

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, implementasi Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Lingkungan Kota Semarang telah dilaksanakan dengan cukup baik, namun belum optimal di seluruh lini. Hal ini dianalisis melalui empat indikator utama dari teori implementasi kebijakan George C. Edward III, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Pada aspek komunikasi, penyebarluasan informasi tentang Perwali dilakukan melalui apel pagi, website resmi BKPP, serta sosialisasi tematik menjelang masa pemilu. Meskipun sudah berjalan, tingkat pemahaman ASN tingkat pelaksana masih bervariasi, menunjukkan perlunya metode penyampaian yang lebih partisipatif dan kontekstual.

Aspek sumber daya, baik manusia, finansial, maupun sarana prasarana, telah tersedia secara memadai di tingkat BKPP, tetapi terdapat kesenjangan koordinasi antara instansi pembina dengan unit pelaksana, terutama di kelurahan.

Pada aspek disposisi, ASN Kota Semarang secara umum memiliki sikap positif terhadap penerapan kode etik, didukung oleh pimpinan yang memberikan keteladanan. Namun demikian, masih dijumpai ASN yang menunjukkan sikap pasif, tidak responsif terhadap pembinaan, serta rendah pemahamannya terhadap esensi nilai-nilai etika dalam tugas sehari-hari.

Sedangkan dari aspek struktur birokrasi, regulasi dan jalur koordinasi telah tersusun dengan baik, namun efektivitas pelaksanaan belum maksimal, terutama dalam penegakan sanksi terhadap pelanggaran etika dan netralitas ASN.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Perwali No. 40 Tahun 2020 di Kota Semarang telah terlaksana, tetapi belum sepenuhnya menjangkau perubahan perilaku ASN di semua lini, khususnya dalam hal internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya kerja dan pelayanan publik.

4.2. Saran

1. Optimalisasi Sosialisasi Partisipatif BKPP dan seluruh OPD terkait perlu menyelenggarakan sosialisasi kode etik yang tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga mendorong partisipasi aktif ASN melalui forum diskusi, studi kasus, dan simulasi pelanggaran etik agar pemahaman menjadi lebih aplikatif.
2. Penguatan Fungsi Monitoring dan Evaluasi Diperlukan sistem pengawasan yang lebih komprehensif dan responsif, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk pelaporan pelanggaran secara anonim dan real-time, agar pelaksanaan kode etik dapat diawasi secara lebih objektif.
3. Penegakan Sanksi yang Konsisten dan Transparan Proses penegakan sanksi terhadap pelanggaran kode etik harus dilakukan secara tegas dan adil tanpa diskriminasi jabatan. Transparansi dalam

penanganan pelanggaran juga perlu ditingkatkan untuk membangun kepercayaan publik dan mendorong efek jera.

4. Penguatan Peran Pimpinan sebagai Role Model Etika Kepala OPD dan pimpinan unit kerja perlu menunjukkan keteladanan nyata dalam perilaku etis dan netralitas politik. Komitmen moral pimpinan menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang etis dan profesional.
5. Integrasi Kode Etik dalam Sistem Penilaian Kinerja ASN Nilai-nilai kode etik harus menjadi bagian dari indikator dalam evaluasi kinerja ASN, agar perilaku etis tidak hanya menjadi tuntutan normatif, tetapi juga memengaruhi jenjang karier dan insentif.