

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mempunyai sistem pemerintahan berdasarkan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dengan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik pada tingkat pemerintah daerah. ASN adalah tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan daerah, bertanggung jawab atas berbagai aspek kebijakan dan pelayanan publik.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kode etik adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi.¹ Kode etik, juga dikenal sebagai kode etika atau kode moral, adalah sistem aturan atau norma perilaku yang digunakan untuk mengatur dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok dalam suatu profesi, organisasi, atau sektor tertentu. Kode Etik berupaya menciptakan standar moral yang harus dipatuhi oleh anggota komunitas atau

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

kelompok. Kode etik dapat ditemukan dalam berbagai konteks atau bidang, termasuk profesi seperti medis, hukum, media, bisnis dan yang akan penulis teliti kali ini yaitu ASN atau aparatur sipil negara. Setiap profesi atau organisasi seringkali memiliki kode etik tersendiri yang disesuaikan dengan permasalahan spesifik dan tugas industrinya. Kode Etik adalah alat yang berharga untuk mempertahankan kualitas dan integritas dalam suatu profesi atau organisasi, serta memastikan bahwa anggotanya bertindak secara etis. Oleh karena itu secara keseluruhan, Kode Etik adalah landasan moral yang penting dalam menjaga kualitas, integritas, dan moralitas dalam profesi atau organisasi. Dengan mematuhi Kode Etik, individu dan kelompok dapat memastikan bahwa ASN menjalankan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan nilai-nilai etika yang dijunjung tinggi, dan untuk kepentingan yang lebih besar.

Pada dasarnya kode Etik atau Pedoman Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) berbeda-beda tergantung negara atau institusinya. Setiap kode etik ASN dimaksudkan untuk mencerminkan nilai, keyakinan, dan norma perilaku yang relevan dengan konteks dan tugas ASN di suatu negara atau entitas tertentu. Di Indonesia, Kode Etik ASN diatur oleh berbagai peraturan pemerintah, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.² Integritas, profesionalisme, netralitas, tanggung jawab, dan pelayanan publik yang baik merupakan beberapa prinsip yang tertuang dalam kode etik ini.

² Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Kode Etik memainkan peran penting dalam berbagai keadaan dan bidang kehidupan, termasuk tingkat individu, profesional, organisasi, dan masyarakat. Nadirsyah (1993) dalam Enjel (2006: 32) menyebutkan tiga alasan pentingnya Kode Etik Profesional, yakni:

1. Memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengatur standar perilaku dalam suatu profesi.
2. Menggambarkan harapan yang konkret terhadap anggota profesi mengenai perilaku mereka.
3. Dari perspektif organisasi profesi, kode etik adalah sebuah pernyataan umum tentang aturan-aturan yang harus diikuti.

Selanjutnya, Nadirsyah (1993) dalam Enjel (2006: 32) terdapat tiga fungsi kode etik yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian praktik, yakni:

1. Kode etik profesi memberikan panduan kepada semua anggota profesi mengenai prinsip-prinsip profesional yang harus dipegang teguh.
2. Kode etik profesi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memungkinkan masyarakat untuk mengawasi dan mengevaluasi perilaku profesi tersebut.
3. Kode etik profesi juga bertujuan untuk menghindari campur tangan pihak luar dalam hal etika yang berkaitan dengan anggota profesi dan keanggotaannya.

Pada institusi pemerintah Kode Etik atau Pedoman Perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan banyak manfaat dan kepentingan yang luar biasa baik bagi institusi maupun masyarakat secara keseluruhan. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Sebagai anggota profesi ini, mereka harus menjalankan tugas mereka dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme dalam hal ini tidak hanya mencakup kompetensi yang diperlukan, tetapi juga ketaatan terhadap nilai-nilai dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.³ Tingkat profesionalisme pegawai ASN tercermin dalam kemampuan, sikap, dan ketaatan terhadap kode etik dan kode perilaku.

Profesionalisme memiliki hubungan erat dengan etika ASN saat menjalankan tugasnya. Kode Etik dan Kode Perilaku mengatur perilaku ASN untuk menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan integritas yang tinggi. ASN juga diharapkan untuk bekerja dengan teliti, disiplin, melayani masyarakat, serta mematuhi peraturan hukum dan etika pemerintahan. Implementasi Kode Etik dan Kode Perilaku ASN bertujuan untuk menjaga citra dan reputasi seorang ASN.

Selain itu, Kode Etik dan Kode Perilaku juga berperan sebagai standar untuk menilai apakah perilaku yang ditunjukkan oleh ASN dapat dianggap baik

³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

atau buruk. Kode Etik dan Kode Perilaku digunakan sebagai pedoman agar pegawai ASN dapat menjaga kendali diri mereka sendiri dalam menjalankan tugas mereka dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, sehingga dapat menjamin mutu profesi ASN. Pegawai ASN yang profesional akan membantu meningkatkan kinerja dan citra birokrasi pemerintah secara keseluruhan.⁴

Pemerintah Kota Semarang, sebagai salah satu organisasi pemerintah daerah di Indonesia, memikul tanggung jawab yang besar dalam menyediakan pelayanan publik yang efisien, transparan, dan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. ASN diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, profesional, dan beretika tinggi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada warga Kota Semarang.

Di Indonesia, regulasi tentang kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk dalam berbagai peraturan pemerintah dan kebijakan yang mengatur perilaku ASN, termasuk prinsip-prinsip etika dan moral yang diharapkan. Beberapa contoh regulasi yang mengatur kode etik ASN di Indonesia antara lain:

⁴ Mokhsen, Nuraida. (2018). Pentingnya Kode Etik Dan Kode Perilaku Untuk Membangun Profesionalitas Asn. https://storage.kasn.go.id/website-kaasn/post_attachment/c3854f8c-941d-4826-b2d8-1ec0eaaddf09/Policy%20Brief%20Kode%20Etik%20dan%20Kode%20Perilaku%20ASN.pdf. Diakses pada Sabtu, 30 September 2023.

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Peraturan ini mencakup prinsip-prinsip disiplin dan etika yang harus diikuti oleh pegawai negeri sipil (PNS) dalam menjalankan tugasnya. Termasuk di dalamnya adalah norma-norma perilaku yang berkaitan dengan etika, akuntabilitas, dan integritas.⁵
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil: Peraturan ini mencakup pengaturan mengenai peningkatan kualitas dan kinerja PNS, yang melibatkan aspek etika dan perilaku yang diharapkan dari ASN.⁶

Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Kota Semarang diterbitkan oleh Pemerintah Kota Semarang pada tahun 2020. Peraturan perundang-undangan ini berupaya memberikan petunjuk yang jelas bagi ASN dalam menjalankan tugasnya dalam hal etika dan perilaku. Kode Etik dan Pedoman Perilaku ASN hendaknya menjadi landasan bagi ASN untuk beroperasi dengan standar moral dan etika yang tinggi dalam seluruh aspek pekerjaannya. Meskipun demikian, peraturan ini memerlukan pemahaman dan implementasi yang efektif agar tujuan etika dan moral yang diamanatkan dapat dicapai dengan baik.

Berikut beberapa pasal dalam perwali ini yang perlu dicermati, antara lain:

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018

1. Pasal 8 ayat E yang berbunyi “bersedia menerima saran, kritik yang sehat, atau tindakan korektif dari sesama pegawai” bertentangan pasal 8 ayat I “tidak mencela hasil pekerjaan pegawai lain; dan”. Pada dasarnya sesama pegawai harus mengetahui kesalahan pegawai lain dulu baru bisa memberikan saran atau kritik.
2. Pasal 9 ayat D yang berbunyi “menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran dalam setiap perbuatan” bertentangan dengan pasal 7 ayat C “menjaga rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan dan hanya dapat mengemukakan kepada dan atas perintah pejabat yang berwenang atau kuasa peraturan perundang undangan”. Hal ini dianggap bertentangan dikarenakan pasal 7 ayat c menjelaskan tentang kelayaklaksanaan kepada atasan dengan menjaga seluruh rahasia apapun baik dalam konteks positif maupun negatif, dan ketika itu negatif maka itu dianggap sebagai perilaku tidak jujur yang bertentangan dengan pasal 9 ayat D.

Kemudian dapat penulis jabarkan terkait alasan mengapa penulis tertarik meneliti topik ini di Kota Semarang. Salah satu hal yang menjadi alasan karena sejak dikeluarkannya perwali ini oleh Walikota Semarang sebelumnya Bapak H. Hendrar Prihadi, S.E., M.M., sebagai upaya untuk memperkuat etika dan perilaku ASN, tentunya tidak semua ASN di Kota Semarang serta merta memahami dan mentaati isi dari peraturan yang dibuat. Dengan demikian menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengetahui tentang bagaimana pemahaman ASN dengan adanya peraturan ini yang dapat dilihat dari

bagaimana badan yang menangani terkait perwali ini menyampaikan isi daripada perwali ini sendiri. Pada dasarnya peneliti menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan kode etik maupun kode perilaku namun masih terbilang secara *general* yang mana belum menunjukkan ke spesifikan tentang implementasi perwali ini. Dapat dikatakan pula bahwa penelitian terkait objek ini masih terbatas.

Secara keseluruhan, kode etik ASN merupakan alat penting untuk memastikan ASN memenuhi tanggung jawabnya dengan integritas dan demi kepentingan terbaik masyarakat. Kode etik ini tidak hanya membela kepentingan publik, namun juga membantu pengembangan tata pemerintahan yang baik dan menjamin bahwa lembaga-lembaga pemerintah mematuhi standar etika yang tinggi. Berdasarkan pasal-pasal yang tertulis diatas bagaimanakah realitas keberlangsungan dari Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Kota Semarang?

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan penulis teliti, yaitu: Bagaimanakah implementasi Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Di Lingkungan Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya, yaitu: Menganalisis pemahaman ASN di Kota Semarang terkait dengan isi Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Perilaku ASN.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini, antara lain: Memberikan Kontribusi Terhadap Penelitian Selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi kontribusi berharga bagi penelitian selanjutnya dalam bidang etika dan perilaku ASN, baik di Kota Semarang maupun di tempat lain.

2. Manfaat Praktis

- 1) Peningkatan Pemahaman ASN: Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman ASN di Kota Semarang terkait dengan kode etik dan perilaku yang diharapkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesadaran etis ASN dalam menjalankan tugas.
- 2) Peningkatan Kepatuhan: Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan ASN terhadap kode etik dan perilaku, penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepatuhan ASN.

1.5 Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian yang ditulis dalam artikel Fabiola Daulima (2018) yang berjudul “Implementasi Etika Pejabat Publik Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon”. Yang dimuat dalam Jurnal Administrasi Publik Fisip Unsrat Vol. 4 No. 50. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa para pejabat publik di Sekretariat Daerah Kota Tomohon (para asisten, para kepala bagian, dan para kepala sub bagian) sudah dapat mengimplementasi etika pejabat publik dengan cukup baik dilihat dari dimensi-dimensi etika yang dipakai melihat implementasi etika pejabat publik dalam penelitian ini, yaitu :

- a. sikap/perilaku pejabat publik melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. sikap/perilaku pejabat publik melaksanakan tugas dengan jujur, tanggung jawab, dan integritas tinggi;
- c. sikap/perilaku pejabat publik melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin;
- d. sikap/perilaku pejabat publik melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang; dan lain lain.

Hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa ketaatan dan kepatuhan yang cukup baik dari para pejabat publik atau para pejabat struktural di Sekretariat Daerah Kota Tomohon terhadap kode etik dan kode perilaku yang berlaku bagi segenap pejabat publik yang ditetapkan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, dan

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

2. Hasil penelitian yang ditulis dalam artikel Ranti Hanafiah, Karjuni Dt. Maani (2020) yang berjudul “Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Kantor Bkpsdm Kabupaten Tanah Datar” yang dimuat dalam Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Volume 2 Nomor 3. Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tanah Datar telah berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menjalankan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, serta sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku. Namun, ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara, yaitu:
 - a. Kurangnya Sosialisasi: Komunikasi dalam pelaksanaan Kode Etik belum berjalan secara efektif karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan secara langsung kepada ASN.
 - b. Kesadaran Rendah: Kesadaran ASN, terutama dalam hal kedisiplinan, masih rendah.
 - c. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidang masing-masing untuk menjalankan tugasnya.

3. Hasil penelitian yang ditulis dalam artikel Wening Wijayanti, Denok Kurniasih (2023) yang berjudul “Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara” yang dimuat dalam PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA Volume 11 Nomor 1. Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Purbalingga masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rendahnya pemahaman terhadap kode etik di kalangan pegawai, kurangnya penghargaan atau insentif bagi PNS yang berprestasi, sanksi disiplin yang tidak tegas, penurunan kedisiplinan, pengawasan yang kurang efektif, dan ketiadaan peran model dari pemimpin organisasi dalam menerapkan kode etik. Semua faktor ini mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja.

1.6 Kajian Teori

1.6.1 Teori Implementasi

Implementasi kebijakan dapat dimulai dari sebuah gagasan abstrak atau pertanyaan tentang masalah yang ingin diselesaikan. Menurut George C. Edwards III (Subarsono, 2011: 90-92), ada empat faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, sikap, dan struktur birokrasi. Keempat faktor ini harus dilaksanakan secara bersamaan karena saling berkaitan.

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan:

1. Komunikasi

Dalam keberlangsungan sebuah kebijakan komunikasi yang efektif dapat menjadi faktor yang mendukung. Terjalannya komunikasi yang efektif antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya adalah penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan sasaran kebijakan serta bagaimana kebijakan tersebut akan dilaksanakan.

2. Sumber daya

Yang kedua adanya faktor Sumber daya. Sumber daya yang memadai, termasuk dana, personel, dan peralatan, juga menjadi faktor yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan secara efektif.

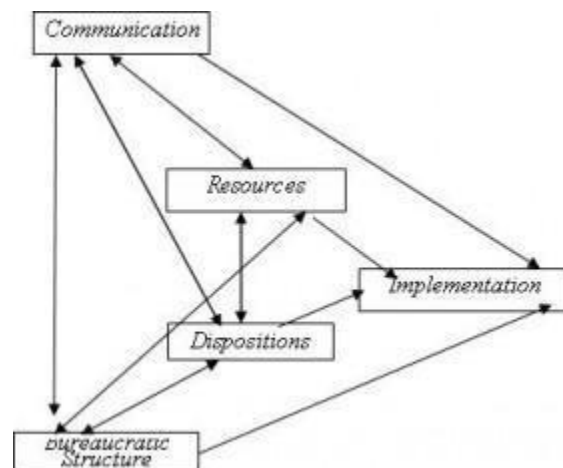
3. Sikap

Dalam proses implementasi sikap serta komitmen dari pihak-pihak terkait juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Sikap positif dari pelaksana kebijakan dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya terhadap kebijakan akan meningkatkan kemungkinan keberhasilan implementasi.

4. Struktur birokrasi

Sebuah implementasi kebijakan dapat terlaksana dengan baik apabila kewenangan yang diberikan pada bagian-bagian terkait jelas dan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing bagiannya. Struktur

birokrasi yang efektif dan efisien akan membantu memastikan bahwa kebijakan dilaksanakan secara efisien dan efektif.



Gambar 1. 1 Model Implementasi Edward III

Sumber: Analisis Kebijakan Publik (Subarsono, 2020).

1.6.2 Kode Etik

Kode etik dilihat dari segi asal-usul kata (etimologis) terdiri dari dua kata yaitu kode dan etik. Dalam bahasa Inggris terdapat berbagai makna dari kata “code” diantaranya, (1). Tingkah laku, yaitu sejumlah aturan yang mengatakan bagaimana orang berperilaku dalam hidupnya atau dalam situasi tertentu, (2). Peraturan atau undang-undang, tertulis yang harus diakui seperti “dress code” adalah peraturan tentang pakaian yang harus digunakan dalam kondisi atau tempat tertentu, misalnya di sekolah, bisnis, dan sebagainya. Sedangkan kata Etik (*ethic*) dalam bentuk tunggal memiliki makna perilaku dan sikap masyarakat. (Rachman, 2006:80).

Kode etik ialah kaidah-kaidah peraturan-peraturan yang ditetapkan dan diterima oleh seluruh anggota suatu profesi. Kode etik harus dilaksanakan dengan baik dan tidak boleh menyimpang dari peraturan-peraturannya. Jika, para anggota yang menyimpang dari peraturan-peraturannya dapat dipecat dari profesinya (Simongkar:87). Kedudukan kode etik adalah sebagai pedoman untuk berperilaku yang baik dan benar, namun implementasinya sangat tergantung kepada karakter masing-masing individu. Sedangkan tujuan kode etik sendiri yaitu untuk memecahkan sekaligus untuk menyempurnakan perilaku menyimpang daripada nilai-nilai luhur yang ada pada manusia dalam kelompoknya.

1.7 Operasionalisasi Konsep

Peraturan Walikota adalah peraturan daerah yang dibentuk oleh kepala daerah untuk mengatur tata kelola urusan pemerintahan daerah dan kepentingan masyarakat setempat. Dalam konteks penelitian, Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang kode etik dan perilaku ASN di Kota Semarang dikeluarkan oleh Walikota Semarang, H. Hendrar Prihadi, S.E., M.M., pada tanggal 6 Desember 2020. Peraturan ini bertujuan mengatur pedoman perilaku ASN di Kota Semarang.

Selanjutnya, terkait dengan kode etik, yang dimaksud adalah seperangkat aturan atau norma yang mengatur perilaku atau tindakan seseorang dalam suatu profesi. Dalam kerangka penelitian ini, kode etik ASN merujuk pada seperangkat aturan atau norma yang mengatur perilaku atau tindakan ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berikut turunan dari teori implementasi untuk memudahkan pengukuran suatu variabel:

Tabel 1. 1 Operasionalisasi Konsep Turunan Teori Implementasi

Konsep	Variabel	Indikator
Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang kode etik dan perilaku ASN di Kota Semarang	Komunikasi	1) Informasi tentang Peraturan Walikota no 40 tahun 2020 tentang kode etik dan perilaku ASN harus tersedia dengan mudah diakses oleh ASN. 2) Informasi tentang Peraturan Walikota no 40 tahun 2020 tentang kode etik dan perilaku ASN harus disampaikan secara jelas, komprehensif, dan mudah dipahami. Informasi tersebut juga harus akurat dan terkini. 3) Komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, dan pelatihan.
	Sumber daya	1) Sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, diperlukan untuk melaksanakan implementasi kebijakan. 2) Sumber daya finansial yang memadai diperlukan untuk mendukung kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan, seperti sosialisasi, pelatihan, dan penegakan hukum. 3) Sumber daya fisik yang memadai, seperti sarana dan

		prasarana, diperlukan untuk mendukung kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan.
	Disposisi	1) Sikap dan komitmen pimpinan yang positif terhadap peraturan akan mendorong ASN untuk mematuhi peraturan. Pimpinan dapat menunjukkan komitmennya dengan cara memberikan contoh yang baik, memberikan dukungan, dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar peraturan. 2) Pengetahuan dan pemahaman ASN terhadap peraturan akan meningkatkan kepatuhan ASN terhadap peraturan. ASN perlu memahami tujuan dan substansi peraturan, serta konsekuensi dari pelanggaran peraturan. 3) Penegakan peraturan yang tegas dan konsisten akan mendorong ASN untuk mematuhi peraturan. Penegakan peraturan dapat dilakukan dengan cara memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran.
	Struktur birokrasi	1) Klarifikasi tugas dan fungsi birokrasi akan memastikan bahwa birokrasi memiliki tugas dan fungsi yang jelas dan terarah. Tugas dan fungsi birokrasi harus sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan.

		2) Keterkaitan antar unit kerja akan memastikan bahwa birokrasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Unit kerja yang terkait perlu memiliki koordinasi dan komunikasi yang baik. 3) Kemampuan birokrasi akan menentukan efektivitas implementasi kebijakan. Birokrasi harus memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, termasuk kemampuan dalam bidang teknis, manajerial, dan kepemimpinan.
--	--	--

Sumber: Olahan peneliti dari turunan variabel teori Implementasi

1.8 Metode Penelitian

John Creswell (2016), menyatakan bahwa metodologi penelitian mencakup berbagai teknik pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang digunakan peneliti dalam pelaksanaan studi. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti antara lain.

1.8.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2017:6), penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mendalami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya secara menyeluruh. Pendekatan ini dilakukan dengan mendeskripsikan fenomena tersebut dalam bentuk kata dan bahasa, secara holistik, dan dalam konteks khusus yang

alamiah. Dalam pelaksanaannya, metode alamiah digunakan sebagai pendekatan dalam menggali pemahaman mendalam mengenai fenomena yang bersangkutan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian dengan metode deskriptif merupakan penelitian yang memberikan gambaran mengenai suatu kondisi social, subjek atau objek yang diteliti.

1.8.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013:32) merupakan merujuk pada atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variabel spesifik yang ditentukan untuk diselidiki dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian kali ini peneliti memilih birokrat atau pegawai di instansi pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang yang terletak di Gedung Balai Kota Semarang.

1.8.3 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran mendefinisikan sumber data sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh. Peneliti mengambil 2 jenis data yaitu:

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya. Contoh data primer adalah data hasil survei, data hasil wawancara, dan data hasil pengamatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain dan dapat digunakan kembali oleh peneliti lain. Contoh data sekunder adalah data hasil sensus, data hasil penelitian, dan data hasil laporan.

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan data-data dan informasi. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada responden yang diwawancarai dan diteliti (Hasan, 2004, hal 16). Ketika melakukan wawancara peneliti sudah mempersiapkan pedoman wawancara yang berisikan daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti disebut sebagai *Interview Schedule* sedangkan pedoman wawancara yang berisikan indikator dari daftar pertanyaan disebut sebagai *Interview Guideline* (Siyoto, dkk, 2015).

Interview yang peneliti lakukan yaitu interview bebas dan interview terpimpin. Interview bebas, digunakan peneliti untuk menanyakan hal yang dibutuhkan dalam penelitian, sedangkan interview terpimpin peneliti menggunakannya sebagai pedoman saat menanyakan sesuatu pada responden sehingga wawancara yang dilaksanakan tersusun secara sistematis dan dapat menghasilkan data yang valid (Sugiyono, 2018, hal 14).

Teknik pengambilan narasumber dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Metode ini dipilih karena membutuhkan narasumber yang memiliki pengetahuan, kewenangan, serta keterlibatan langsung terhadap topik yang dikaji yaitu Implementasi Peraturan Walikota No. 40 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Kota Semarang. Oleh karena ini, dalam penelitian kali ini peneliti mengambil narasumber dari BKPP dan kelurahan adalah keputusan metodologis yang empiris, relevan, dan strategis. BKPP nantinya dapat memberikan perspektif dari sisi pembuat dan pengawas kebijakan, sedangkan kelurahan memberikan gambaran praktis. Narasumber dipilih berdasarkan pertimbangan posisi struktural, pengalaman kerja, dan relevansi dengan fokus penelitian. Sehingga kombinasi ini secara komprehensif dapat untuk menganalisis mulai dari tingkat struktural hingga operasional.

Adapun narasumber dari BKPP Kota Semarang meliputi:

1. Much Machrus, S.H. Selaku kepala bidang Kesejahteraan dan Disiplin.

Hal ini dipilih sebagai narasumber karena bertanggung jawab secara langsung terhadap perumusan dan pengawasan kebijakan disiplin ASN di Kota Semarang. Beliau memberikan gambaran struktural dan kelembagaan mengenai peran BKPP dalam menyusun SOP, mekanisme evaluasi, serta tindak lanjut pelanggaran kode etik

2. Bambang Elang Wijoyo, S.Sos selaku Sub Koordinator Disiplin Berdasarkan perannya, beliau sebagai pelaksana teknis yang menangani kasus disiplin ASN sehari-hari. Narasumber ini penting untuk menjelaskan praktik implementasi peraturan, kendala administratif, serta bagaimana pelanggaran ditangani di lapangan berdasarkan Perwali No. 40 Tahun 2020.

3. Catur Setya Nugroho, S.H. selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian

Beliau dilibatkan dalam narasumber penelitian ini karena memiliki kewenangan dalam aspek kepegawaian secara menyeluruh, termasuk integrasi kode etik ke dalam sistem kepegawaian. Pandangannya mencerminkan bagaimana kebijakan tersebut diinternalisasi dalam sistem kerja ASN, terutama pada aspek rekrutmen dan pembinaan.

Adapun alasan memilih narasumber dalam lingkup kelurahan karena kelurahan adalah unit pemerintahan terdepan yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat, serta menjadi tempat implementasi konkret dari etika dan perilaku ASN. Narasumber dari Kelurahan Lamper Lor dipilih berdasarkan pertimbangan lokasi, ketersediaan data, dan keterlibatan dalam pelaksanaan kode etik. Berikut beberapa narasumber yang diambil dari Kelurahan Lamper Lor:

1. Usman Hasan, S.E. Selaku Lurah Lamper Lor

Beliau dipilih karena memiliki otoritas dalam mengelola ASN di tingkat kelurahan. Perspektif beliau memberikan gambaran langsung mengenai bagaimana nilai-nilai kode etik diterapkan di lingkungan kerja, serta tantangan aktual dalam membangun budaya kerja yang etis di tingkat paling bawah.

2. Setyo Nugrahani selaku Seksi Pembangunan Kelurahan Lamper Lor

Dalam hal ini, perannya sebagai pelaksana teknis. Beliau dilibatkan untuk melihat bagaimana pemahaman dan penerapan kode etik berlangsung di tataran staf, termasuk sikap dalam pelayanan publik, hubungan kerja antar ASN, serta tanggungjawab etis dalam tugas sehari-hari.

Dengan melibatkan narasumber dari dua level birokrasi –struktural (BKPP) dan operasional (Kelurahan) diharapkan peneliti dapat:

- a. Mengidentifikasi gap antara kebijakan normatif dan pelaksanaan teknis
- b. Menganalisis keselarasan pemahaman ASN terhadap nilai-nilai kode etik yang dicanangkan
- c. Menyusun evaluasi implementatif dari atas ke bawah (*top-down*) dan dari bawah ke atas (*bottom-up*)

Pendekatan ini memperkuat validitas data melalui triangulasi peran dan fungsi, serta menegaskan bahwa analisis implementasi kebijakan tidak dapat dilepaskan dari konteks kelembagaan dan praktik kerja ASN di lapangan.

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari jurnal kegiatan, arsip foto, catatan, buku-buku, internet dan data kegiatan lain sebagainya. Hal ini berguna sebagai bukti pendukung dan pertanggungjawaban dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

c. Observasi

Sugiyono (2018) mendefinisikan observasi sebagai bukan hanya sekadar melihat, tetapi juga mencatat secara sistematis semua hal yang diamati. Metode ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, tanpa mempengaruhinya.

1.8.5 Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data merupakan langkah awal apabila semua data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan yang ditentukan, setelah olahan data yang ada dilakukan pengklarifikasian atas semua jawaban untuk dianalisa. Analisis data menggunakan bentuk analisis kualitatif yaitu analisis data dengan berpatokan pada fenomena-fenomena yang kemudian dihubungkan dengan teori atau pendapat yang sudah ada sebelumnya. Analisis data kualitatif merupakan cara yang dilakukan secara berkelanjutan. Data yang dihasilkan dalam bentuk kata-kata bukan berbentuk susunan angka analisis tersusun dari tiga jalur kegiatan yang dilaksanakan dengan bersama-sama yakni: reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Kurniawan, 2012, hal 59).

- a. **Reduksi data**, yaitu data yang dihasilkan dalam jumlah banyak dari lokasi penelitian. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dengan seksama dan detail, untuk menyederhanakan data, dan juga perlu dilakukan penyaringan data-data yang ada kemudian dicatat oleh peneliti, mulai dari proses berlangsung hingga selama pelaksanaan penelitian. Sebelum mengumpulkan data penulis mempersiapkan buku catatan kemudian mendata kembali catatan yang telah dicatat sehingga tidak ada kesalahan dalam pencatatan data. Penulis meringkas data yang didapat dari informan saat wawancara lalu mengumpulkan catatan kecil secara bertahap sampai wawancara selesai dilaksanakan.

b. Penyajian Data, merupakan proses untuk menghasilkan informasi yang mungkin menjadi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini, data yang disajikan telah disederhanakan dan reduksi data disertai dengan gambaran keseluruhan dari kesimpulan yang diambil sedemikian rupa sehingga tersusun dalam suatu pola hubungan sehingga begitu mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data, yaitu memverifikasi data dengan mengumpulkan bukti-bukti yang valid kemudian diolah kembali pada saat pengumpulan data berikutnya saat turun lapangan. Proses pengumpulan data selama di lapangan penelitian masih berupa data mentah dan sementara harus diolah sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan menggunakan data yang telah direduksi diolah kembali lalu barulah ditarik kesimpulan.

d. Triangulasi Data,

Triangulasi ini juga sejalan dengan prinsip validitas dalam penelitian kualitatif menurut Moleong (2017), yang menyarankan penggunaan berbagai sumber dan teknik untuk mengonfirmasi temuan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang utuh, akurat, dan meyakinkan terkait implementasi kode etik ASN di Kota Semarang.

Sementara itu, triangulasi metode dilakukan dengan memadukan hasil dari wawancara mendalam, observasi langsung di lingkungan kerja ASN, serta studi dokumentasi seperti notulensi kegiatan sosialisasi, surat edaran internal, dan data pelanggaran disiplin. Pendekatan ini membantu peneliti untuk memahami secara menyeluruh dan objektif mengenai pelaksanaan Perwali No. 40 Tahun 2020, serta menghindari bias dari satu sumber atau metode saja.

Dalam rangka meningkatkan validitas dan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek data hasil wawancara dari berbagai narasumber yang memiliki perspektif berbeda, yaitu dari level kebijakan (BKPP Kota Semarang) dan level operasional (kelurahan). BKPP memberikan pandangan mengenai proses perumusan, sosialisasi, serta pengawasan terhadap peraturan, sedangkan kelurahan merepresentasikan pengalaman langsung dalam penerapan kode etik di tingkat pelaksana.

Dari susunan analisis data diatas, masuk dalam tahap verifikasi data atau penarikan kesimpulan dari data yang telah direduksi dan disajikan untuk kemudian menuju kesimpulan akhir yang mampu menjawab mengenai implementasi Peraturan Walikota nomor 40 tahun Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Kota Semarang.

Dalam melakukan verifikasi data, peneliti menggunakan teori triangulasi data, dimana teori ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dari setiap informan yang dijumpai oleh peneliti di lokasi penelitian, yang diantaranya dari birokrasi pembuat kebijakan yaitu BKPP dengan birokrasi pelaksana ditingkat kelurahan. Data yang diperoleh di lapangan penelitian mencari kebenaran sedalam-dalamnya, untuk memperoleh informasi yang akurat dan gambaran yang aktual terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti.