

**PELAKSANAAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



RANTI HANAFIAH

16042167/2016

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di
Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar

Nama : Ranti Hanafiah

NIM/TM : 16042167/ 2016

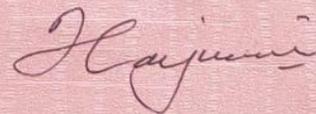
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 16 Oktober 2020

Disetujui oleh,
Pembimbing



Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si
NIP. 19630617 198903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

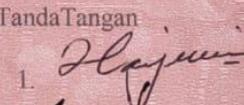
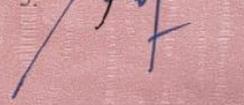
Pada hari Rabu, 16 Oktober 2020 Pukul 14.00 WIB s/d 16.00 WIB

**Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan
Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Tanah Datar**

Nama : Ranti Hanafiah
NIM/TM : 16042167/ 2016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 16 Oktober 2020

Tim Penguji

	Nama	TandaTangan
Ketua	Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	1. 
Anggota	Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.d	2. 
Anggota	Rahmadani Yusran, S.Sos. M.Si	3. 


Mengesahkan
Dekan FIS UNP
Dr. Nino Fatmahan, M. Pd., M.Hum.
NIP.19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ranti Hanafiah
Nim : 16042167
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini yang berjudul “**Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar**” adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 16 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,



Ranti Hanafiah
-o-
Ranti Hanafiah

2016/16042167

ABSTRAK

RANTI HANAFIAH 16042167. PELAKSANAAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH DATAR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pelaksanaan kode etik ASN di Kabupaten Tanah Datar. Pelaksanaan kode etik ASN dimaksudkan untuk menciptakan ASN yang profesional, bertanggungjawab dan beretika dalam pekerjaannya. Namun masih terdapat kendala yang dihadapi, diantaranya rendahnya kesadaran Aparatur Sipil Negara terutama dalam kedisiplina. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan kode etik aparatur sipil negara dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kode etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan menggambarkan, menuturkan, dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya. Pemilihan informan memakai *Teknik Purpose Sampling*. Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dikelompokkan dalam 3 tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kode etik ASN kurang efektif dan belum terlaksana dengan baik, karena terdapat kendala diantaranya kualitas dari sumber daya manusia yang tidak memiliki kemampuan dibidangnya, masih kurangnya pelaksanaan sosialisasi secara langsung. Masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk jam kerja, tidak ada keterangan kalau tidak masuk kerja. Masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindak pidana perjudian, tindak pidana asusila dan korupsi.

Kata Kunci : *Kode Etik, Aparatur Sipil Negara, BKPSDM, Tanah Datar*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar”**.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda Linda Wati dan Ayahanda Agusnedi dengan segala pengorbanannya yang telah memberikan kesungguhan Do'a, bantuan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si sebagai dosen pembimbing, serta ucapan terima kasih kepada Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D dan Bapak Rahmadani Yusran, S.Sos, M.Si sebagai Tim Penguji yang telah memberikan masukan-masukan dan saran yang sangat berguna bagi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Aldri Frinaldi, SH. M.Hum. Ph.d selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu dosen pengajar beserta staff administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang.
4. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan data dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis wawancara.
5. Kakakku tercinta FebiYola, SE yang menjadi sumber semangatku.
6. Dini Hidayatul Qudsi dan Gena Afriani yang sama-sama berjuang mendapatkan gelar Sarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2016, Universitas Negeri Padang.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Padang, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTARTABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	
1. Konsep Kode Etik.....	8
2. Konsep Implementasi	14
3. Konsep Aparatur Sipil Negara.....	28
B. Penelitian Yang Relevan	34
C. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Informan Penelitian.....	38
D. Fokus Penelitian	38
E. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	39
F. Uji Keabsahan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....46
B. Temuan Khusus.....56
C. Pembahasan.....75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....86
B. Saran87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 2 Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar.....	46
Gambar 3 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.....	55
Gambar 4 Data Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Tabel Infoman Penelitian.....	39
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Dokumentasi Wawancara dengan bapak Masril Hasan selaku Kepala Sub Bidang Pembinaan BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.....
- Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara dengan Ibuk Susi Andriani, SE selaku Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.....
- Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara dengan Ibu Ernawati selaku Kepala Sub Bidang Organisasi Profesi Aparatur Sipil Negara BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.....
- Lampiran 4. Dokumentasi Observasi Peneliti tentang Foto Data Barang Milik Negara yang Hilang.....
- Lampiran 5. Dokumentasi Wawancara dengan bapak Agusnedi selaku masyarakat Kabupaten Tanah Datar.....
- Lampiran 6. Dokumentasi Wawancara dengan Ibuk Ratna Dewita selaku masyarakat Kabupaten Tanah Datar.....

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan juga pegawai pemerintahan dengan adanya perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 pada Bab IV Pasal 12 menjelaskan bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Perlunya Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Kode Etik merupakan suatu sistem norma, nilai serta aturan

profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan hal baik dan juga benar, serta apa yang tidak benar dan juga tidak baik bagi profesional. Secara singkat kode etik merupakan suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis di dalam melakukan suatu kegiatan aturan ataupun pekerjaan. Kode Etik berhubungan dengan perilaku seseorang.

Kode Etik Aparatur Sipil Negara memiliki tujuan antara lain yaitu agar ASN dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada orang yang dilayani sesuai dengan aturan yang ada. Kode Etik adalah sumpah jabatan yang diucapkan oleh para pejabat Negara. Kode Etik dan sumpah adalah janji yang harus dipegang teguh. Artinya, tidak ada toleransi terhadap siapapun yang melanggarnya. Berdasarkan pengertian Kode Etik, dibutuhkan sanksi keras terhadap pelanggaran sumpah dan Kode Etik.

Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah Aparatur Sipil Negara memiliki tanggung jawab setiap tugas dan kedudukan yang di milikinya. Dalam melaksanakan tugasnya ASN harus bersikap disiplin dan cermat. Sikap disiplin merupakan suatu tindakan sikap dan norma yang harus diterapkan oleh ASN.

Dalam melaksanakan tugasnya Aparatur Sipil Negara bisa menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara, menjaga agar tidak terjadinya konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya. Masih ada Aparatur sipil negara yang di saat melaksanakan tugasnya

tejadi konflik kepentingan. Hal tersebut banyaknya Aparatur Sipil Negara yang mementingkan kepentingan pribadi dimana menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang dilakukan dalam bentuk wawancara di Kabupaten Tanah Datar, mengatakan :

“Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya sosialisasi, dimana sosialisasi yang dilakukan bisa dikatakan jarang, selain itu rendahnya kesadaran Aparatur Sipil Negara yang ada, bahkan di saat sosialisasi mereka malah sibuk dengan kegiatan lain. Kalau soal tingkat kedisiplinan memang ada yang melanggar. Bahkan dari data yang diperoleh, ada yang turun pangkat karna tidak masuk kerja tanpa keterangan”.

Selain itu juga ada hasil wawancara dengan masyarakat yang ada di Kabupaten Tanah Datar, beliau mengatakan :

“Kalau soal pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara Tidak diragukan lagi. Itu sudah menjadi kebiasaan bagi mereka. Bahkan ada yang melakukan tindakan pidana. Menurut saya salah satu faktornya adalah sanksi hukun yang ringan, sehingga tidak membuat efek jera terhadap Aparatur Sipil Negara tersebut”.

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
2. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin;
3. Masih ada Aparatur Sipil Negara yang belum melayani dengan bersikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Masih pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Adanya penyalahgunaan kekayaan dan barang milik negara secara tidak bertanggung jawab, tidak efektif, dan tidak efisien;
6. Masih ditemukan penyalahgunaan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
7. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;
dan
8. Masih banyak ASN yang belum melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyak dan luasnya ruang lingkup permasalahan di penelitian ini agar tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian, maka penelitian ini diberi batasan permasalahan hanya pada Implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dan Kendala kendala dalam Implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Tempatnya di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar ?
2. Apa saja kendala-kendala dalam implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menjelaskan bagaimana Implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam Implementasi Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoristis; hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Negara yang berhubungan dengan Kebijakan Publik.
2. Manfaat Praktis; hasil penelitian ini diharapkan berguna ;
 - a. Bagi Instansi, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) ;

- b. Bagi peneliti lanjutan, sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lanjutan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam yang berhubungan dengan Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Kode Etik ASN

a. Pengertian Kode Etik ASN

Kode Etik berisi aturan perilaku yang harus dipatuhi oleh setiap mereka yang menjalankan tugas profesi tertentu. Definisi lain dari Kusmanadji (2004 : 1) mengatakan bahwa etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai : (1) Nilai dan norma yang menyangkut bagaimana manusia, sebagai manusia, harus hidup baik; dan (2) Masalah-masalah kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada nilai dan norma-norma moral yang umum diterima.

Kode Etik merupakan sistem prinsip moral yang diberlakukan dalam suatu kelompok profesi yang diterapkan dan wajib ditaati oleh para anggotanya. Unsur etika sangat menyatu dalam sebuah norma hukum, jika kedua unsur ini dilanggar, tentu sanksi akan ditegakkannya, seperti halnya seseorang dalam kehidupannya selalu melanggar etika dan merugikan perorangan atau kelompok tertentu, maka perlu dijatuhi sanksi yang seimbang dengan perbuatannya. Indonesia, secara *socio-historis* merupakan lembaga perwakilan rakyat yang baru mempunyai Badan Kehormatan dalam menerapkan kode etik.

Dalam peraturan Bupati Tanah Datar Tahun 2020 Tentang Kode etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar pada pasal 1 ayat 5 dan 6 juga di jelaskan bahwa :

“Kode etik adalah pedoman mengenai kewajiban moral Aparatur Sipil Negara yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari. Kode perilaku adalah pedoman mengenai sikap, tingkah laku, perbuatan, tulisan, dan ucapan ASN dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari yang merujuk pada kode etik”.

b. Tujuan Kode Etik ASN

Kode etik bertujuan menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas pemerintahan daerah melalui penciptaan tata kerja yang berintegritas, professional dan akuntabilitas serta menciptakan keharmonisan sesama pegawai, dalam rangka mencapai dan mewujudkan visi dan misi pemerintahan daerah.

c. Ruang Lingkup Kode Etik ASN

Dan juga Ruang Lingkup Kode etik ASN adalah : a) Sikap; b) Perilaku; c) Perbuatan; d) Tulisan; dan e) Ucapan pegawai

d. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi;

- b. Melaksanakan dengan sikap hormat,sopan,dan tanpa tekanan;
- c. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan pejabat baru yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
- e. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara;
- f. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien;
- g. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- h. Memberi informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- i. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatan untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- j. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- k. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

e. Nilai dasar Kode Etik ASN :

- a. Memegang teguh ideology pancasila;
- b. Setia dan mempertahankan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada Negara dan rakyat Indonesia;
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada public;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintahan;
- j. Membrikan layanan kepada public secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. Meningkatkan efektifitas system pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

f. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Kode etik

- a. Faktor Internal; 1) Belum efektifnya sosialisasi yang dilakukan Instansi yang sudah mempunyai peraturan sehingga kode etik dan kode perilaku belum dipahami pegawai ASN; 2) Kurangnya Komitmen dari pimpinan; dan 3) Sulitnya mendapatkan informasi tentang rekam jejak pelanggaran etika ASN.
- b. Faktor eksternal
 - 1) Sanksi hukum yang ringan dan tidak menimbulkan efek jera, dimana dalam PP 42 Tahun 2004 hukuman yang diberikan hanya bersifat sanksi moral;
 - 2) Kerancuan dalam pemberian hukuman atas pelanggaran etika pegawai ASN antara PP 53 2010 tentang disiplin pegawai PNS atau PP 42 Tahun 2004 tentang jiwa koprns PNS; dan
 - 3) Social control yang lemah dari masyarakat karena posisi ASN di mata masyarakat tinggi dan apatisme masyarakat untuk melaporkan setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ASN.

g. Kode Etik Terhadap Sesama Pegawai Negeri Sipil

Kode Etik Terhadap Sesama Pegawai Negeri Sipil di jelaskan pada (Bab IV Pasal 12);

- a) Saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama atau kepercayaan yang berlainan;
- b) Memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
- c) Saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi;
- d) Menghargai perbedaan pendapat;
- e) Menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
- f) Menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil; dan
- g) Berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.

h. Kode Etik Terhadap Masyarakat

Dalam bermasyarakat, setiap PNS harus :

- Mewujudkan pola hidup sederhana;

- Memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
- Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil, serta tidak diskriminatif;
- Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
- Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

2. Konsep Implementasi

a. Defenisi Implementasi

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Menurut Mulyadi (2016:24) Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Banyak kebijakan baik yang mampu dibuat oleh pemerintah, tetapi kemudian ternyata tidak mempunyai pengaruh apa-apa dalam kehidupan negara tersebut karena tidak dilaksanakan.

Implementasi yaitu tahap realisasi tujuan-tujuan program. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah persiapan implementasi, yaitu memikirkan dan menghitung secara matang berbagai kemungkinan keberhasilan dan kegagalan termasuk hambatan atau peluang-peluang yang ada dan kemampuan organisasi yang disertai tugas melaksanakan

program (Mulyadi 2016:25)

Implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala *policy output* dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan mampu diwujudkan.

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang terpenting pada kebijakan. Pada tahap ini menentukan apakah kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah benar-benar nyata atau diterima di lapangan dan berhasil untuk menghasilkan *output* dan *outcomes* seperti yang telah direncanakan. *Output* merupakan keluaran kebijakan yang diharapkan dapat muncul sebagai keluaran langsung dari kebijakan. *Output* biasanya dapat dilihat dalam waktu yang singkat pasca atau setelah implementasi kebijakan. *Outcomes* yaitu akibat dari kebijakan, yang diharapkan dapat timbul setelah keluarnya output kebijakan. *Outcomes* diukur setelah keluarnya output atau dalam waktu yang lama pasca implementasi kebijakan (Dwiyanto 2009:143)

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara suatu kebijakan dalam mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang ataupun Perda

merupakan jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau yang sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan (Nugroho 2014:657).

Implementasi dilihat secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang di mana berbagai organisasi, aktor, prosedur, dan teknik saling bekerjasama untuk melaksanakan kebijakan dalam upaya untuk mencapai tujuan kebijakan ataupun program (Winarno 2012:147). Implementasi di sisi yang lain ialah fenomena yang kompleks yang bisa dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran ataupun sebagai suatu dampak.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan suatu cara agar sebuah kebijakan bisa mencapai tujuannya (Nugroho 2003:158). Hal tersebut tidak lebih dan juga tidak kurang. Dalam mengimplementasikan kebijakan publik, dengan langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program ataupun melalui formulasi kebijakan derivat ataupun turunan dari kebijakan publik tersebut.

Implementasi kebijakan adalah proses yang rumit dan kompleks. Tetapi, di balik kerumitan dan kekompleksitasnya tersebut, implementasi kebijakan memiliki peran yang cukup vital terhadap proses kebijakan. Tanpa adanya proses implementasi kebijakan, program-program kebijakan yang sudah disusun hanya akan menjadi catatan-catatan resmi di meja para pembuat kebijakan (Winarno 2012:226)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi Kebijakan dikaitkan dengan tiga hal yaitu : (1) Adanya tujuan atau sasaran kebijakan, (2) Adanya aktifitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan, (3) Adanya hasil kegiatan

b. Syarat-syarat Implementasi

Menurut Hogwood dan Gunn dalam Solichin (2014:71) agar dapat melaksanakan kebijakan secara baik maka diperlukan beberapa persyaratan tertentu yaitu :

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/kendala yang serius;
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai;
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia;
- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas yang andal;
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungannya;
- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil;
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan;
- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditetapkan dalam urutan yang tepat;

- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna; dan
- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Menurut Brian W. Hoogwood dan Lewis A. Gun (1978) mengatakan bahwa syarat untuk melakukan sebuah implementasi kebijakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jaminan bahwa keadaan eksternal yang dihadapi oleh lembaga/badan pelaksanaan tidak akan berdampak masalah yang besar;
- 2) Terdapat sumberdaya yang memadai, termasuk sumberdaya waktu;

Gagasan itu sangat bijaksana sebab berkenaan dengan *feasibilitas* dari implementasi kebijakan;

- 3) Sumber-sumber yang diperlukan benar-benar ada;
- Kebijakan publik merupakan kebijakan yang kompleks dan berhubungan dengan dampak yang luas. Oleh sebab itu, implementasi kebijakan publik akan mengikutsertakan berbagai-bagai sumber yang dibutuhkan, baik itu dalam konteks sumber daya ataupun sumber-aktor. Sebagai contohnya ialah kebijakan penanggulangan kemiskinan tidak akan terwujud dengan efektif jika kerja sama

antardepartemen dan juga antar daerah tidak berjalan secara efektif;

- 4) Dimplementasikan didasari hubungan kausal yang andal;
Prinsipnya ialah apakah kebijakan tersebut bisa menyelesaikan masalah yang hendak ditanggulangi. Dalam konteks metodologi dapat disederhanakan menjadi “apakah jika X dilaksanakan akan terjadi Y”;
- 5) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan;
- 6) Bahwasanya tugas-tugas yang telah dirinci dan ditempatkan dalam urutan yang benar;
Dimana tugas yang jelas serta prioritas yang jelas merupakan kunci efektifitas dalam implementasi kebijakan;
- 7) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna
Komunikasi merupakan perangkat organisasi, sedangkan koordinasi yaitu asal muasal atas kerja sama tim serta terbentuknya sinergi; dan
- 8) Bahwa pihak-pihak yang mempunyai wewenang kekuasaan dapat menuntut dan juga mendapatkan keputusan yang sempurna
Kekuasaan atau *power* merupakan syarat bagi keefektivan implementasi kebijakan. Tanpa ada otoritas yang berasal

dari kekuasaan, maka kebijakan tersebut tetap berupa kebijakan tanpa ada dampak terhadap tujuan kebijakan.

c. Model Implementasi

Model implementasi kebijakan publik menurut Edward III ada 4 variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Empat variabel itu (Indiahono 2009:31) adalah :

1) Komunikasi

Adalah menunjuk bahwa setiap kebijakan bisa dilaksanakan dengan benar apabila terjadi komunikasi efektif diantara pelaksana program dengan para kelompok sasaran. Hal tersebut bertujuan agar dapat disosialisasikan secara benar sehingga dapat menghindari akan adanya distorsi terhadap kebijakan dan program. Hal ini sangat penting dikarena untuk mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan terhadap mengaplikasikan program dan kebijakan yang ada.

2) Sumber daya

Adalah menunjuk bahwa setiap kebijakan harus adanya didukung oleh sumber daya yang memadai, baik itu sumber daya manusia ataupun sumberdaya finansial. Sumber daya manusia merupakan kecukupan baik kualitas ataupun luanntitas implementor yang bisa melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sedangkan sumberdaya finansial merupakan kecukupan modal

investasi terhadap suatu program/kebijakan. Oleh karena itu keduanya harus diperhatikan dalam mengimplementasi program/kebijakan pemerintah. Dan juga sumber daya finansial juga menjamin keberlangsungan program/kebijakan.

3) Disposisi

Adalah menunjuk karakteristik yang melekat erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang harus dimiliki oleh implementor ialah kejujuran, komitmen dan demokratis. Dimana implementor yang memiliki komitmen tinggi dan juga kejujuran akan bertahan diantara rintangan yang akan ditemuinya dalam program/kebijakan. Kejujuran akan memberikan implementor tetap berada dalam arah program yang telah ditetapkan dalam *guideline* program. Begitu juga terhadap komitmen kejujuran akan membawanya semakin antusias terhadap melaksanakan tahapan-tahapan secara konsisten. Sikap tersebut akan mengurangi resistensi dari masyarakat dan juga menimbulkan rasa percaya dan rasa peduli terhadap implementor dan program/kebijakan.

4) Struktur birokrasi

Dimana struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi sangat perlu dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi terdiri dari

dua hal yang penting yaitu pertama adalah mekanisme dan struktur organisasi pelaksana sendiri.

Model Implementasi kebijakan oleh Meter dan Horn yaitu menetapkan beberapa variabel yang diakui dapat mempengaruhi implementasi dan kinerja kebijakan. Adapun variabel yang ada dalam model Meter dan Horn adalah sebagai berikut (Indiahono 2009:38) :

1) Standar dan sasaran kebijakan

Adalah apa yang akan dicapai oleh program ataupun kebijakan, baik yang berwujud ataupun tidak, jangka pendek, menengah ataupun panjang. Harus adanya kejelasan dan sasaran kebijakan secara spesifik agar di akhir program dapat dilihat keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan ataupun program yang dijalankan.

2) Kinerja kebijakan

Adalah penilaian terhadap pencapaian standar ataupun sasaran kebijakan yang telah ditetapkan di awal

3) Sumber daya

Dimana merujuk pada seberapa besar dukungan finansial dan juga sumber daya manusia untuk menjalankan program atau kebijakan

4) Komunikasi antar badan pelaksana

Yaitu kepada mekanisme prosedur yang telah dicanangkan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan program. Komunikasi diantara organisasi juga merujuk adanya tuntutan saling dukung antar institusi yang berkaitan dengan program/kebijakan

5) Karakteristik badan pelaksana

Merupakan seberapa besar daya dukung dari struktur organisasi, nilai-nilai yang berkembang, hubungan dan juga komunikasi yang ada di internal birokrasi

6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik

Bahwa lingkungan terhadap ranah implementasi dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan itu sendiri

7) Sikap pelaksana

Adalah sikap pelaksanaan menjadi variabel yang penting dalam implementasi kebijakan. Dimana seberapa demokratis, antusias dan responsif dalam kelompok sasaran dan juga lingkungan yang dapat ditunjuk sebagai bagian terhadap sikap pelaksanaan.

Dalam penelitian ini digunakan model implementasi sebagaimana yang dikemukakan Edward III ada 4 variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Empat variabel itu (Indiahono 2009:31) adalah : 1) Komunikasi ; 2) Sumberdaya ; 3) Disposisi; 4) Struktur birokrasi.

d. Kendala-kendala Implementasi

Menurut Gow dan Morss (dalam Harbani, 2010:59) implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat antara lain :

- 1) Hambatan politik, ekonomi, dan lingkungan;
- 2) Kelemahan intitusi;
- 3) Ketidak mampuan sumber daya manusia di bidang teknis dan administratif;
- 4) Kekurangan dalam bentik teknis;
- 5) Kurangnya desentralisasi dan partisipasi;
- 6) Pengaturan waktu (*timing*);
- 7) Sistem informasi yang kurang mendukung;
- 8) Perbedaan agenda tujuan antara aktor; dan
- 9) Dukungan yang berkesinambungan.

Menurut Turner dan Hulmen (1997) semua kendala tersebut dapat dengan mudah dibedakan atas hambatan dari dalam dan dari luar. Hambatan dari dalam dapat dilihat dari ketersediaan dan kualitas input yang digunakan seperti sumber daya manusia, dana, struktur organisasi, informasi, saran dan fasilitas yang dimiliki, serta aturan, sistem dan prosedur yang harus digunakan, dan hambatan dari luar dapat dibedakan

atas semua kekuatan yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung kepada proses implementasi itu sendiri, seperti peraturan atau kebijakan pemerintah, kelompok sasaran, kecenderungan ekonomi, politik, kondisi sosial budaya dan sebagainya.

Salah satu pendapat yang sangat singkat dan tegas tentang keberhasilan atau kegagalan dari implementasi kebijakan disampaikan oleh D. L. Weimer dan Aidan R. Vining (1993), setelah mempelajari berbagai literatur tentang implementasi. Menurut mereka ada tiga faktor umum yang mempengaruhi keberhasilan implementasi :

- 1) Logika yang digunakan oleh suatu kebijakan, yaitu sampai berapa benar teori yang menjadi landasan kebijakan atau seberapa jauh hubungan logis antara kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan jujur atau sasaran yang telah ditetapkan
- 2) Hakekat kerjasama yang dibutuhkan, yaitu apakah semua pihak yang terlibat dalam kerjasama telah merupakan suatu assembling produktif
- 3) Ketersediaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, komitmen untuk mengelolah peleksanaannya.

e. Faktor-faktor Yang Menjadi Penentu Berhasil atau Tidaknya Suatu Proses Implementasi Kebijakan

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:85) Proses Implementasi adalah Proses yang rumit dan Kompleks. Hal tersebut

karena proses implementasi melibatkan interaksi banyak variabel dan juga merumuskan mekanisme *delivery activities*. Kompleksitas pada proses implementasi tidak jarang menimbulkan sejumlah permasalahan. Edward III (1980) mengartikan ada empat *critical factors* yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses implementasi. Keempat faktor tersebut ialah : 1) Komunikasi; 2) Sumberdaya; 3) Disposisi atau perilaku; dan 4) Struktur birokrasi.

Di Indonesia bahkan sudah banyak kegagalan dalam implementasi kebijakan maupun program. Kegagalan dalam implementasi yang terjadi di Indonesia tidak jauh yang terjadi dengan kegagalan yang ditemukan di negara lain. Adapun setidaknya enam faktor yang menjadi hal penentu berhasil atau tidaknya dalam suatu proses implementasi adalah (Purwanto dan Sulistyastuti 2012:85) sebagai berikut :

- 1) Kualitas kebijakan itu sendiri ;

Kualitas di sini adalah menyangkut banyak hal, yaitu : kejelasan tujuan, kejelasan implementasi ataupun penanggung jawab implementasi dan lain-lainnya. Deleon dan Deleon (2002) mengatakan kualitas suatu kebijakan dapat ditentukan oleh proses perumusan kebijakan itu sendiri. Suatu kebijakan yang telah dirumuskan secara demokratis akan dapat memberikan peluang kebijakan yang berkualitas.

2) Kecukupan input kebijakan ;

Dalam kebijakan atau program tidak bisa mencapai tujuan ataupun sasaran tanpa dukungan anggaran yang memadai. Secara hipotesis yaitu dikatakan bahwa semakin tinggi anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah dalam suatu kebijakan maka semakin besar pula peluang keberhasilan dalam implementasi kebijakan tersebut, karena pemerintah juga mempunyai komitmen yang kuat supaya kebijakan tersebut untuk mendukung agar implementasi kebijakan dapat berhasil

3) Ketetapan instrumen yang digunakan untuk mencapai tujuan kebijakan ;

Dengan analog suatu penyakit, maka dalam menyembuhkannya dibutuhkan obat yang tepat. Begitu juga persoalan publik yang hendak dipecahkan oleh suatu kebijakan juga membutuhkan instrumen yang tepat. Instrumen tersebut terdiri dari pelayanan publik gratis ataupun dengan memberikan hibah barang-barang tertentu. Tentu saja setiap persoalan akan membutuhkan bentuk instrumen yang berbeda-beda. Ketetapan instrumen dapat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam implementasi suatu kebijakan

4) Kapasitas implementor (Dukungan SDM, struktur organisasi, pengawasan, koordinasi, dan lain-lainnya)

Struktur organisasi yang sangat hirarki dapat menghambat proses implementasi

5) Karakteristik dan dorongan kelompok sasaran ;

Karakteristik dalam kelompok sasaran dapat berpengaruh terhadap dukungan kelompok sasaran dalam proses implementasi

6) Kondisi lingkungan, ekonomi, sosial serta politik dimana implementasi akan dilakukan;

Kebijakan yang berkualitas akan tidak berhasil jika diimplementasikan dengan situasi dan kondisi lingkungan yang tidak kondusif terdapat upaya mewujudkan tujuan kebijakan

3. Konsep Aparatur Sipil Negara

a. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Istilah ASN saat ini belum begitu dikenal masyarakat Indonesia dibandingkan dengan istilah PNS yang sudah dikenal sejak dahulu. Bahkan PNS sendiri pun masih banyak yang tidak mengetahui esensi dari ASN itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan sosialisasi ASN tidak begitu gencar oleh pemerintahan sejak tahun 2014 dimana pada tanggal 15 Januari, Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono, saat itu telah menandatangani Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang telah disetujui oleh rapat Paripurna menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Subtansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN di

antaranya menegaskan bahwa ASN adalah sebuah bentuk profesi bagi PNS dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi.

Berdasarkan Peraturan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tanah Datar dalam pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa : Aparatur Sipil Negara yang disingkat menjadi ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam Peraturan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1 ayat 2 juga dijelaskan bahwa : ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

b. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 Ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat ;

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibedakan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2) Pegawai Negeri Sipil Daerah ;

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

c. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 8 sebagai mana yaitu : (1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi Pemerintah; (2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi

semua golongan dan partai politik.

d. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 23 ditetapkan bahwa kewajiban Pegawai Negeri sebagai berikut :

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dari kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh mengabdikan, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

e. Hak Pegawai Negeri Sipil

Hak Pegawai Negeri Sipil adalah ; 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas; 2) Cuti; 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 4) Perlindungan; dan 5) Pengembangan kompetensi. Dalam Peraturan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pada pasal 2 yang menjelaskan tentang Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada Asas : a) Kepastian hukum; b) Profesionalitas; c) Proporsionalitas; d) Keterpaduan; e) Delegasi; f) Netralitas; g) Akuntabilitas; h) Efektif dan efisien; i) Keterbukaan; j) Nondiskriminatif; k) Persatuan dan Kesatuan; l) Keadilan dan kesatuan; dan m) Kesejahteraan.

Pada Pasal 3 menjelaskan ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut :

- a. Nilai dasar ; harus dijunjung oleh ASN meliputi memegang teguh ideologi Pancasila, setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia, menjalankan tugas secara profesional dan tidak memihak, membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian, menciptakan lingkungan kerja non diskriminatif, memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik, memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah, memberikan

layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;

- b. Kode etik dan kode perilaku ; bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku ini mengatur perilaku pegawai ASN agar melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- c. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik ; Konsistensi komitmen yang tinggi dari ASN merupakan hal esensial dalam memberikan pelayanan serta mencapai visi dan misi. Komitmen ini harus dimulai dari saat pengambilan keputusan sampai kepada pelaksanaan keputusan. Sebagai aparatur sipil negara sudah seharusnya memiliki tanggungjawab dari apa yang telah dilakukannya, baik itu pelayanan maupun sikapnya ; d) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e) Kualifikasi akademik; f) Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan g) Profesionalitas jabatan.

B. Penelitian Yang Relevan

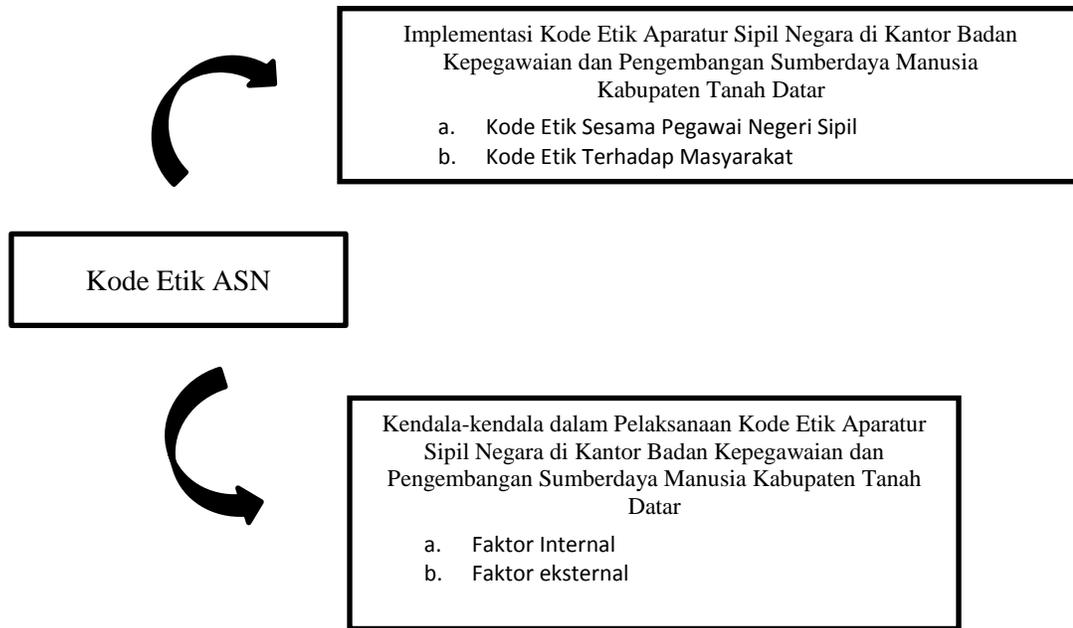
Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan penjelasan kerangka berfikir dalam pembahasan. Disamping ini juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi, dkk (2019) yang berjudul Kode Etik Aparatur Sipil Negara, dimana penelitian tersebut membahas tentang bentuk-bentuk pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Adapun permasalahannya adalah masih rendahnya kesadaran ASN dalam penegakan aturan tentang bentuk-bentuk pelanggaran ASN. Terdapat masih banyak ASN yang melakukan pelanggaran disiplin baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu adanya ketidakjelasan bentuk-bentuk aturan yang diberikan kepada ASN yang melakukan pelanggaran. Persamaan dengan Penelitian penulis yaitu pada obyek penelitiannya, yaitu Aparatur Sipil Negara. Metode yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah memiliki latar belakang masalah yang hampir sama yakni tentang Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Kesimpulan adanya bentuk-bentuk pelanggaran kode etik ASN baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, selain itu adanya bagaimana berinteraksi kepada yang dilayani sesuai dengan kode etik ASN. Dimana bertujuan untuk pelaksanaan kode etik ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Wajong (2019) dimana penelitian berawal dari latar belakang masalah Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam rangka penegakan kebijakan Manajemen ASN, dibentuk KASN yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Pembentukan KASN ini untuk memonitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan system serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku ASN. Persamaan dengan penelitian Penulis terletak pada obyek penelitiannya, yaitu Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Dan juga latar belakang masalah yang hampir sama yakni melihat Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Kesimpulan adanya monitoring dan evaluasi di dalam pelaksanaan Kebijakan dan manajemen AS untuk mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka berfikir yang menjadi dasar penelitian yang penulis lakukan. Dalam penelitian ini yang akan diteliti yaitu Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara yang akan disesuaikan tingkat keberhasilannya, serta melihat kendala-kendala apa yang dirasakan dalam Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Untuk lebih jelasnya maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Diagram di atas menggambarkan dalam penelitian ini yang dilihat yaitu Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, Kendala-kendala dan solusi dalam pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Kabupaten Tanah datar, secara umum sudah cukup berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Seperti kejelasan dari melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien, tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, keuangan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain, memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN, dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara yaitu pertama, faktor internal terdiri atas 1) Belum efektifnya sosialisasi yang dilakukan Instansi yang sudah mempunyai peraturan

3. sehingga kode etik dan kode perilaku belum dipahami pegawai ASN; 2) Kurangnya Komitmen dari pimpinan; dan 3) Sulitnya mendapatkan informasi tentang rekam jejak pelanggaran etika ASN. Yang kedua, Faktor eksternal terdiri atas 1) Sanksi hukum yang ringan dan tidak menimbulkan efek jera, dimana dalam PP 42 Tahun 2004 hukuman yang diberikan hanya bersifat sanksi moral; 2) Kerancuan dalam pemberian hukuman atas pelanggaran etika pegawai ASN antara PP 53 2010 tentang disiplin pegawai PNS atau PP 42 Tahun 2004 tentang jiwa kopers PNS; dan 3) Social control yang lemah dari masyarakat karena posisi ASN di mata masyarakat tinggi dan apatisme masyarakat untuk melaporkan setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ASN.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran yang akan diberikan penulis terkait Pelaksanaan Kode etik Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar yaitu :

1. Diharapkan kepada pemerintahan agar melanjutkan sosialisasi lagi kepada Aparatur Sipil Negara tentang Kode etik yang telah ditetapkan agar dapat dijalankan. Selain itu pemerintah juga harus lebih tegas terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Karena sesuai dengan tujuan dari Kode etik yaitu menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas pemerintahan daerah melalui penciptaan tata kerja yang

berintegritas, professional dan akuntabilitas serta menciptakan keharmonisan sesama pegawai, dalam rangka mencapai dan mewujudkan visi dan misi pemerintahan daerah.

2. Kepada Aparatur Sipil Negara lebih meningkatkan rasa kesadarannya terhadap peraturan yang telah dibuat, dan dapat memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat terlayani sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, dkk. 2012. *Kebijakan Publik*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Anggara Sahya. 2016. *Etika Birokrasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Harbani. 2010. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Indiahono Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta : Gava Media
- Kusmanadji. 2004. *Kode Etik* . Jakarta : Gramedia
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Deddy. 2016. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Nugroho, D. Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi da Evaluasi*. Jakarta: Gramedia
- Solichin. 2014. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gava Media
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, Dan Studi Kasus*. Yogyakarta : Buku seru

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Keputusan Menteri Agama Nomor, 421 Tahun 2010 Tentang “*Kode Etik Pegawai Kementerian Agama RI*”
- Peraturan Bupati Tanah Datar Tahun 2020 Tentang “Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar..
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 Tentang “Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah”
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2004 Tentang “*Kode Etik PNS*”
- Undang undang Nomor 43 Tahun 1999
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang “*Aparatur Sipil Negara*”

JURNAL

Nawawi, Juanda dkk. 2019. Kode Etik Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol.5, No. 1

Sabatier, Paul. 1986. Top down and Bottom up Approaches to Implementation Research” *journal of Public Policy* 6, (Jan)

Wajong, Muchlis A.P. 2019. Tugas dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Lex Administratum*. Vol.VII, No. 2

Nur Habibi. 2014. Praktik Pengawasan Etika. *Jurnal Cita Hukum*. Vol. II, No. 1

BKPSDM KABUPATEN TANAH DATAR