Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 34168-34176

Implementasi Nilai-Nilai Etika dalam Administrasi Kepegawaian di Pemerintah Kota Palangkaraya

Apriani Amanda. R 1), Nanda Rifana Karin 2)
1)Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya
2)Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya

Published: December , 2025

ABSTRAK
Dengan menggunakan metode kajian literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana nilai-nilai etika diterapkan dalam administrasi kepegawaian di Pemerintah Kota Palangka Raya. Pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan bebas dari korupsi bergantung pada etika administrasi publik. Penelitian tahun 2019–2025 menunjukkan bahwa penerapan etika ASN masih menghadapi beberapa tantangan, termasuk pengawasan internal yang buruk, pemahaman yang kurang baik tentang nilai etika, dan pemanfaatan SIASN yang buruk. Kajian menunjukkan bahwa budaya etika harus diperkuat, nilai BerAKHLAK harus diinternalisasi dengan lebih baik, digitalisasi karyawan harus dioptimalkan, dan mekanisme pembinaan dan pengawasan internal harus diperbaiki.

Kata Kunci: Etika Administrasi Publik; ASN; Integritas Birokrasi; Nilai BERAKHLAK; SIASN; Palangka Raya; Reformasi Birokrasi.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN
Etika administrasi publik merupakan fondasi utama bagi aparatur negara dalam menjalankan tugasnya, karena ia tidak hanya mengatur perilaku moral tetapi juga memastikan integritas dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Di Indonesia, di mana desentralisasi pemerintahan memberikan kewenangan lebih besar kepada daerah, etika ini menjadi krusial untuk mencegah penyimpangan seperti korupsi, nepotisme, atau penyalahgunaan wewenang. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pelanggaran etika masih marak di tingkat daerah, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas pelayanan publik dan erosi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Hal ini tercermin dalam laporan-laporan independen yang mengungkapkan bagaimana etika yang lemah dapat memperburuk masalah sosial ekonomi, seperti ketimpangan akses layanan kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur. Dengan demikian, memahami etika administrasi publik bukan sekadar norma, melainkan alat strategis untuk membangun tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara spesifik, wilayah Kalimantan Tengah, termasuk Kota Palangka Raya sebagai ibu kota provinsi, menghadapi tantangan serius dalam penerapan etika administrasi publik. Laporan Ombudsman Republik Indonesia tahun 2023 mencatat peningkatan aduan masyarakat terkait maladministrasi, seperti penundaan layanan, penyalahgunaan wewenang oleh pejabat, dan kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan. Kota Palangka Raya, sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi provinsi, seharusnya menjadi contoh teladan, namun data menunjukkan bahwa masalah ini masih berlangsung, dipicu oleh kompleksitas geografis dan sosial wilayah yang luas. Pemerintah daerah telah berupaya mengatasi hal ini melalui penerbitan pedoman perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dan program pelatihan etika, namun implementasinya sering kali tidak efektif. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas mekanisme pengawasan dan pendidikan etika yang ada, yang seharusnya mampu mencegah pelanggaran sebelum terjadi(Indonesia, 2023) .

Salah satu hambatan utama dalam penerapan etika di Kota Palangka Raya adalah pengawasan internal yang lemah, di mana mekanisme kontrol seperti audit rutin dan pelaporan pelanggaran belum optimal. Selain itu, kurangnya pemahaman mendalam tentang nilai-nilai etika di kalangan ASN, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan pendidikan berkelanjutan, memperburuk situasi. Keterbatasan dalam pemanfaatan digitalisasi, termasuk Sistem Informasi ASN (SIASN), juga menjadi kendala, karena sistem ini seharusnya memfasilitasi transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian, namun belum dimanfaatkan secara maksimal. Seperti yang dinyatakan oleh Yuninningsih et al. (2023), etika administrasi publik berfungsi sebagai pedoman moral sekaligus alat preventif untuk mencegah penyalahgunaan wewenang birokrasi, sehingga penguatan aspek ini melalui inovasi teknologi dapat menjadi solusi potensial. Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai etika diterapkan dalam administrasi kepegawaian Kota Palangka Raya, dengan harapan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan integritas pemerintahan daerah (Yuninningsih et al., 2023).

RUMUSAN MASALAH

a) Bagaimana implementasi nilai-nilai etika dalam administrasi kepegawaian di Kota Palangka Raya?
b) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan nilai-nilai etika ASN?

TUJUAN PENELITIAN

a) Menjelaskan bagaimana nilai etika ASN digunakan dalam manajemen karyawan.
b) Mengidentifikasi elemen yang mendukung dan menentang etika karyawan.
c) Membuat saran untuk meningkatkan etika administrasi Pemerintah Kota Palangka Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Administrasi Publik

Etika administrasi publik merujuk pada pedoman moral yang menjadi panduan bagi aparatur negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Konsep ini menekankan pentingnya perilaku yang jujur, adil, dan transparan, di mana kepentingan publik selalu diutamakan di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Komponen utama etika ini mencakup integritas, yang memastikan bahwa setiap tindakan birokrasi didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan, serta akuntabilitas, yang mengharuskan aparatur negara bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka. Transparansi juga menjadi elemen kunci, karena memungkinkan masyarakat untuk mengawasi proses administrasi, sehingga mencegah praktik-praktik yang tidak etis. Dalam konteks ini, etika administrasi publik bukan sekadar norma abstrak, melainkan kerangka kerja praktis yang membentuk budaya birokrasi yang sehat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Menurut Yuninningsih et al. (2023), etika publik berfungsi sebagai pedoman moral sekaligus kontrol dalam mencegah penyimpangan administrasi dan tindak korupsi di sektor birokrasi. Pernyataan ini menyoroti peran ganda etika: pertama, sebagai panduan etis yang membimbing aparatur negara untuk bertindak sesuai dengan standar moral yang tinggi, dan kedua, sebagai mekanisme pencegahan yang proaktif terhadap praktik-praktik koruptif. Dengan menerapkan etika ini, birokrasi dapat menghindari penyimpangan seperti nepotisme, penyalahgunaan wewenang, atau manipulasi data, yang sering kali merugikan kepentingan publik. Penelitian Yuninningsih et al. (2023) menekankan bahwa etika bukan hanya reaktif, tetapi juga preventif, sehingga berkontribusi pada pembentukan sistem administrasi yang lebih kuat dan tahan terhadap tekanan eksternal. Hal ini sangat relevan dalam konteks Indonesia, di mana kasus korupsi di sektor publik masih menjadi tantangan utama, dan etika administrasi publik dapat menjadi alat strategis untuk memperbaiki citra dan efektivitas pemerintah (Yuninningsih et al., 2023).

Wahyuli (2022) juga menegaskan bahwa etika memiliki peran besar dalam meningkatkan akuntabilitas layanan publik. Akuntabilitas di sini berarti kewajiban aparatur negara untuk memberikan pertanggungjawaban atas kinerja mereka kepada masyarakat, yang didukung oleh nilai-nilai etika seperti transparansi dan keadilan. Dengan etika yang kuat, layanan publik dapat menjadi lebih efisien dan efektif, karena aparatur negara akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan integritas,

menghindari praktik-praktik yang dapat menimbulkan kerugian sosial. penerapan etika juga tidak hanya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi, tetapi juga mendorong inovasi dalam pelayanan, seperti melalui digitalisasi yang transparan. Secara keseluruhan, tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa etika administrasi publik adalah elemen integral dalam reformasi birokrasi, yang tidak hanya mencegah korupsi tetapi juga memperkuat fondasi akuntabilitas untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan (Wahyuli, 2022).

Nilai Etika dan Kode Etik ASN

Kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan seperangkat aturan dan pedoman yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan pemerintah menjalankan tugas mereka secara profesional, bertanggung jawab, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang tinggi. Kode ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan perilaku, tetapi juga sebagai mekanisme untuk menjaga integritas birokrasi, di mana ASN diharapkan untuk mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi. Dalam konteks administrasi kepegawaian, kode etik ini membantu mencegah konflik kepentingan, nepotisme, dan praktik-praktik tidak etis lainnya yang dapat merusak kepercayaan masyarakat. Dengan adanya kode etik yang jelas, ASN dapat diukur kinerjanya berdasarkan standar etis, sehingga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang sehat dan efisien di lingkungan pemerintah.

Studi menunjukkan bahwa internalisasi nilai etika yang buruk sering kali menjadi penyebab utama pelanggaran etika di kalangan ASN, di mana nilai-nilai seperti integritas dan akuntabilitas tidak sepenuhnya tertanam dalam perilaku sehari-hari. Hal ini dapat terjadi akibat kurangnya pendidikan etika, pengawasan yang lemah, atau tekanan eksternal yang mendorong penyimpangan. Menurut Musri et al. (2025), "ASN yang bermoral tinggi cenderung memberikan layanan publik yang lebih adil dan berkualitas tinggi." Pernyataan ini menekankan bahwa ASN dengan moral yang kuat akan lebih fokus pada keadilan dan kualitas pelayanan, seperti memberikan akses yang sama kepada semua warga tanpa diskriminasi, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat. Sebaliknya, internalisasi yang lemah dapat mengakibatkan layanan yang tidak merata, seperti prioritas pada kelompok tertentu, yang pada akhirnya merusak citra pemerintah dan mengurangi efektivitas administrasi kepegawaian (Musri et al., 2025).

Lemahnya komitmen terhadap etika administrasi publik sering kali berujung pada masalah serius seperti korupsi birokrasi, yang merugikan ekonomi dan kepercayaan publik. Apriansya & Meiwanda (2021) menyatakan, "Lemahnya komitmen etika administrasi publik menyebabkan korupsi birokrasi." Ini menunjukkan bahwa tanpa komitmen yang kuat, ASN rentan terhadap godaan untuk menyalahgunakan wewenang, seperti menerima suap atau memanipulasi proses administrasi untuk keuntungan pribadi. Korupsi semacam ini tidak hanya menghambat pembangunan, tetapi juga memperburuk ketimpangan sosial. Oleh karena itu, memperkuat kode etik ASN melalui pelatihan berkala dan pengawasan ketat menjadi krusial untuk membangun komitmen etis yang tahan lama, sehingga birokrasi dapat berfungsi sebagai pelayan publik yang jujur dan transparan, sesuai dengan tujuan reformasi administrasi negara (Apriansya & Meiwanda, 2021).

Administrasi Kepegawaian dan SIASN

Digitalisasi administrasi kepegawaian telah menjadi tren utama dalam reformasi birokrasi modern, di mana Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) berperan sebagai alat utama untuk mengelola data pegawai secara terintegrasi. SIASN dirancang untuk meningkatkan transparansi dan akurasi data pegawai, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran, seperti promosi, mutasi, atau evaluasi kinerja. Dengan sistem ini, administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara efisien, mengurangi kesalahan manusia, dan memfasilitasi akses informasi yang lebih mudah bagi stakeholder terkait. Namun, meskipun tujuan utamanya adalah untuk memperbaiki kualitas layanan publik, implementasi SIASN tidak selalu berjalan lancar, sering kali karena tantangan teknis dan manusiawi yang menghambat potensinya.

Salah satu hambatan utama dalam memaksimalkan pemanfaatan SIASN adalah masalah literasi digital di kalangan ASN, yang sering kali kurang memadai untuk mengoperasikan sistem ini secara efektif. hambatan utama dalam memaksimalkan pemanfaatan SIASN adalah masalah literasi digital ASN. Ini berarti banyak ASN yang belum terampil dalam menggunakan teknologi informasi, seperti navigasi platform digital, penginputan data, atau analisis laporan otomatis, sehingga mengakibatkan kesalahan input, penundaan proses, atau bahkan penolakan terhadap sistem tersebut. Faktor lain yang memperburuk situasi termasuk infrastruktur teknologi yang belum merata, resistensi budaya terhadap

perubahan, dan kurangnya pelatihan yang memadai. Akibatnya, potensi SIASN untuk meningkatkan transparansi dan akurasi data pegawai tidak sepenuhnya tercapai, yang pada gilirannya dapat memperlemah efektivitas administrasi kepegawaian secara keseluruhan. Hambatan literasi digital ASN tidak hanya memperlambat implementasi SIASN, tetapi juga berdampak pada tujuan utamanya, yaitu meningkatkan transparansi dan akurasi data pegawai. Tanpa kemampuan digital yang cukup, data pegawai mungkin tidak akurat atau tidak transparan, yang dapat memicu masalah seperti manipulasi informasi atau kesulitan dalam verifikasi. literasi digital yang rendah menjadi penghalang utama, sehingga diperlukan intervensi seperti program pelatihan intensif dan pengembangan infrastruktur untuk mengatasi hal ini. Dalam konteks yang lebih luas, pemanfaatan SIASN yang optimal dapat memperkuat akuntabilitas administrasi kepegawaian, terutama ketika dikombinasikan dengan nilai etika ASN, karena sistem digital ini memungkinkan pengawasan yang lebih ketat terhadap perilaku pegawai. Oleh karena itu, mengatasi hambatan literasi digital menjadi kunci untuk merealisasikan manfaat digitalisasi dalam administrasi kepegawaian, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik (Saputri, 2025).

Etika Administrasi dan Upaya Pencegahan Korupsi

Etika administrasi publik berperan sebagai pondasi moral dan normatif bagi penyelenggara pemerintahan. Etika ini tidak hanya menyangkut kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, tetapi juga mencakup komitmen terhadap nilai-nilai integritas, keadilan, tanggung jawab, dan pelayanan publik yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Baihaqi et al. (2024) menekankan bahwa "internalisasi nilai etika administrasi publik merupakan strategi strategis untuk mencegah korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam birokrasi daerah maupun nasional." Pandangan ini menunjukkan bahwa pencegahan korupsi bukan hanya persoalan pengawasan struktural, melainkan juga transformasi nilai-nilai etis di dalam diri aparatur negara (Baihaqi & al., 2024).

Menurut Denhardt dan Denhardt (2015) dalam The New Public Service, birokrasi publik harus menempatkan pelayanan kepada warga negara di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Prinsip ini sejalan dengan konsep ethical governance yang menekankan integritas individu dan organisasi sebagai benteng utama melawan praktik koruptif. Etika administrasi berfungsi mengarahkan perilaku aparatur agar keputusan administratif diambil secara jujur, transparan, dan akuntabel (Denhardt & Denhardt, 2015).

Keban (2019) menegaskan bahwa implementasi etika administrasi publik harus dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai moral dalam budaya organisasi pemerintahan. Proses ini mencakup pembiasaan perilaku etis, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten. Ketika nilai etika menjadi bagian dari sistem birokrasi, potensi penyimpangan seperti gratifikasi, penyalahgunaan wewenang, dan kolusi dapat diminimalkan (Keban, 2019).

Dalam konteks pencegahan korupsi, Dwiyanto (2018) menyatakan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh moralitas penyelenggara negara. Oleh karena itu, strategi pencegahan korupsi perlu memadukan pendekatan struktural (seperti pengawasan, transparansi, e-government) dan pendekatan kultural (melalui pendidikan etika, pelatihan integritas, dan pembentukan karakter ASN). Penanaman nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan menjadi bagian dari upaya membangun integrity system yang berkelanjutan (Dwiyanto, 2018a).

Selain itu, Svara (2019) menyoroti pentingnya ethical infrastructure — yakni sistem kelembagaan yang mencakup kode etik, komisi etik, mekanisme pelaporan, dan pengawasan internal. Infrastruktur etika ini berfungsi untuk mendeteksi dan mencegah perilaku koruptif sebelum menjadi tindak pidana.

Dalam penelitian Putra dan Nugroho (2022), ditemukan bahwa organisasi publik yang memiliki code of ethics yang jelas dan diterapkan secara konsisten cenderung memiliki tingkat pelanggaran etika yang lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa keberadaan norma etis yang eksplisit dapat berperan sebagai mekanisme kontrol sosial yang efektif (Putra & Nugroho, 2022).

Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2021) juga menekankan pentingnya pendidikan etika administrasi publik dalam kurikulum pelatihan ASN. Melalui pendidikan berkelanjutan, aparatur negara diharapkan tidak hanya memahami aturan formal, tetapi juga memiliki kesadaran moral yang kuat untuk menolak perilaku menyimpang ((LAN), 2021). Deangan begitu etika administrasi publik dapat dipandang sebagai modal sosial dan moral yang menopang sistem pemerintahan bersih (clean governance). Ketika nilai-

nilai etika telah terinternalisasi dalam diri setiap aparatur, birokrasi tidak lagi hanya tunduk pada sanksi hukum, tetapi juga pada suara hati dan tanggung jawab moral sebagai pelayan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode ulasan literatur (literature review). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti tanpa perlu melakukan eksperimen langsung di lapangan. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, peneliti berupaya memahami secara utuh konteks, makna, serta hubungan antar konsep yang terdapat dalam berbagai sumber literatur terkait Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), etika ASN, dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya.

Menurut Lexy J. Moleong (2018), penelitian kualitatif adalah penelitian yang berusaha memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh dan mendalam, melalui cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata, bahasa, dan konteks alami, dengan menggunakan berbagai metode ilmiah. Tujuan utama dari penelitian ini bukan untuk menguji hipotesis atau menghasilkan generalisasi statistik, tetapi untuk menemukan makna di balik perilaku, tindakan, atau data yang diamati.

Lexy menekankan bahwa penelitian kualitatif berorientasi pada pemahaman (understanding) daripada penjelasan kausal. Oleh karena itu, hasil dari penelitian kualitatif lebih berupa deskripsi, interpretasi, dan makna, bukan angka atau perhitungan statistik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari data sekunder yang diperoleh melalui berbagai publikasi ilmiah dan dokumen resmi. Sumber utama terdiri atas jurnal nasional yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2025, peraturan tentang Aparatur Sipil Negara yang dikeluarkan oleh pemerintah, laporan kinerja Pemerintah Kota Palangka Raya, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik SIASN, etika profesi, dan kinerja pegawai. Pemilihan sumber ini dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kredibilitas, relevansi, serta kemutakhiran informasi agar data yang diperoleh benar-benar mendukung analisis dan interpretasi yang dilakukan (Moleong, 2018).

Tahapan analisis dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui empat langkah utama. Pertama, peneliti melakukan penyebaran literatur yang relevan, yaitu dengan menelusuri berbagai jurnal, laporan, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan fokus kajian. Literatur yang terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan topik dan tahun penerbitannya. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa bahan kajian yang digunakan benar-benar sesuai dengan konteks penelitian.

Kedua, dilakukan pengelompokan tema (thematic grouping). Pada tahap ini, peneliti membaca dan mengidentifikasi isu-isu utama yang muncul dari setiap sumber. Tema-tema seperti implementasi SIASN, penerapan etika ASN, dan pengelolaan kinerja pegawai kemudian dikelompokkan agar dapat dianalisis secara lebih fokus. Proses ini membantu menyusun kerangka berpikir yang logis dan mempermudah penarikan makna dari berbagai perspektif literatur yang berbeda.

Langkah ketiga adalah analisis isi (content analysis), yaitu proses membaca secara mendalam untuk menemukan makna, pola, dan hubungan antar konsep yang terdapat di dalam literatur. Peneliti tidak hanya menyoroti isi secara tekstual, tetapi juga menafsirkan makna yang tersirat, serta membandingkan pandangan antar sumber. Melalui analisis isi, diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana teori dan praktik mengenai SIASN dan etika ASN diterapkan di berbagai konteks, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah.

Tahap terakhir adalah penafsiran dan penarikan kesimpulan. Setelah seluruh data dianalisis, peneliti menyusun interpretasi berdasarkan temuan yang telah dikaji. Hasil penafsiran ini kemudian digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, serta memberikan gambaran utuh tentang kondisi aktual penerapan SIASN dan etika ASN di Kota Palangka Raya. Kesimpulan yang dihasilkan bukan berupa angka atau hasil statistik, melainkan berupa deskripsi naratif yang menjelaskan makna dan hubungan antar konsep yang ditemukan dalam literatur.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini berfungsi untuk membangun pemahaman konseptual yang kuat mengenai topik yang dikaji. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini tidak hanya menampilkan hasil kajian dari berbagai sumber, tetapi juga menafsirkan maknanya secara mendalam. Hasil dari proses ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru tentang bagaimana kebijakan dan

etika ASN diterapkan dalam sistem pemerintahan, serta bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur di Kota Palangka Raya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Nilai Etika Dalam Administrasi Kepegawaian

Implementasi nilai etika dalam administrasi kepegawaian pada Pemerintah Kota Palangka Raya pada dasarnya telah memiliki landasan formal melalui pedoman perilaku ASN yang ditetapkan pemerintah daerah. Pedoman tersebut menjadi acuan dalam membangun budaya kerja berintegritas, profesional, dan akuntabel di setiap unit kerja. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa keberadaan pedoman saja belum mampu menjamin konsistensi penerapan etika aparatur sipil negara.

Hal ini tercermin dalam laporan LAKIP Kota Palangka Raya tahun 2023 yang menegaskan bahwa "pengawasan dan konsistensi penerapan nilai integritas ASN masih perlu ditingkatkan di berbagai unit kerja pemerintah daerah." Temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara standar normatif yang telah ditetapkan dengan implementasi operasional di tingkat pelaksana. Beberapa unit kerja menerapkan nilai integritas dan etika pelayanan dengan baik, sementara sebagian lainnya masih menghadapi tantangan berupa lemahnya pengawasan internal, rendahnya keteladanan pimpinan, serta kurang optimalnya mekanisme penegakan disiplin pegawai. Ketidakmerataan internalisasi nilai etika tersebut berimplikasi langsung pada kualitas perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Dalam praktiknya, masyarakat masih menemukan variasi perilaku ASN, mulai dari pegawai yang bekerja secara profesional dan responsif hingga pegawai yang menunjukkan sikap kurang ramah, lambat, atau tidak konsisten terhadap prosedur layanan. Hal ini terjadi karena tidak semua pegawai memahami dan menginternalisasi nilai etika sebagai orientasi dalam bekerja. Pada sebagian pegawai, nilai etika hanya dianggap sebagai dokumen administratif, bukan prinsip yang harus diterapkan dalam interaksi pelayanan sehari-hari. Selain itu, proses internalisasi nilai etika kerap tidak didukung oleh program pembinaan yang berkelanjutan. Kegiatan seperti sosialisasi, pelatihan etika publik, atau workshop nilai integritas sering dilakukan secara formalitas tanpa pendalaman yang memadai. Akibatnya, perubahan perilaku tidak terjadi secara substansial. Ditambah lagi, mekanisme reward and punishment yang belum efektif memperkuat persepsi bahwa pelanggaran etika tidak selalu menimbulkan konsekuensi serius .

Dengan demikian, implementasi nilai etika dalam administrasi kepegawaian di Kota Palangka Raya masih menghadapi tantangan struktural maupun kultural. Integritas dan etika ASN perlu diperkuat melalui pengawasan yang lebih komprehensif, keteladanan pimpinan, budaya organisasi yang sehat, serta sistem pembinaan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan perilaku pelayanan publik yang profesional, konsisten, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Raya, 2023)

Hambatan Implementasi Etika ASN

1. Pemahaman Etika Belum Merata

Salah satu hambatan utama adalah pemahaman yang belum merata terhadap nilai-nilai dasar BERAKHLAK sebagai pedoman perilaku ASN. Meskipun nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif telah disosialisasikan, tidak semua pegawai mampu menginternalisasikannya dalam tindakan sehari-hari. Banyak pegawai sekadar mengenal istilahnya tanpa memahami makna operasionalnya dalam konteks pelayanan publik. Ketidaktahuan ini menyebabkan perilaku kerja yang tidak konsisten antarpegawai, sehingga standar etika sulit diterapkan secara seragam di seluruh unit kerja.

2. Lemahnya Pengawasan Internal

Pengawasan merupakan instrumen penting dalam memastikan kepatuhan etika. Namun, sebagaimana dikemukakan oleh Nurrahman (2022), rendahnya kepatuhan etika ASN banyak disebabkan oleh lemahnya sistem pengawasan internal. Beberapa unit kerja belum memiliki mekanisme pengawasan yang kuat, baik dalam bentuk audit etika, pelaporan pelanggaran, maupun evaluasi kinerja perilaku. Situasi ini membuat pelanggaran etika sering dibiarkan atau tidak ditindaklanjuti secara tegas, sehingga menciptakan budaya permisif. Ketika pegawai melihat bahwa pelanggaran tidak berkonsekuensi, tingkat ketaatan terhadap nilai etika pun semakin menurun.

3. Budaya Organisasi Kurang Berbasis Integritas

Tantangan lainnya adalah budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya mendukung integritas dan profesionalisme. Beberapa instansi mempraktikkan pola kerja lama yang bersifat hierarkis, birokratis,

dan kurang adaptif terhadap perubahan. Pola tersebut tidak mendukung tumbuhnya budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan akuntabel. Dalam lingkungan organisasi yang demikian, inovasi dan etika profesi sering kali tidak menjadi prioritas. Pegawai cenderung bekerja mengikuti kebiasaan lama daripada menerapkan standar etika baru. Ketiadaan role model dari pimpinan dalam menegakkan nilai etika juga memperkuat budaya yang tidak berorientasi pada integritas.

4. Pemanfaatan SIASN Belum Maksimal

Sistem Informasi ASN (SIASN) seharusnya mendukung transparansi dan akuntabilitas administrasi kepegawaian. Namun, menurut Saputri (2025), "Pemanfaatan SIASN masih terhambat oleh literasi digital pegawai yang rendah." Hambatan ini menyebabkan banyak fitur SIASN tidak dimanfaatkan optimal, terutama dalam aspek pencatatan kinerja, pelaporan disiplin, atau pengelolaan data kepegawaian berbasis etika. Ketika pegawai tidak mampu menggunakan SIASN secara efektif, proses administrasi menjadi lambat dan rentan terhadap manipulasi data, sehingga nilai akuntabilitas dan integritas sulit diwujudkan. Selain itu, rendahnya literasi digital menunjukkan kurangnya kemampuan adaptif ASN, yang merupakan salah satu nilai utama dalam BERAKHLAK.

Faktor Pendukung Implementasi Etika ASN

1. Regulasi Etika ASN yang Komprehensif

Salah satu faktor utama yang mendukung penerapan etika di lingkungan aparatur sipil negara adalah tersedianya regulasi yang komprehensif. Pemerintah telah menerbitkan berbagai pedoman dan ketentuan hukum seperti UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014), PP No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, serta PermenPAN-RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN (Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik PNS, 2004). Regulasi tersebut memberikan landasan yang jelas dan terukur mengenai bagaimana ASN harus bersikap, berperilaku, dan bekerja secara profesional. Menurut Taher (2020), keberadaan regulasi yang tegas merupakan prasyarat penting untuk membangun integritas birokrasi karena menjadi rujukan utama dalam pembinaan dan pengawasan etika. Dengan adanya kerangka normatif yang menyeluruh, implementasi etika lebih mudah diinternalisasi oleh pegawai di setiap level pemerintahan (Taher, 2020).

2. Pelatihan Orientasi ASN yang Menjunjung Nilai BERAKHLAK

Program orientasi pegawai, termasuk Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, berperan penting dalam membentuk karakter dan etika ASN sejak awal. Dalam Latsar, nilai-nilai BERAKHLAK ditekankan sebagai pedoman perilaku yang wajib diterapkan dalam bekerja dan melayani publik. Menurut Rahmawati & Prabowo (2022), pelatihan berbasis nilai dapat meningkatkan pemahaman moral pegawai serta menguatkan komitmen etis dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan juga mencakup studi kasus layanan publik sehingga ASN mampu menghubungkan nilai etika dengan situasi praktis. Dengan pendekatan pembelajaran yang berkelanjutan, pelatihan orientasi menjadi salah satu pendorong utama penguatan budaya kerja berintegritas (Rahmawati & Prabowo, 2022).

3. Dukungan dari Pemimpin Instansi

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam memastikan implementasi etika berjalan efektif. Pemimpin yang memberikan keteladanan dalam integritas, kedisiplinan, dan pelayanan publik akan mendorong pegawai untuk meniru perilaku positif tersebut. Menurut Dwiyanto (2018), budaya etika dalam birokrasi sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin; etika tidak akan melembaga apabila pimpinan tidak menunjukkan komitmen moral. Selain itu, dukungan pimpinan terlihat melalui penyediaan fasilitas pelatihan, penguatan mekanisme pengawasan, dan penerapan reward and punishment yang adil. Dengan peran kepemimpinan yang kuat, internalisasi etika dapat berlangsung lebih efektif dan konsisten di seluruh unit kerja (Dwiyanto, 2018b).

4. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kepegawaian

Perkembangan teknologi informasi memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas administrasi ASN. Sistem seperti SIASN (Sistem Informasi ASN) dan e-Kinerja mempermudah pencatatan data pegawai, kinerja, disiplin, dan rekam jejak layanan. Menurut Handayani (2021), teknologi informasi membantu mengurangi potensi penyimpangan administratif karena seluruh proses terdokumentasi secara digital dan mudah diawasi. Sistem digital juga mempercepat proses kerja sehingga ASN dapat fokus pada pelayanan publik yang lebih etis dan responsif. Dengan dukungan TI,

proses pengawasan menjadi lebih objektif, sehingga pelanggaran etika dapat diminimalkan (Handayani, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan nilai-nilai etika dalam administrasi kepegawaian di Pemerintah Kota Palangka Raya merupakan upaya penting untuk menciptakan birokrasi yang profesional, transparan, dan berintegritas. Namun, hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat regulasi yang kuat seperti UU ASN dan PP No. 42 Tahun 2004, pelaksanaan etika administrasi publik belum berjalan secara optimal. Tantangan utama terletak pada lemahnya pengawasan internal, rendahnya pemahaman aparatur terhadap nilai-nilai BERAKHLAK, serta belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi seperti SIASN. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma ideal dan praktik di lapangan.

Etika administrasi publik berfungsi sebagai pondasi moral yang membentuk perilaku aparatur negara dalam menjalankan tugasnya. Ketika etika dijalankan dengan konsisten, birokrasi akan terhindar dari penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun dalam konteks Palangka Raya, sebagian ASN masih memandang etika sebatas aturan formal, bukan sebagai pedoman moral yang melekat dalam budaya kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa internalisasi nilai etika belum menyentuh dimensi kesadaran dan tanggung jawab individu. Akibatnya, kualitas pelayanan publik menjadi tidak seragam dan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi melemah.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung penting. Keberadaan regulasi yang komprehensif, komitmen kepemimpinan yang etis, serta pelatihan berbasis nilai BERAKHLAK menjadi landasan bagi penguatan integritas ASN. Digitalisasi melalui SIASN dan e-Kinerja juga berpotensi besar meningkatkan transparansi, asalkan didukung oleh peningkatan literasi digital pegawai. Selain itu, keteladanan pimpinan terbukti memainkan peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada integritas dan tanggung jawab publik.

Oleh karena itu, penguatan etika administrasi kepegawaian harus dilakukan secara berkelanjutan melalui kombinasi pendekatan struktural dan kultural. Pendekatan struktural dilakukan dengan memperkuat pengawasan, sistem reward and punishment, serta penerapan SIASN yang transparan. Sedangkan pendekatan kultural perlu diarahkan pada pembentukan karakter ASN melalui pendidikan etika publik, keteladanan pimpinan, dan budaya kerja yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat. Hanya dengan cara tersebut, etika administrasi publik dapat benar-benar terwujud sebagai bagian integral dari tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel di Kota Palangka Raya.

Saran

1. Peningkatan Pemahaman dan Internalisasi Nilai Etika ASN

Pemerintah Kota Palangka Raya perlu memperkuat pendidikan dan pelatihan etika bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelatihan ini sebaiknya tidak hanya bersifat formalitas, tetapi disertai dengan pendekatan aplikatif seperti studi kasus, simulasi pelayanan publik, dan diskusi etika profesi agar nilai-nilai BERAKHLAK benar-benar dihayati dan diterapkan dalam tindakan nyata.

2. Penguatan Sistem Pengawasan Internal

Diperlukan sistem pengawasan etika yang lebih komprehensif dan transparan di setiap unit kerja, termasuk pembentukan komite etik atau inspektorat etika. Mekanisme pelaporan pelanggaran harus dibuat mudah, aman, dan bebas dari intervensi pihak tertentu. Selain itu, penerapan sistem reward and punishment yang adil akan meningkatkan disiplin serta motivasi pegawai dalam menjunjung etika kerja.

3. Optimalisasi Pemanfaatan SIASN dan Literasi Digital ASN

Agar transparansi dan akuntabilitas administrasi kepegawaian meningkat, Pemerintah Kota Palangka Raya harus mengoptimalkan penggunaan Sistem Informasi ASN (SIASN). Upaya ini perlu diiringi dengan peningkatan literasi digital melalui pelatihan teknis, bimbingan penggunaan sistem, serta pengembangan infrastruktur teknologi yang memadai di seluruh instansi.

4. Keteladanan dan Komitmen Etika dari Pimpinan

Pemimpin di setiap level birokrasi harus menjadi teladan dalam menerapkan etika dan integritas. Sikap jujur, disiplin, dan tanggung jawab pimpinan akan membentuk budaya kerja yang etis di kalangan ASN. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan berbasis etika publik perlu menjadi bagian wajib dari pengembangan kompetensi manajerial pejabat struktural.

5. Membangun Budaya Organisasi Berbasis Integritas

Pemerintah daerah perlu membangun budaya organisasi yang menempatkan etika sebagai nilai inti (core value). Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan komunikasi internal, kampanye nilai BERAKHLAK, serta evaluasi kinerja berbasis perilaku etis. Ketika etika menjadi bagian dari sistem penilaian kinerja, ASN akan lebih terdorong untuk menjunjung integritas dalam setiap aspek pekerjaan.

6. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan dan Masyarakat Sipil

Untuk memperkuat implementasi etika publik, pemerintah dapat menjalin kerja sama dengan universitas, lembaga pelatihan, dan organisasi masyarakat sipil dalam menyelenggarakan program pengembangan etika, riset kebijakan, dan sosialisasi nilai integritas. Kolaborasi ini dapat memperluas perspektif ASN serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap birokrasi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Apriansya, M. T. Y., & Meiwanda, G. (2021). Korupsi birokrasi dalam etika administrasi publik dan strategi pencegahannya. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, *1*(1). https://ejournal.stia-lk-dumai.ac.id/index.php/japabis/article/view/45

Baihaqi, A., & al., et. (2024). Etika Administrasi Publik dan Pencegahan Korupsi Birokrasi. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, *12*(1), 45–58.

Denhardt, J. V, & Denhardt, R. B. (2015). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. Routledge.

Dwiyanto, A. (2018a). Membangun Sistem Integritas Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, *15*(2), 123–138.

Dwiyanto, A. (2018b). *Reformasi Birokrasi Publik*. Gadjah Mada University Press.

Handayani, T. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Akuntabilitas Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *12*(2).

Indonesia, O. R. (2023). *Laporan tahunan Ombudsman Republik Indonesia 2023*. https://ombudsman.go.id

Keban, Y. T. (2019). *Good Governance dan Etika Administrasi Publik*. Gadjah Mada University Press.

(LAN), L. A. N. (2021). *Panduan Etika Administrasi Publik dan Penguatan Integritas ASN*. LAN Press.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis* (Edisi Revisi). Alfabeta.

Musri, S., Anshar, N., & Netrivianti. (2025). Etika administrasi dalam layanan publik berbasis keadilan sosial. *Ekasakti Jurnal Penelitian Dan Pengabdian*, *6*(1). https://www.ejurnal-unespadang.ac.id/EJPP/article/view/1235

Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik PNS (2004).

Putra, D. A., & Nugroho, H. (2022). Internalisasi Kode Etik sebagai Strategi Pencegahan Korupsi di Instansi Pemerintah. *Jurnal Integritas ASN*, *4*(3), 77–89.

Rahmawati, S., & Prabowo, H. (2022). Penguatan Nilai-Nilai ASN melalui Pelatihan Berbasis Etika. *Jurnal Manajemen Publik*, *9*(1).

Raya, P. K. P. (2023). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2023*. https://palangkaraya.go.id

Saputri, W. N. J. (2025). *Efektivitas SIASN dalam administrasi kepegawaian pemerintah daerah*.

Taher, A. (2020). *Etika Administrasi Negara*. Prenada Media.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (2014).

Wahyuli, R. (2022). Etika administrasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. *Spirit Publik*, *17*(2). https://jurnal.uns.ac.id/spirit-publik/article/view/50810

Yuniningsih, T., Susniwati, A. R., Larasati, E., & Suwitri, S. (2023). Etika administrasi publik sebagai upaya preventif tindak pidana korupsi birokrasi. *Jurnal Reformasi*, *13*(1). https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/view/5022