bahwa pegawai atau pejabat publik menggunakan jabatannya untuk memberikan keuntungan kepada keluarga, kerabat, atau kelompok tertentu. Dalam pengadaan barang dan jasa, misalnya, konflik kepentingan dapat muncul melalui praktik penunjukan rekanan tertentu secara tidak transparan. Praktik seperti ini tidak hanya melanggar etika profesi, tetapi juga merusak kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi birokrasi sebenarnya memberikan peluang besar dalam memperkuat implementasi etika profesi. Sistem absensi elektronik, layanan berbasis digital, pengawasan berbasis aplikasi, serta mekanisme pengaduan online dapat meningkatkan transparansi dan meminimalkan peluang penyimpangan. Namun, pemanfaatan teknologi tersebut harus disertai dengan komitmen moral aparaturnya dan pengawasan yang efektif agar tidak hanya menjadi formalitas administratif.

Untuk memperkuat implementasi etika profesi dalam sistem kepegawaian, diperlukan langkah-langkah strategis yang bersifat menyeluruh. Pertama, perlu adanya harmonisasi regulasi dan kejelasan pembagian kewenangan antar lembaga pengawas agar penegakan etika berjalan efektif dan konsisten. Kedua, penguatan pendidikan dan pelatihan etika profesi bagi ASN harus dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya pada saat rekrutmen tetapi juga selama masa pengabdian pegawai. Ketiga, budaya organisasi birokrasi perlu diarahkan menuju budaya profesional yang terbuka, transparan, dan mendukung pelaporan pelanggaran tanpa rasa takut. Keempat, penerapan sistem penghargaan dan sanksi harus dilakukan secara adil dan objektif agar mampu menciptakan efek jera sekaligus memotivasi pegawai untuk menjaga integritas.

Dengan demikian, implementasi etika profesi dalam sistem kepegawaian tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kelembagaan, budaya organisasi, integritas individu, dan komitmen pimpinan instansi. Etika profesi yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan aparaturnya yang profesional, bersih, dan berorientasi pada pelayanan publik, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintahan.

Hambatan dan Tantangan Penegakan Hukum Etika Profesi

Pertama, kelemahan dalam sistem pengawasan internal. Inspektorat sebagai lembaga pengawas internal pemerintah sering menghadapi dilema independensi, karena secara struktural berada di bawah kendali kepala daerah atau pimpinan instansi yang diawasi. Kondisi ini memunculkan potensi konflik kepentingan yang dapat melemahkan fungsi pengawasan.

Kedua, inkonsistensi penegakan sanksi. Penerapan sanksi disiplin atas pelanggaran etika kepegawaian masih menunjukkan ketidakseragaman yang signifikan. Kasus-kasus dengan bobot pelanggaran yang relatif sama dapat berakhir dengan sanksi yang berbeda-beda tergantung pada posisi jabatan pelanggar dan besarnya tekanan dari berbagai pihak.

Ketiga, rendahnya kesadaran dan pemahaman etika. Pendidikan dan pelatihan etika profesi yang diselenggarakan seringkali bersifat formalitas dan tidak mampu mengubah perilaku secara substansial. Internalisasi nilai-nilai etika memerlukan pendekatan yang lebih mendalam dan berkelanjutan daripada sekadar pelatihan satu waktu.

Urgensi Reformasi Sistem Etika Kepegawaian

Menghadapi berbagai tantangan tersebut, reformasi sistem etika kepegawaian menjadi suatu keniscayaan. Reformasi yang diperlukan bukan sekadar perubahan regulasi, melainkan transformasi budaya dan sistem yang bersifat menyeluruh. Beberapa langkah strategis yang dapat ditempuh antara lain penguatan independensi lembaga pengawas, digitalisasi sistem pengaduan dan penanganan pelanggaran etika, peningkatan transparansi dalam proses penegakan disiplin, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kepatuhan dan integritas tinggi.

Pengembangan sistem manajemen etika yang terintegrasi, yang menggabungkan aspek pencegahan, deteksi, respons, dan pembelajaran, merupakan pendekatan holistik yang lebih efektif dibandingkan penanganan sporadis dan reaktif. Dalam hal ini, pengalaman negara-negara OECD dalam menerapkan public sector integrity system dapat menjadi referensi yang berharga bagi Indonesia. contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya..

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kerangka regulasi hukum etika profesi kepegawaian di Indonesia pada dasarnya telah cukup komprehensif, dengan Undang-Undang ASN sebagai tulang punggung yang didukung oleh berbagai peraturan pelaksana yang memadai.

Kedua, implementasi norma etika profesi kepegawaian masih menghadapi kesenjangan yang signifikan antara *das sollen* dan *das sein*. Berbagai faktor hambatan, baik yang bersifat struktural, kultural, maupun individual, berkontribusi pada rendahnya efektivitas penegakan etika kepegawaian di lapangan.

Ketiga, reformasi sistem etika kepegawaian yang komprehensif dan sistemik merupakan prasyarat mutlak dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan melayani dengan sepenuh hati. Reformasi ini harus mencakup dimensi regulasi, kelembagaan, sumber daya manusia, dan budaya organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Sebagai rekomendasi, pemerintah perlu: (1) memperkuat independensi KASN sebagai lembaga pengawas etika ASN; (2) mengembangkan kurikulum pendidikan etika profesi yang lebih kontekstual dan berkelanjutan; (3) membangun sistem penegakan disiplin yang lebih transparan, konsisten, dan berkeadilan; serta (4) mendorong budaya organisasi yang menghargai integritas dan pelaporan pelanggaran etika (*whistleblowing culture*).

DAFTAR REFERENSI

- Ali, Z. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asshiddiqie, J. (2020). *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Manajemen ASN di Indonesia*. Jakarta: BKN.
- Denhardt, R.B., & Denhardt, J.V. (2019). *The New Public Service*. New York: Routledge.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Frederickson, H.G. (2020). *Ethics in Public Administration*. New York: Routledge.
- Hadjon, P.M. (2020). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- HR, Ridwan. (2022). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kementerian PANRB. (2023). *Laporan Reformasi Birokrasi Nasional*. Jakarta.
- Kumorotomo, W. (2021). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2023). *Laporan Tahunan Pengawasan Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku ASN*. Jakarta: KASN.
- KPK. (2023). *Panduan Integritas dan Anti Korupsi bagi ASN*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.

- LAN RI. (2022). Modul Pelatihan Dasar CPNS: Nilai-Nilai Dasar ASN. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Marbun, S.F. & Moh. Mahfud MD. (2019). Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta: Liberty.
- Mertokusumo, S. (2018). Penemuan Hukum. Yogyakarta: Liberty.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- OECD. (2020). Public Integrity Handbook. Paris: OECD Publishing.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202.
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2020). Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 15(1), 1-10.
- Rasyid, M. Ryaas. (2019). Makna Pemerintahan. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Santoso, T. (2021). Etika Profesi Hukum: Suatu Pengantar. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sumarno, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Era Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 45-60.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (2021). Birokrasi dan Politik di Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Transparency International. (2022). Corruption Perceptions Index Report.
- Widodo, J. (2020). Good Governance: Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi. Surabaya: Insan Cendekia.