



## Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://doi.org/10.63217/orasi.v2i1.180) |  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i1.180>



### Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Dalam Penegakan Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia

**Syarah Nur Hakiki<sup>(1)</sup>, Yunita<sup>(2)</sup>, Nadya Fricia<sup>(3)</sup>, Raudhatul Natasya Annur<sup>(4)</sup>,  
Yulia Hanoselina<sup>(5)</sup>**

<sup>1</sup> Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang,  
[Syarahhakiki2003@gmail.com](mailto:Syarahhakiki2003@gmail.com)

<sup>2</sup> Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[yunitaaaaaaaaaa@gmail.com](mailto:yunitaaaaaaaaaa@gmail.com)

<sup>3</sup> Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[nadyafricia19@gmail.com](mailto:nadyafricia19@gmail.com)

<sup>4</sup> Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[raudhatulnatasyaannur@gmail.com](mailto:raudhatulnatasyaannur@gmail.com)

<sup>5</sup> Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[yuliahanolina@fis.unp.ac.id](mailto:yuliahanolina@fis.unp.ac.id)

Corresponding Author: [Syarahhakiki2003@gmail.com](mailto:Syarahhakiki2003@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The performance of civil servants in Indonesia is still marred by various ethical and disciplinary violations such as abuse of power, indiscipline, and involvement in practical politics, reflecting the weak implementation of basic civil service values and internal oversight. To address this issue, the government established the Civil Service Commission (KASN) as an independent institution that functions to uphold the merit system, maintain neutrality, and oversee the implementation of the ASN code of ethics in accordance with Law Number 5 of 2014. This study aims to analyze the role of KASN in enforcing the ASN code of ethics, assess the effectiveness of its authority, and identify the obstacles it faces. The research method used is a literature review with a descriptive qualitative approach, and data collection techniques were carried out through the examination of regulations, scientific journals, official reports, and actual case studies. The results of the study show that KASN has a strategic role in strengthening the integrity and professionalism of ASN through its supervisory, clarification, and sanction recommendation functions to the Civil Service Supervisory Agency (PPK), but its effectiveness is still limited due to its recommendatory authority. The case of performance allowance manipulation at the Bengkulu Military Command shows the weak implementation of KASN recommendations in the field, so that strengthening regulations and granting executive authority are important for KASN to function optimally in upholding the integrity and code of ethics of ASN in Indonesia. Thus, this study confirms that strengthening KASN's authority is key to realizing a clean, professional, and ethical bureaucracy in Indonesia.*

**Keyword:** Role of the ASN Commission, ASN Commission, ASN Code of Ethics, ASN

**Abstrak:** Pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia masih diwarnai berbagai pelanggaran etika dan disiplin seperti penyalahgunaan jabatan, ketidakdisiplinan, serta keterlibatan politik praktis yang mencerminkan lemahnya penerapan nilai dasar ASN dan pengawasan internal. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah membentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga independen yang berfungsi menegakkan sistem merit, menjaga netralitas, serta mengawasi pelaksanaan kode etik ASN sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran KASN dalam penegakan kode etik ASN, menilai efektivitas kewenangannya, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka (literature review) dengan pendekatan deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui telaah peraturan, jurnal ilmiah, laporan resmi, serta studi kasus aktual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KASN memiliki peran strategis dalam memperkuat integritas dan profesionalisme ASN melalui fungsi pengawasan, klarifikasi, dan rekomendasi sanksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), namun efektivitasnya masih terbatas karena kewenangan yang bersifat rekomendatif. Kasus manipulasi tunjangan kinerja di Korem Bengkulu memperlihatkan lemahnya implementasi rekomendasi KASN di lapangan, sehingga penguatan regulasi dan pemberian kewenangan eksekutif menjadi penting agar KASN dapat berfungsi optimal dalam menegakkan integritas dan kode etik ASN di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kewenangan KASN merupakan kunci dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, profesional, dan berintegritas di Indonesia.

**Kata Kunci:** Peran Komisi ASN, Komisi ASN, Kode Etik ASN, ASN

---

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran krusial sebagai pemersatu bangsa, penyelenggara pelayanan publik, dan pelaksana kebijakan. Birokrasi bergantung pada mereka, sehingga sangat penting bagi mereka untuk menjaga integritas, profesionalisme, dan disiplin yang tinggi. Sebagai standar moral kerja mereka, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang menjabarkan prinsip-prinsip dasar, kode etik, dan aturan perilaku ASN. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memperketat sistem sanksi atas pelanggaran disiplin dan etika. Namun, kenyataannya, pelanggaran kode etik ASN masih sering terjadi. Penelitian Wijayanti dan Kurniasih (2023) menunjukkan bahwa implementasi kode etik di Kabupaten Purbalingga belum mencapai hasil yang maksimal disebabkan oleh pemahaman yang lemah, kurangnya penghargaan terhadap ASN yang berkinerja baik, dan terbatasnya pengawasan. Situasi yang sama terlihat pada kasus pelanggaran berat seperti perilaku asusila oleh ASN di Mataram, yang menunjukkan kurangnya penerapan sanksi disiplin meskipun aturannya sudah jelas. Rivaldy et al. (2023) menegaskan bahwa meskipun kode etik ASN telah dirumuskan dengan jelas dalam UU ASN dan PP 94/2021, pelanggaran tetap terjadi, yang menunjukkan adanya jarak antara regulasi dan penerapannya.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga non-struktural yang otonom, independen, dan bebas dari kendali pemerintah. KASN dibentuk oleh pemerintah untuk mengatasi masalah ini. Penegakan nilai-nilai dasar, kode etik, dan standar perilaku ASN merupakan tanggung jawab utama KASN, di samping memastikan penerapan sistem merit. Menurut Wajong (2019), KASN dapat menerima laporan, melihat data, memeriksa indikasi pelanggaran, serta memberikan saran sanksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Peran strategis ini diharapkan mampu memperkokoh budaya integritas dalam lingkungan birokrasi. Walaupun demikian, efektivitas KASN dalam penerapan kode etik tetap menjadi perdebatan. Ilham (2019) menegaskan bahwa KASN hanya memiliki wewenang untuk memberikan rekomendasi dan tidak memiliki kekuatan eksekusi yang

mengikat. Akibatnya, pelaksanaan sanksi sangat tergantung pada komitmen PPK, sehingga seringkali rekomendasi KASN tidak diimplementasikan dengan baik. Hal ini sangat menghambat terwujudnya ASN yang profesional, jujur, amanah, dan bebas nepotisme.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif mengenai fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam menjalankan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Melalui analisis literatur, makalah ini berupaya untuk memastikan efektivitas KASN, hambatan yang dihadapinya, dan pengaruhnya terhadap tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia. Salah satu definisi singkatan BERAKHLAK adalah "berorientasi pada pelayanan, bertanggung jawab, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif." dan merupakan seperangkat prinsip penting yang harus dipatuhi oleh ASN dalam menjalankan fungsinya. Setiap ASN diharapkan untuk berpegang teguh pada prinsip-prinsip ini dalam menjalankan tugasnya. Namun, penerapan nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya optimal di lapangan. Masih sering dijumpai pelanggaran terhadap disiplin kerja, etika profesi, serta penyalahgunaan wewenang oleh ASN. Pelanggaran ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan normatif dengan pelaksanaan faktual di lingkungan birokrasi.

Berbagai kasus pelanggaran etik dan disiplin ASN menunjukkan bahwa sistem pengawasan internal belum berjalan secara efektif. Beberapa ASN terlibat dalam tindakan asusila, penyalahgunaan jabatan, bahkan dukungan terhadap calon politik tertentu yang melanggar prinsip netralitas ASN. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat kelemahan dalam pembinaan dan penegakan kode etik. Lemahnya pemahaman terhadap nilai-nilai etika, kurangnya penghargaan terhadap pegawai berintegritas, serta terbatasnya sistem pengawasan menjadi penyebab belum maksimalnya pelaksanaan etika ASN. Pemerintah membentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai badan non-struktural dan independen secara politik untuk mengawasi pegawai negeri sipil dari luar. KASN bertanggung jawab untuk memastikan penerapan sistem merit pada seluruh aturan dan prosedur manajemen ASN. Selain itu, KASN bertanggung jawab untuk memastikan ASN mematuhi standar dasar, etika, dan aturan perilaku. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menerima rekomendasi dari KASN, yang kemudian menyelidiki dan mengklarifikasi dugaan pelanggaran, sebelum merekomendasikan sanksi kepada ASN atas pelanggaran yang ditemukan.

Kehadiran KASN menjadi instrumen penting dalam reformasi birokrasi Indonesia, karena memberikan mekanisme kontrol moral terhadap penyalahgunaan kekuasaan dan pelanggaran etika di lingkungan ASN. Namun demikian, efektivitas lembaga ini masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu masalah utama adalah terbatasnya kewenangan KASN yang hanya bersifat memberikan rekomendasi, tanpa memiliki kekuatan eksekusi langsung terhadap hasil temuan dan sanksi. Hal ini menyebabkan keberhasilan penegakan kode etik ASN sangat bergantung pada komitmen dari pimpinan instansi atau pejabat pembina kepegawaian. Dalam banyak kasus, rekomendasi KASN tidak sepenuhnya dilaksanakan, sehingga menimbulkan kesan bahwa penegakan disiplin dan etika ASN belum memiliki kekuatan yang memadai. Selain persoalan kewenangan, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman ASN terhadap peran KASN dan sistem merit itu sendiri. Di beberapa daerah, masih ditemukan praktik nepotisme dan politisasi jabatan dalam proses mutasi dan promosi ASN. Hal ini memperlemah prinsip objektivitas dan netralitas yang menjadi dasar ASN. Pegawai seharusnya dipromosikan berdasarkan keterampilan dan kinerja mereka, bukan berdasarkan koneksi pribadi atau pengaruh politik mereka, sesuai sistem merit. Tanpa perbaikan ini, tujuan reformasi birokrasi untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang profesional dan jujur akan tetap sulit tercapai.

## METODE

Artikel ini menerapkan metode tinjauan pustaka atau kajian literatur. Hannah Snyder (2019) dalam "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines" menjelaskan bahwa literature review merupakan suatu metode yang cukup sistematis untuk mengumpulkan dan menyintesis penelitian-penelitian sebelumnya. Snyder menegaskan bahwa tinjauan pustaka tidak sekadar ringkasan, tetapi juga penilaian dan interpretasi dari penelitian yang ada dengan menyoroti

kelebihan, kelemahan, dan bagaimana penelitian baru dapat menambah atau memperbaiki penelitian sebelumnya. Kami memutuskan untuk melakukan tinjauan pustaka karena penelitian kami akan menganalisis peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam menegakkan kode etik pegawai negeri sipil dari perspektif konseptual dan normatif. Hal ini akan lebih baik dicapai dengan meninjau undang-undang, peraturan, dan studi sebelumnya yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dipekerjakan oleh Instansi Pemerintah dianggap sebagai tenaga profesional di bidang Aparatur Sipil Negara, yang biasa disingkat ASN. Diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil Negara (kadang-kadang disingkat "Pegawai ASN") adalah pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil dengan perjanjian kerja yang digaji sesuai peraturan perundang-undangan atas pekerjaan mereka di berbagai jabatan pemerintahan. Pejabat yang bertanggung jawab atas pembina kepegawaian memilih beberapa warga negara Indonesia sebagai pegawai tetap ASN. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja di pemerintahan dan mendapatkan nomor identitas pegawai nasional. Mereka disebut PNS, atau Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan ke jabatan pemerintahan di Indonesia bergantung pada pemenuhan standar tertentu, dan para pihak yang terlibat menandatangani perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Untuk menyingkat sebutan mereka, mereka disebut PPPK, atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Tujuan manajemen ASN adalah untuk membina pegawai ASN yang profesional di bidangnya, tidak terpengaruh politik, menjunjung tinggi standar profesional yang fundamental, dan tidak terlibat dalam praktik korupsi seperti nepotisme. Terorganisir, menyeluruh, dan terintegrasi, Sistem Informasi Kepegawaian (ASN) memanfaatkan teknologi untuk mengumpulkan data dan menyediakan informasi kepada pegawai negeri.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting bagi masyarakat madani kontemporer yang demokratis, sejahtera, adil, dan bermoral. Menjunjung tinggi persatuan bangsa dan memberikan pelayanan secara jujur dan berkeadilan dicapai dengan berpegang teguh pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk memenuhi harapan ini, ASN harus jujur, cakap, dan mampu melaksanakan pembangunan dan tanggung jawab pemerintahannya tanpa pilih kasih, konspirasi, atau korupsi. Sebagai pelaku administrasi, ASN harus mendorong tata kelola dan pertumbuhan. Sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaannya, ASN diharapkan untuk memperjuangkan tujuan bisnis.

Anda dapat mengetahui seberapa baik sumber daya manusia Anda saat ini dengan melihat seberapa baik kinerja mereka. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat kompetensi aktual dan yang diinginkan yang ditunjukkan oleh para pegawai saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, baik secara individu maupun kolektif. Peralatan suatu instansi dapat dievaluasi kompetensinya melalui pengukuran kinerja. Aparatur Sipil Negara adalah aparatur pemerintah yang bertanggung jawab untuk membantu masyarakat umum. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, ASN juga bertindak sebagai contoh bagi semua orang untuk diikuti. Program pengembangan pegawai harus memprioritaskan peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena sangat penting bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang mewujudkan nilai-nilai komitmen, integritas, akuntabilitas, pengendalian diri, dan kepemimpinan sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pengembangan masyarakat dalam penyediaan layanan mereka. Tanpa pekerja, suatu organisasi akan jauh lebih sulit untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Intinya, kinerja mengacu pada tindakan atau tidaknya pegawai. Kinerja dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu kegiatan diimplementasikan dalam suatu organisasi. Besarnya kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan dipengaruhi oleh kinerjanya. Salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai. Semakin mudah tujuan organisasi

tercapai, semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk atau di bawah standar akan mempersulit perusahaan dalam mencapai sasarannya dan mencegah operasi yang dijadwalkan berjalan lancar.

Evaluasi Kinerja ASN bagi Aparatur Sipil Negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 merupakan salah satu komponen dari program Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja ASN diatur dalam peraturan pemerintah ini, yang menjamin objektifitas dan berbasis pada struktur karier dan prestasi. Penilaian dilakukan di tingkat unit kerja atau organisasi maupun melalui perencanaan kinerja individual, dengan mempertimbangkan perilaku ASN, prestasi, tujuan, keunggulan, dan luaran yang dicapai. Untuk Penilaian Kinerja PNS yang terukur, akuntabel, transparan, dan partisipatif, diterapkan konsep objektif. Sistem manajemen kinerja ASN yang meliputi perencanaan kinerja, pemantauan, pembinaan, pelaksanaan, tindak lanjut evaluasi kinerja, dan Sistem Informasi Kinerja ASN digunakan untuk melakukan penilaian kinerja PNS. Berdasarkan peraturan ini, fokus penilaian kinerja pegawai akan lebih pada sasaran kinerja pegawai (SKP) daripada daftar penilaian pelaksanaan kerja (DP3). Tujuan UU ASN adalah untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Karena pendekatan evaluasi ini mengintegrasikan perilaku kerja dengan penilaian SKP, pendekatan ini dianggap lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja ASN. Perilaku kerja menyumbang 40% dan evaluasi SKP menyumbang 60%.

### **Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)**

Independen, non-struktural, dan bebas dari campur tangan politik, KASN bercita-cita untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang kompeten dan produktif yang memberikan pelayanan secara adil dan jujur sekaligus mempersatukan bangsa. Pasal 27 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan hal tersebut. Dengan kantor pusatnya di ibu kota negara, KASN didirikan pada tahun 2014 berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Ketua dan wakil ketua adalah dua dari tujuh anggota KASN. Pada akhir setiap tahun, KASN diwajibkan oleh undang-undang untuk menyampaikan laporan yang merinci pencapaian semua tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada Presiden. Laporan ini harus mencakup semua aspek operasi dan kebijakan ASN. Pembentukan lembaga ini merupakan komponen penting dari program reformasi birokrasi Indonesia, yang bertujuan untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang profesional, adil, jujur, dan pekerja keras. Meskipun secara formal tidak menjadi bagian dari departemen pemerintah mana pun, KASN melapor langsung kepada presiden Indonesia. Untuk memastikan bahwa ASN dikelola secara adil dan tanpa bias di semua entitas pemerintah federal dan negara bagian, KASN harus independen dari campur tangan politik dan kepentingan khusus.

Tugas utama KASN adalah mengawasi penerapan sistem merit dalam pengelolaan dan kebijakan ASN. Pengelolaan ASN mendasarkan sistem meritnya pada kinerja, kredensial, dan kompetensi, bukan pada pertimbangan keluarga, politik, atau pertimbangan non-profesional lainnya. Dengan menerapkan sistem merit, jabatan, promosi, mutasi, dan penilaian kinerja ASN dijamin akan dilaksanakan secara imparisial, jujur, dan terbuka. Selain itu, KASN bertanggung jawab untuk memantau penerapan kode etik dan kode etik ASN serta memastikan bahwa setiap pegawai mematuhi prinsip-prinsip dasar organisasi, yang meliputi kejujuran, akuntabilitas, dan dedikasi terhadap pelayanan publik. Tugas dan tanggung jawab KASN dalam pelaksanaannya adalah melakukan investigasi terhadap laporan masyarakat atau instansi terkait tentang dugaan pelanggaran sistem merit dan kode etik, melakukan klarifikasi, memanggil pejabat terkait, dan memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) agar keputusan yang melanggar atas sistem merit diperbaiki atau dicabut.

KASN juga berperan dalam menilai penerapan sistem merit di setiap instansi pemerintah melalui evaluasi dan klasifikasi, seperti predikat "kurang", "baik", atau "sangat baik". Hasil penilaian ini menjadi dasar pembinaan terhadap instansi yang belum menerapkan sistem merit dengan optimal. KASN juga aktif dalam mendorong penerapan digitalisasi pengawasan ASN melalui

pengembangan aplikasi SI-MERIT ASN, yang berfungsi untuk mempermudah pemantauan penerapan sistem merit secara elektronik dan lebih transparan. Melalui berbagai kegiatan sosialisasi dan pendampingan, Selain sebagai persyaratan administratif, KASN juga berupaya mengedukasi para pimpinan instansi pemerintah tentang perlunya membangun sistem merit sebagai landasan birokrasi yang profesional dan berdaya saing tinggi.

Struktur organisasi KASN terdiri dari seorang ketua, seorang wakil ketua, dan maksimal tujuh anggota yang dipilih dari sektor publik, lembaga akademik, dan asosiasi profesi. Para anggota ini dipilih berdasarkan keahlian mereka dalam tata kelola pemerintahan, administrasi publik, dan manajemen sumber daya manusia. Sekretariat KASN membantu KASN dan bertanggung jawab atas koordinasi dan pemantauan teknis, perencanaan, serta tugas-tugas administratif. Berbagai pengaduan pelanggaran dalam seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi (JPT) di berbagai kementerian dan pemerintah daerah telah ditangani oleh KASN sejak awal berdirinya. Misalnya, KASN telah merekomendasikan pembatalan hasil seleksi yang bermotif politik atau melanggar prosedur. Contoh pelanggaran tersebut antara lain pengangkatan pejabat yang tidak memenuhi syarat atau mutasi pegawai negeri sipil (ASN) menjelang pemilihan kepala daerah. Meskipun KASN memiliki signifikansi strategis, organisasi ini masih menghadapi beberapa kendala utama. Karena mandat KASN hanya bersifat konsultatif, salah satu permasalahan utamanya adalah keterbatasan kapasitas penegakan hukumnya.

Efisiensi pengawasan terkadang bergantung pada dedikasi para pimpinan lembaga karena PPK tidak selalu melaksanakan rekomendasi KASN, baik di tingkat nasional maupun daerah. Selain itu, intervensi politik dalam prosedur promosi dan mutasi pegawai negeri sipil di daerah masih marak, terutama menjelang pemilihan umum atau pilkada. KASN juga menghadapi kendala keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, yang membuat pengawasan terhadap ribuan instansi di seluruh Indonesia tidak selalu dapat dilakukan secara optimal. Tantangan lain adalah persepsi sebagian pimpinan instansi yang masih menganggap penerapan sistem merit sebagai hambatan birokratis, bukan instrumen untuk meningkatkan profesionalitas organisasi. Untuk selanjutnya, pemerintah melalui agenda reformasi birokrasi nasional menargetkan penguatan kelembagaan KASN agar memiliki fungsi yang lebih kuat dan strategis. Penguatan ini mencakup pemberian kewenangan hukum yang lebih tegas terhadap rekomendasi KASN, peningkatan kapasitas pengawasan digital, serta integrasi data ASN secara nasional melalui sistem informasi kepegawaian terpadu. KASN diharapkan dapat menjadi lembaga yang tidak hanya mengawasi, tetapi juga membimbing dan memberikan solusi bagi instansi pemerintah dalam menerapkan manajemen ASN yang profesional. Oleh karena itu, keberadaan KASN sangat penting bagi terwujudnya birokrasi Indonesia yang berkeadilan, jujur, dan bersih serta mampu memberikan pelayanan publik yang bermutu kepada masyarakat.

Selain itu, KASN berwenang untuk: (a) mengawasi seluruh proses seleksi calon pimpinan PNS, termasuk membentuk panitia seleksi, mengumumkan lowongan pekerjaan, melakukan wawancara, memberikan rekomendasi, dan melantik calon; (b) mengawasi dan mengevaluasi kepatuhan pegawai ASN terhadap prinsip, nilai luhur, kode etik, dan perilaku; (c) menghimpun informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai dugaan pelanggaran norma dasar, kode etik, dan pedoman perilaku pegawai ASN; (d) meneliti dokumen yang berkaitan dengan pelanggaran tersebut; dan (e) meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari instansi terkait dalam rangka penelaahan.

### **Peran Komisi ASN dalam Penerapan Kode Etik ASN di Indonesia**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan akan lebih berhasil dalam melayani masyarakat karena peran penting yang diberikan pemerintah, khususnya Presiden, kepada mereka. Oleh karena itu, PNS diharapkan dapat melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan setara sebagai bagian dari aparatur pemerintahan. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, tugas PNS adalah membina PNS yang menjauhi perilaku tidak terpuji. Dalam tata kelola pemerintahan

yang sukses, "baik" dapat bermakna dua hal yang berbeda. Pertama, merujuk pada cita-cita yang menjunjung tinggi aspirasi rakyat dan memungkinkan mereka mencapai kemerdekaan, keadilan sosial, pembangunan berkelanjutan, dan tujuan nasional.

Kedua, undang-undang ini menjabarkan bagian-bagian pemerintahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan ini dengan menjalankan tugas mereka dengan baik. Namun, dalam menjalankan tugasnya, pejabat publik seringkali mengabaikan kode etik. "Komisi Kepegawaian Negara bertugas mengawasi penerapan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah," bunyi Pasal 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Fungsi Komisi Kepegawaian Negara dalam menerapkan kode etik Aparatur Sipil Negara dapat dipahami lebih baik dengan menggunakan data ini. Menurut Pasal 5 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Komisi Kepegawaian Negara bertugas memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara menaati aturan perilaku dan kode etik untuk menjaga kehormatan dan martabatnya. Lembaga lain yang bertugas membangun sistem merit adalah Komisi Kepegawaian Negara. Ini berarti Komisi memiliki tanggung jawab untuk memperjuangkan Pegawai Negeri Sipil yang inklusif, yang tidak mendiskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, status perkawinan, asal kebangsaan, atau afiliasi politik, melainkan berdasarkan prestasi, kualifikasi, dan kompetensi.

Pasal 31 Undang-Undang Kepegawaian Negara menjabarkan tugas-tugas khusus Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi memastikan pegawai Negeri Sipil tetap netral, memantau perkembangan profesional mereka, dan melaporkan kepada Presiden mengenai hasil pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen Kepegawaian Negara. Salah satu tugas khusus yang diberikan kepada Komisi Kepegawaian Negara sebuah lembaga yang bertanggung jawab untuk mengawasi norma-norma dasar, nilai-nilai, dan kode etik adalah memastikan Pegawai Negeri Sipil tetap netral. Sebagai bagian dari mandatnya, Komisi Kepegawaian Negara dapat mensurvei masyarakat umum dan pegawai Negeri Sipil untuk menyusun laporan pelanggaran norma-norma dasar, etika, dan perilaku. Komisi Kepegawaian Negara menyelidiki pengaduan yang diterima untuk mengetahui apakah tuduhan tersebut benar atau tidak. Komisi Aparatur Sipil Negara juga dapat meminta dokumen atau penjelasan dari instansi pemerintah untuk membantu proses verifikasi. Sesuai dengan pasal-pasal ini, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) bertanggung jawab untuk memastikan PNS menaati asas-asas dasar, kode etik, dan aturan perilaku, serta menegakkan disiplin di lingkungan PNS. Dengan kata lain, tugas KASN adalah memastikan PNS tetap menaati aturan dalam bekerja. Standar etika kinerja merupakan persyaratan ASN sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPNI).

Pembinaan semangat kemiliteran dan Kode Etik PNS menyatakan bahwa KASN bertanggung jawab untuk melaksanakan disiplin PNS sesuai dengan ketentuan federal, negara bagian, dan presiden.

1. Tujuan, tugas, dan fungsi awal Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mencerminkan statusnya saat ini. KASN bercita-cita untuk mencapai tujuan-tujuan berikut, sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: mewujudkan sistem meritokratis dalam kebijakan dan manajemen ASN; menciptakan tenaga kerja yang profesional, berdaya saing, dan berprestasi tinggi sehingga dapat menjadi kekuatan pemersatu bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia; mewujudkan tata kelola pemerintahan negara yang efektif, efisien, dan transparan, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme; menjamin kentalan pegawai ASN dan tidak melakukan diskriminasi terhadap masyarakat yang dilayani berdasarkan ras, agama, suku, atau golongan; mewujudkan profesi ASN yang dihormati baik oleh pegawainya maupun masyarakat; dan menumbuhkan semangat keunggulan dan pertumbuhan di lingkungan instansi. KASN bertanggung jawab untuk mengawasi penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di instansi pemerintah. Pasal 30 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan pembentukan dan penegakan standar dasar, kode etik, dan pedoman

penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara. Setelah memperoleh kewenangan hukum, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dapat menjalankan tugasnya. Bagian satu dan dua Pasal 31 merinci tanggung jawab KASN. Selain mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan undang-undang Manajemen ASN, KASN bertanggung jawab menjaga netralitas aparatur ASN dan melaporkan kepada Presiden mengenai perkembangan profesi ASN.

2. Pasal 2: Kode Etik Aparatur Sipil Negara dan Penegakannya, sebagaimana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok, sebagaimana diatur oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Sebagai lembaga pemerintah nonstruktural, Komisi Aparatur Sipil Negara bersifat otonom dan dilindungi dari pengaruh luar berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Memperbaiki dan memperjelas fungsi yang ada merupakan tugas yang tepat bagi KASN. Selain ketua dan wakil ketua, komite yang beranggotakan tujuh orang ini juga mencakup lima anggota lainnya. Komisi Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan bantuan para asisten dan pejabat fungsional yang kompeten. Komisi Aparatur Sipil Negara juga dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Aparatur Sipil Negara diangkat dan ditetapkan oleh Presiden untuk menjabat sebagai pimpinan pemerintahan selama lima tahun, dengan kemungkinan dipilih kembali hingga satu periode berikutnya.

Selain itu, para pejabat diharapkan untuk mematuhi norma-norma perilaku tertentu yang tercantum dalam Undang-Undang tentang Kode Etik dan Tata Tertib Aparatur Sipil Negara. Pegawai di sektor publik memiliki sejumlah kewajiban etis, antara lain: melaksanakan tugasnya secara tuntas dan disiplin; bertindak jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi; melayani masyarakat dengan penuh kebaikan, rasa hormat, dan tanpa paksaan; serta menaati semua peraturan perundang-undangan. Mematuhi perintah atasan atau pejabat lain yang berwenang sepanjang tidak melanggar etika pemerintahan dan peraturan perundang-undangan; merahasiakan kebijaksanaan negara; menggunakan keuangan dan sumber daya negara secara bijaksana, berdaya guna, dan berhasil guna; serta menghindari benturan kepentingan; Menjaga integritas dan nama baik Aparatur Sipil Negara serta berpegang teguh pada asas-asas dasarnya; memberikan keterangan yang akurat dan benar kepada yang memerlukannya; tidak menyalahgunakan keterangan, tanggung jawab, kedudukan, kekuasaan, atau jabatan negara untuk keuntungan pribadi atau orang lain; Menghormati Peraturan, Undang-Undang, dan Pedoman Sanksi Aparatur Sipil Negara.

Komisi Aparatur Sipil Negara bertugas sesuai dengan ayat (1) Pasal 30: Memastikan bahwa anggota staf ASN tetap objektif; mengawasi saran yang diberikan oleh tenaga ahli ASN; Memberikan pembaruan kepada Presiden tentang status pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN. Lebih lanjut, untuk melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkewajiban untuk melakukan kegiatan berikut sesuai dengan Pasal 31, ayat (2): Mencari data dan informasi yang relevan terkait dengan kebijakan aparat sipil negara dan penggunaan sistem merit oleh manajemen instansi; Melakukan pengawasan selama pekerja ASN menjalankan tugasnya sebagai pemersatu bangsa; Menanggapi laporan tentang standar dasar, kode etik, dan pelanggaran perilaku Aparatur Sipil Negara secara serius; mencari data dan informasi yang berkaitan dengan dugaan pelanggaran tersebut secara independen; dan secara aktif bekerja untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut. Jika seorang karyawan ASN melanggar kebijakan perusahaan, etika, atau perilaku, KASN dapat mengambil tindakan disiplin sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, KASN dapat menyelidiki dan melaporkan kepada Presiden mengenai pejabat negara yang melakukan pelanggaran disiplin berat. Sebagaimana penyalahgunaan wewenang pejabat negara dapat berujung pada hukuman seperti penurunan pangkat, pemberhentian tidak hormat, atau bahkan pemecatan dari jabatan, kasus-kasus penyimpangan administrasi yang dilaporkan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, penyalahgunaan

dana publik, dan sebagainya, memiliki tingkat keparahan yang serupa. Ada beberapa cara pejabat publik dapat menyimpang dari tugasnya, seperti tidak mengikuti prosedur, tidak masuk kerja tanpa izin, melanggar hukum, menentang atasan, dan sebagainya. Atasan mereka, atau mungkin Komisi Aparatur Sipil Negara, seharusnya mengambil tindakan karena tindakan-tindakan ini jelas-jelas melanggar hukum.

Dalam menjalankan salah satu fungsinya, yaitu memantau perilaku Pegawai Negeri Sipil, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tentu saja harus mematuhi prosedur terkait yang diwajibkan oleh undang-undang. Sesuai dengan apa yang telah penulis jelaskan dalam Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, KASN berwenang: melakukan pemeriksaan dugaan pelanggaran kode etik, norma dasar, dan asas ASN; melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas ASN sebagai pemersatu bangsa; menerima laporan pelanggaran asas, aturan, dan kode etik oleh ASN; mengambil langkah-langkah proaktif untuk memastikan ASN tidak melakukan pelanggaran kode etik; dan melakukan penelusuran data dan informasi yang dipandang perlu. Sebagaimana disebutkan dalam huruf b, Komisi Aparatur Sipil Negara bertugas memutus ada atau tidaknya tindakan Aparatur Sipil Negara yang mengakibatkan terjadinya perilaku tidak etis. Komisi Aparatur Sipil Negara berwenang melakukan pemeriksaan dugaan pelanggaran etika dan perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari pengawasannya sebagaimana diuraikan dalam ayat (1) huruf b. Kewenangan ini bersumber dari Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Bab 5: Aparatur Sipil Negara. Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan pelaku penting dalam membantu perbaikan birokrasi yang selama ini menghambat terwujudnya birokrasi yang bersih, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

3. Kewenangan Komisi Kepegawaian Negara sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Negara. Komisi Kepegawaian Negara merupakan badan otonom yang tidak berada di bawah naungan partai politik mana pun, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014. Tujuannya adalah untuk membina pertumbuhan pegawai negeri yang kompeten, memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses terhadap layanan yang bermutu, dan mempersatukan negara. Kewenangan untuk terlibat dalam pertukaran publik atau proses peradilan sebagaimana diberikan oleh undang-undang dikenal sebagai kewenangan. Untuk tujuan menjalankan kewenangan ini, kata "kewenangan" diciptakan. Setiap orang yang diberi kewenangan oleh undang-undang memiliki hak yang melekat untuk menjalankan kewenangan tersebut, menurut penafsiran ini.

Peraturan perundang-undangan memberikan legitimasi kepada Komisi Aparatur Sipil Negara dalam bertindak dengan memberikan kewenangan kepada lembaga tersebut untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan. Komisi Aparatur Sipil Negara juga berwenang untuk mengawasi seluruh proses JPT (Jabatan Teknis Kenaikan Jabatan Bersama). Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur sejumlah kewenangan, antara lain: melakukan pengawasan terhadap setiap tahapan proses penerimaan jabatan pimpinan tinggi, mulai dari pembentukan panitia seleksi sampai dengan pelantikan pejabat pimpinan tinggi; melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan nilai, asas, kode etik, dan perilaku pegawai negeri sipil; meminta keterangan dari masyarakat dan pegawai negeri sipil mengenai laporan norma dasar, kode etik, dan perilaku pegawai negeri sipil; melakukan telaah catatan pelanggaran norma dasar, kode etik, dan perilaku pegawai negeri sipil; melakukan telaah pengaduan pelanggaran norma dasar, prinsip, dan perilaku pegawai negeri sipil; Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang untuk menyelidiki dugaan pelanggaran kode etik ASN, sebagaimana tercantum dalam ayat (2), berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang mengatur ASN.

Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian diberitahu tentang pelanggaran ini dan diinstruksikan untuk menindaklanjuti sesuai dengan Pasal 32 ayat (3). Berdasarkan temuan ini, KASN memberikan rekomendasi dan putusan yang mencakup simpulan dan saran. Oleh karena

itu, putusan dan saran KASN yang dihasilkan dari pemantauan ini mutlak harus dipatuhi. Keputusan dan rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara bersifat mengikat secara hukum dan harus segera dilaksanakan oleh Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil pengawasannya. Istilah "harus ditindaklanjuti" menunjukkan hal ini. Jika Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian tidak melaksanakan keputusan dan rekomendasi yang dibuat selama pengawasan, Komisi Aparatur Sipil Negara berwenang untuk mengusulkan kepada Presiden agar mereka diberi sanksi karena melanggar peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip Sistem Merit. Prosedur yang diuraikan dalam peraturan perundang-undangan terkait dapat mengakibatkan tindakan disipliner bagi Pejabat Berwenang, seperti peringatan, teguran, koreksi, pencabutan, pembatalan, pengambilan keputusan, dan/atau pengembalian dana. Demikian pula, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat dikenakan sanksi sebagaimana diuraikan dalam peraturan perundang-undangan terkait, ayat (1). Sesuai dengan ayat (2) tersebut di atas, Presiden, sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam pembinaan kepegawaian, memberikan sanksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Berwenang di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Selain itu, Menteri juga memberikan sanksi berupa denda.

Sanksi seringkali merupakan akibat hukum dari pelanggaran hukum, yang bermanifestasi sebagai kesulitan. Undang-undang mengakui adanya sanksi administratif, pidana, dan perdata. Akibat dari tindakan kriminal oleh orang yang merugikan pihak lain dikenal sebagai sanksi perdata. Akibatnya, orang yang menyebabkan kerugian harus mengganti kerugian korban. Sanksi administratif berkaitan dengan aturan hukum yang ditegakkan oleh otoritas administratif negara dalam penyediaan layanan publik. Di sisi lain, pelanggaran norma hukum pidana (kepentingan/ketertiban umum) dapat dikenakan sanksi pidana.

Selanjutnya, beliau merinci berbagai konsekuensi yang ditetapkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Sanksi harus diputuskan sesuai dengan naskah undang-undang, menurut majalah Wacipto Setia Adi. Beberapa aturan dan undang-undang terkesan memiliki sanksi yang terlalu berat, terutama yang berkaitan dengan tindak pidana. Sanksi yang tidak memadai membuat undang-undang menjadi tidak efektif atau tidak bermakna. Salah satu syarat yang harus dipenuhi agar undang-undang dapat terbentuk adalah efektif dan bermanfaat, dan hal ini sejalan dengan persyaratan tersebut. Jadi, setiap aturan dan peraturan ditetapkan untuk alasan yang baik: untuk menjaga negara, masyarakat, dan negara. Konsekuensi lainnya adalah aturan dan peraturan ini sulit ditegakkan karena sanksinya tidak sesuai dengan ruang lingkupnya. Terkadang, sanksi perdata atau administratif lebih cocok untuk menegakkan hukum daripada sanksi pidana. Jika isi peraturan tersebut diatur dalam hukum administrasi, maka sanksi pidana tidak dapat diterapkan. Namun, adalah keliru untuk meyakini bahwa sanksi pidana selalu diperlukan agar undang-undang dan peraturan dapat dilaksanakan secara efektif. Sanksi administratif paling efektif untuk konten yang berkaitan dengan masalah administratif. Jika penerapan hukum mengakibatkan kerugian bagi mereka yang terdampak oleh ketentuan peraturan tersebut, sanksi perdata akan diterapkan.

### **Eksistensi Komisi ASN Terhadap Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara**

"(a) Komisi ASN bertugas mengawasi penerapan asas dasar, pedoman etika, dan standar ASN, serta memastikan sistem merit digunakan dalam penyusunan kebijakan dan manajemen ASN di instansi pemerintah," bunyi Pasal 30 Peraturan Undang-Undang ASN. (b) Dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b, KASN berwenang mengidentifikasi pelanggaran standar dasar, asas etika, dan kode etik oleh aparatur "ASN". Aparatur Sipil Negara, sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, berperan krusial dalam mewujudkan cita-cita masyarakat yang berbudaya, taat hukum, demokratis, sejahtera, berkeadilan, dan bermoral yang menjunjung tinggi Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa, serta memberikan pelayanan kepada seluruh warga negara secara merata dan berkeadilan. Pemenuhan hal tersebut merupakan salah satu tugas pokok dan kewajiban masyarakat, sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tujuan akhirnya

adalah terwujudnya cita-cita bangsa Indonesia. Para penyelenggara pemerintahan dan pembangunan harus mampu menjalankan tanggung jawabnya tanpa pilih kasih, kolusi, atau korupsi jika mereka ingin dianggap sebagai pelayan publik. Sangatlah penting untuk menaati semua peraturan perundang-undangan yang relevan, terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik. Sebagai contoh, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pasal 3 Undang-Undang ASN menyatakan bahwa semua ASN wajib berpegang teguh pada kode etik yang mencakup nilai-nilai dasar dan bagaimana mereka harus berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Undang-Undang ASN menjabarkan gagasan dasar, norma perilaku, dan pedoman etika ini secara rinci dalam Pasal 4 dan 5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menetapkan 17 standar dan 15 larangan yang harus dipatuhi oleh semua pegawai, di samping apa yang tercantum dalam Undang-Undang ASN. Prinsip, cita-cita luhur, kode etik, standar perilaku, dan pengembangan kompetensi merupakan hal-hal yang mutlak diperlukan bagi profesi Pegawai Negeri Sipil (ASN), sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang ASN. Norma dan praktik yang diakui secara universal sebagai moral dan wajib inilah yang membentuk etika. Nilai, standar, atau moral berfungsi sebagai kerangka kerja bagi individu atau masyarakat untuk mengatur tindakan mereka. Definisi etika di Indonesia mencakup hal-hal berikut: kode etik, seperangkat pengetahuan yang berkaitan dengan pertanyaan tentang benar dan salah, hak dan tanggung jawab moral, serta seperangkat aturan dan pedoman tentang bagaimana seseorang dan suatu kelompok seharusnya berperilaku.

Seperangkat standar atau prinsip yang menjadi pedoman berperilaku disebut kode etik. Di tempat kerja, kode etik adalah seperangkat aturan atau pedoman yang dapat dijadikan acuan oleh seseorang di bidangnya. Cita-cita profesional yang menjadi norma perilaku bagi para anggotanya tercermin dalam kode etik. Sebagai seorang profesional, hal terpenting adalah keinginan untuk membuat perbedaan dalam kehidupan masyarakat. "Kode etik adalah seperangkat aturan yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber dari asas-asas etika, yang berfungsi sebagai pedoman berpikir, berperilaku, dan bertindak dalam kegiatan sehari-hari yang mengandung tanggung jawab profesional," demikian bunyi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kode etik berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja di Kementerian atau Lembaga Pemerintah Daerah dengan mendorong perilaku profesional, meningkatkan disiplin pegawai, menjamin efisiensi pelaksanaan tugas, memotivasi pegawai, dan mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Kode etik didasarkan pada sejumlah prinsip dasar, antara lain ketiaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa, loyalitas, kepatuhan terhadap peraturan, rasa kebangsaan yang tinggi, rasa hormat, non-diskriminasi, profesionalisme, imparsialitas, etika, dan semangat kolektif. Untuk informasi lebih lanjut mengenai kode etik pegawai negeri sipil, lihat Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa dan Rohani Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat 2 peraturan tersebut, seluruh pegawai negeri sipil di Indonesia wajib mematuhi kode etik pegawai negeri sipil. Kode etik ini berfungsi sebagai pedoman bagaimana seharusnya mereka bertindak dan berpikir dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat sehari-hari. Pegawai negeri sipil wajib menjaga dan menunjukkan perilaku etis dalam bernegara, berpemerintahan, berorganisasi, berinteraksi dengan sesama pegawai negeri sipil, dan dengan diri mereka sendiri, sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Kemanusiaan dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, pegawai negeri sipil tidak akan dikenakan sanksi atas pelanggaran kode etik ini.

Integritas, kompetensi, etika pelayanan, akuntabilitas, dan pengabdian kepada masyarakat merupakan beberapa nilai fundamental yang dijunjung tinggi oleh kode etik ASN, yang mengatur sikap yang diharapkan ditunjukkan oleh pejabat publik. Bagi pejabat pemerintah, kepentingan negara dan masyarakat harus diutamakan di atas kepentingan pribadi, kelompok, atau politik. Selain itu, dalam acara politik seperti pemilihan umum nasional atau pemilihan kepala daerah, pejabat publik tidak boleh memihak, melainkan harus tetap netral. Lebih lanjut, pejabat publik harus

mengambil keputusan secara adil dan bebas dari suap, korupsi, atau penyalahgunaan kekuasaan. Pejabat sipil harus bersikap sopan, ramah, tanggap, dan memberikan pelayanan yang adil dan nondiskriminatif dalam menjalankan tanggung jawab pelayanan publiknya. Pengawasan penerapan kode etik dan perilaku Pegawai Negeri Sipil di seluruh instansi pemerintah merupakan fungsi krusial dari Ikatan Pegawai Negeri Sipil (KASN). Jika terjadi pelanggaran, KASN berwenang untuk menindaklanjutinya dan memberikan nasihat kepada PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian Negara) tentang cara menerapkan sanksi yang sesuai dengan aturan. Pelanggaran kode etik Pegawai Negeri Sipil dapat mencakup tindakan yang mencemarkan nama baik profesi pegawai negeri sipil, seperti kurangnya disiplin, perilaku kasar terhadap publik, keterlibatan dalam politik praktis, atau perilaku tidak etis dalam hubungan kerja. Pelanggaran kode etik dapat mengakibatkan pelatihan khusus, sanksi administratif atau disiplin, atau teguran moral, tergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran. Misalnya, seorang pegawai pemerintah dapat menghadapi tindakan disiplin yang berat, seperti pemecatan, jika mereka menggunakan jabatannya untuk tujuan politik.

Selain itu, setiap instansi pemerintah biasanya membentuk Dewan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, sebuah organisasi internal yang bertugas menyelidiki dan mengevaluasi dugaan pelanggaran kode etik oleh pegawai negeri sipil yang bekerja untuk instansi tersebut. Dewan ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua pegawai negeri sipil memenuhi sumpah jabatan dan komitmen pegawai negeri sipil yang dibuat saat pengangkatan, serta menumbuhkan budaya integritas kerja. Sistem merit di mana promosi dan insentif ditentukan oleh prestasi dan perilaku moral, alih-alih oleh jabatan atau wewenang, juga didukung oleh penerapan kode etik yang konsisten. Namun, sejalan dengan undang-undang yang berlaku, pegawai negeri sipil yang melanggar kode etik dapat menghadapi sanksi administratif, termasuk peringatan tertulis atau lisan, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, dan bahkan pemecatan. Denda administratif ini baru akan dikenakan setelah lembaga terkait, seperti Komisi Aparatur Sipil Negara atau Badan Kepegawaian Negara, melakukan investigasi dan dengar pendapat. Sanksi terhadap pejabat publik tidak dapat ditegakkan oleh penegak hukum tanpa adanya perintah pengadilan yang mewajibkan penerapannya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang mengatur pembentukan Aparatur Sipil Negara, diterbitkan setelah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang mengatur Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara. KASN merupakan lembaga yang berada di bawahnya. Aparatur sipil negara mengandalkan KASN untuk melakukan pembinaan, penilaian, dan pengawasan pelaksanaan SDM. Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, KASN memegang peranan penting sesuai dengan Undang-Undang ASN Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin ASN Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin ASN Tahun 2021 mengatur tata cara pemberian sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara atas pelanggaran, baik pelanggaran ringan maupun pelanggaran berat. Berdasarkan penelitian penulis, belum ada bukti yang menunjukkan bahwa pengesahan Peraturan Disiplin ASN Tahun 2021 akan secara langsung meningkatkan kinerja ASN. Namun, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terus memantau upaya pengelolaan sumber daya manusia ASN, yang diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam jangka panjang. Kinerja KASN diperkuat dengan reformasi birokrasi yang berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan. Tugas tambahan KASN adalah memberikan nasihat kepada aparatur sipil negara tentang cara meningkatkan jumlah dan mutu sumber daya manusianya dalam upaya meningkatkan efisiensi ASN. Menyusul Undang-Undang ASN tahun 2014 dan Peraturan Disiplin ASN tahun 2021, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dibentuk. Hal ini merupakan upaya yang patut dipuji untuk meningkatkan efisiensi aparatur sipil negara. Namun, evaluasi dan pengawasan yang berkelanjutan sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kinerja ASN yang optimal.

### Studi Kasus: Manipulasi Tukin di Korem Bengkulu

Kasus manipulasi tunjangan kinerja (Tukin) di Korem Bengkulu pada periode 2022–2023 merupakan contoh nyata pelanggaran kode etik ASN berupa penyalahgunaan jabatan dan integritas. Seorang ASN yang bertugas sebagai bendahara pengeluaran berinisial AK memanipulasi pembayaran Tukin dengan menambahkan angka nol pada nominal pencairan, sehingga menimbulkan kerugian negara sebesar Rp 28,5 miliar. Dana hasil manipulasi sebagian digunakan untuk kepentingan pribadi dan ditampung melalui rekening prajurit lain. Pada 31 Desember 2024, Kejaksaan Tinggi Bengkulu menahan tersangka, dan berkas perkara dilimpahkan ke Jaksa Penuntut Umum pada 29 April 2025. Secara normatif, pelanggaran ini bukan hanya tindak pidana korupsi tetapi juga pelanggaran kode etik ASN. Hal ini bertentangan dengan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (KEP), Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 (Undang-Undang "ASN"), dan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 (Aturan "Disiplin Pegawai Negeri Sipil"). Memanipulasi Tukin bertentangan dengan kewajiban ASN untuk jujur, menjunjung tinggi kejujuran, dan tidak menyalahgunakan jabatan. Oleh karena itu, KASN harus memantau prosedur penerapan kode etik dan disiplin ASN di samping pelaksanaan hukum pidana. Berdasarkan Pasal 30-32 Undang-Undang ASN Tahun 2014, KASN dapat mengawasi pelanggaran standar dasar, etika, dan aturan perilaku ASN. Menerima laporan, menelusuri data, menentukan pelanggaran etika, dan merekomendasikan sanksi administratif, termasuk pemberhentian tidak dengan hormat, kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), semuanya berada di bawah wewenang KASN.

Namun, pada praktiknya, efektivitas KASN sering terhambat karena sifat kewenangannya yang hanya rekomendatif. Pada kasus Korem Bengkulu, sanksi ASN lebih banyak ditentukan oleh proses pidana, sementara peran KASN kurang menonjol. Dengan demikian, kasus ini menegaskan bahwa peran KASN perlu diperkuat agar tidak hanya menjadi lembaga pengawas yang pasif, tetapi juga mampu memastikan setiap rekomendasi benar-benar ditindaklanjuti. Tanpa penguatan tersebut, banyak pelanggaran serius baru mendapat penanganan setelah menimbulkan kerugian besar bagi negara. Oleh karena itu, reformasi regulasi untuk memperkuat kewenangan KASN menjadi mendesak dalam rangka menjaga integritas, profesionalitas, dan disiplin ASN di Indonesia.

### KESIMPULAN

Sebagaimana telah disebutkan, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mereka memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan publik dan pemerintahan. Bebas dari korupsi, nepotisme, dan kolusi, ASN harus jujur dan profesional karena menjadi panutan bagi masyarakat. Kinerja dan kualitas sumber daya manusia instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang menjamin keterbukaan dan netralitas dengan mengutamakan perilaku kerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot yang memadai. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan kinerja ASN agar tujuan organisasi dapat tercapai dan negara dapat maju. Lebih lanjut, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah organisasi non-struktural dan independen secara politik yang bertujuan untuk menciptakan aparatur ASN yang efektif, memberikan akses layanan kepada warga negara secara adil dan tidak memihak, serta mempersatukan bangsa. Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa hal ini wajib dilakukan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan KASN sebagai badan pelaksana dalam Pasal 30. Selain mendorong penerapan Sistem Merit dalam kebijakan ASN dan di seluruh instansi pemerintah, KASN bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara mematuhi norma-norma dasar perilaku dan etika. Dalam rangka mewujudkan kode etik ASN, Komisi Aparatur Sipil Negara memainkan peran penting. Berdasarkan Pasal 31 ayat (1), KASN bertugas menjaga netralitas ASN, mengawasi pembinaan profesi ASN, dan memberikan laporan kepada Presiden mengenai evaluasi dan pemantauan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Untuk alasan pribadi maupun profesional,

pejabat publik negara dapat melanggar aturan perilaku dan tindakan disiplin. Beberapa faktor internal di dalam ASN meliputi kemalasan, pilihan hidup yang tidak sehat atau boros, dan keyakinan agama yang buruk. Di sisi lain, variabel eksternal adalah variabel yang tidak berasal dari dalam ASN tetapi berdampak pada perilaku PNS. Komisi Kepegawaian Negara juga dibentuk untuk menangani kasus-kasus pelanggaran kode etik PNS, sehingga mereka tidak dapat dihukum mati. Sanksi administratif, seperti teguran lisan atau tertulis, penundaan kenaikan gaji, penurunan pangkat, atau pemberhentian, tersedia bagi PNS yang melanggar kode etik, sesuai dengan ketentuan perundangan. Sebelum denda administratif ini dijatuahkan, badan berwenang seperti Badan Kepegawaian Negara atau Komisi Kepegawaian Negara melakukan pemeriksaan dan inspeksi. Langkah-langkah ini hanya dapat dilaksanakan oleh penegak hukum jika Pegawai Negeri Sipil telah menerima putusan pengadilan yang mengamanatkan penjatuhan sanksi. Lebih lanjut, sanksi hukum atas jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada fungsi pengawasan dan kewenangan rekomendasi Komisi Kepegawaian Negara (KASN). Pertama, Presiden, dalam kapasitas gandanya sebagai kepala negara dan kepala pemerintahan (pimpinan tunggal), sebagaimana diputuskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Negara; kedua, menteri, setelah berkonsultasi dengan pejabat berwenang; dan ketiga, pejabat pembina kepegawaian negara di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

## REFERENSI

- Berlian, Z., & Rudiansyah, R. (2023). Eksistensi Komisi Kejaksaan Republik Indonesia Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *ELQONUN: Jurnal Hukum Ketatanegaraan*, 1(2), 184-197.
- Chairiah, A., Ariski, S., Nugroho, A., & Suharyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia: The Implementation of Merit-Based System on State Civil Apparatus in Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383-400.
- Detikcom. (2024, Desember 29). Oknum ASN di institusi militer Bengkulu diduga manipulasi Tukin Rp28,5 M. Detik. <https://www.detik.com/sumbagsel/hukum-dan-kriminal/d-7679710/oknum ASN-di-institusi-militer-bengkulu-diduga-manipulasi-tukin-rp-28-5-m>
- Fitri, L. K., & Santoso, B. (2024). Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada ASN Pengadilan Agama Teluk Kuantan). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 333-342.
- Hamdani, U. (2022). Efektivitas Pendidikan Etika Dan Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Kecurangan. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 3(2), 148-162.
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 6(1), 427-444.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804-1814.
- Ilham, M. A. N. (2019). *Peran Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap Pelanggaran Etik Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Rivaldy, M., Palilingan, T. N., & Tampanguma, M. Y. (2023). Tinjauan Yuridis Kode Etik Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Kota Manado. *Lex Administratum*, XIII(1), 1-20
- Santi, F. P. A., Karyati, S., & Wahyudi, A. (2023). Eksistensi Komisi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelanggaran Kode Etik Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

- Sutmasa, Y. G. (2020). Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 2(1), 19-29.
- R. (2024). Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara (Asn) Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019. *LEX PRIVATUM*, 13(3).
- Rivaldy, M. (2023). Tinjauan Yuridis Kode Etik Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Kota Manado. *Lex Administratum*, 12(1).
- Undap, K. J. I. (2021). Pemberhentian komisi aparatur sipil negara berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. *Lex administratum*, 9(3).
- Wajong, M. A. P. (2019). Tugas dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Lex Administratum*, VII(2), 23–30.
- Wijayanti, W., & Kurniasih, D. (2023). Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara. *Publikauma: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, 11(1), 44–51. <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.9524>
- Yufliah, M. (2022). Tinjauan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Kaitannya Dengan Korupsi Di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(10), 826-840.