LEXARA
Journal of Law and Legal Studies
Lexara: Journal of Law and Legal Studies
Vol. 1 No. 3 2026
E-ISSN: 3164-5763
punggawajournal.com/lexara

Rekonstruksi Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Hukum dan Etika Profesi: Problematika Independensi dan Akuntabilitas Pengawasan

Mochammad Nurfaizi[1], Anggreany Arief[2]
[1,2] Program Studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Korespondensi: mochnurfaizi19@gmail.com[1] , anggreany.arief@umi.ac.id [2]

Informasi Artikel
Riwayat artikel:
Received Sept 21th, 2026
Revised Oct 30th, 2026
Accepted Nov 7th, 2026

Keyword:
Civil Servants; Code of Ethics; Code of Conduct; Professional Ethics; Independent Oversight; Accountability.

ABSTRAK
Penelitian ini telah mengkaji problematika penegakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama terkait independensi dan akuntabilitas pengawasan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. Permasalahan penelitian berangkat dari kebutuhan memastikan bahwa pengawasan etik tidak semata-mata bergantung pada mekanisme internal yang berpotensi dipengaruhi hubungan hierarkis, tetapi tetap menjamin kepastian hukum dan hak ASN yang diperiksa. Penelitian menggunakan metode hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, dengan menelaah peraturan terkait, putusan pengadilan, serta literatur ilmiah. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaturan nilai dasar dan kode perilaku ASN telah menyediakan landasan normatif, sedangkan pengawasan independen sebagaimana ditegaskan Mahkamah Konstitusi memerlukan pengaturan kelembagaan, kewenangan, prosedur pemeriksaan, dan mekanisme pertanggungjawaban yang jelas. Penelitian menyimpulkan bahwa rekonstruksi penegakan kode etik perlu mengintegrasikan independensi pemeriksa, transparansi proses, perlindungan hak pembelaan, konsistensi sanksi, dan akuntabilitas keputusan agar penegakan etik berlangsung objektif dan dapat diuji.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kedudukan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan karena menjadi unsur pelaksana kebijakan publik, penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Kedudukan tersebut menempatkan ASN tidak hanya sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai profesi yang terikat pada standar integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan perilaku tertentu dalam menjalankan kewenangan jabatan. Dalam pelaksanaan tugasnya, ASN dituntut untuk mengutamakan kepentingan masyarakat dan negara dibandingkan kepentingan pribadi maupun kelompok. Oleh karena itu, pelaksanaan profesi ASN tidak cukup hanya didasarkan pada kemampuan teknis dan kepatuhan terhadap prosedur administrasi, tetapi juga harus mencerminkan nilai moral dan etika yang menjadi dasar kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan.

Kedudukan etika profesi dalam penyelenggaraan pemerintahan memperoleh landasan normatif melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 2 undang-undang tersebut menetapkan sejumlah asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, antara lain kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, akuntabilitas, keterbukaan, serta keadilan dan kesetaraan. Selanjutnya, Pasal 3 mengatur nilai dasar ASN yang meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai tersebut kemudian dijabarkan dalam Pasal 4 melalui pengaturan kode etik dan kode perilaku yang bertujuan menjaga martabat dan

kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa etika profesi bukan sekadar pedoman moral yang bersifat sukarela, melainkan bagian dari kerangka normatif yang mengikat pelaksanaan profesi ASN (Republik Indonesia, 2023).

Pengaturan kode etik dan kode perilaku tersebut memiliki arti penting karena pelaksanaan tugas ASN senantiasa berhubungan dengan penggunaan kewenangan publik. Setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh ASN dapat menimbulkan konsekuensi terhadap hak, kepentingan, serta pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh sebab itu, pelanggaran etika profesi tidak dapat dipandang semata-mata sebagai penyimpangan perilaku individual, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Dalam konteks tersebut, penegakan kode etik diperlukan sebagai instrumen untuk memastikan bahwa kewenangan jabatan dijalankan secara bertanggung jawab, objektif, tidak diskriminatif, dan sesuai dengan kepentingan publik.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana memastikan bahwa ketentuan kode etik dan kode perilaku tersebut dapat ditegakkan secara objektif dan konsisten. Keberadaan aturan yang memuat standar perilaku belum dengan sendirinya menjamin terwujudnya kepatuhan apabila tidak didukung mekanisme pengawasan yang independen dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam praktik kelembagaan, pengawasan etik ASN berkaitan dengan struktur hierarki birokrasi, kewenangan pejabat pembina kepegawaian, peran atasan, serta mekanisme pemeriksaan melalui majelis kode etik. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan ketika pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran etik melibatkan pegawai yang memiliki hubungan kedinasan atau struktural dengan pihak yang berwenang melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan sanksi. Situasi demikian perlu dikaji untuk memastikan bahwa hubungan hierarkis tidak mengurangi objektivitas pemeriksaan maupun memberikan ruang bagi intervensi kepentingan tertentu.

Problematika tersebut memperoleh dimensi konstitusional melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 yang diucapkan pada 16 Oktober 2025. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Mahkamah menyatakan bahwa ketentuan Pasal 26 ayat (2) huruf d mengenai pengawasan penerapan sistem merit harus dimaknai mencakup pengawasan terhadap penerapan asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN yang dilakukan oleh suatu lembaga independen. Mahkamah juga memerintahkan agar lembaga independen tersebut dibentuk paling lama dua tahun sejak putusan diucapkan. Putusan ini memberikan perkembangan penting dalam penguatan mekanisme pengawasan ASN karena menempatkan independensi kelembagaan sebagai unsur yang diperlukan dalam pengawasan sistem merit dan penegakan nilai-nilai dasar profesi ASN (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Sejalan dengan pengaturan tersebut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga menempatkan pelaksanaan kode etik dan kode perilaku sebagai kewajiban setiap Pegawai ASN. Pasal 24 ayat (1) huruf c mewajibkan Pegawai ASN melaksanakan nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku, sedangkan ayat (2) mengatur bahwa ketidakpatuhan terhadap kewajiban tersebut dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya, Pasal 39 mewajibkan setiap instansi pemerintah melakukan internalisasi nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dalam lingkungan organisasinya. Pengaturan ini memperlihatkan bahwa penegakan etika profesi ASN memiliki hubungan erat dengan mekanisme pembinaan dan penegakan disiplin kepegawaian. Meskipun demikian, hubungan antara pengawasan etik, pemeriksaan pelanggaran, dan penjatuhan sanksi memerlukan mekanisme yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan maupun perbedaan perlakuan terhadap pelanggaran yang memiliki karakteristik serupa (Republik Indonesia, 2023).

Dalam perspektif hukum dan etika profesi, independensi pengawasan merupakan salah satu unsur penting untuk memastikan bahwa penegakan kode etik tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, hubungan kedinasan, maupun tekanan struktural. Independensi dalam konteks ini tidak hanya dimaknai sebagai kebebasan pemeriksa dalam menilai suatu dugaan pelanggaran, tetapi juga menyangkut kedudukan kelembagaan, kewenangan, serta jaminan objektivitas dalam proses pengawasan. Sementara itu, akuntabilitas menghendaki agar setiap tindakan pengawasan, pemeriksaan, dan pengambilan keputusan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan ketentuan hukum, alasan yang objektif, serta prosedur yang transparan. Kedua prinsip tersebut pada dasarnya saling melengkapi. Independensi tanpa akuntabilitas berpotensi menghasilkan kewenangan pengawasan yang tidak terkendali, sedangkan

akuntabilitas tanpa independensi berisiko menjadikan proses pemeriksaan rentan terhadap intervensi pihak yang memiliki kepentingan terhadap hasil pemeriksaan.

Pentingnya keseimbangan antara independensi dan akuntabilitas juga dapat dipahami melalui pendekatan public integrity yang dikembangkan oleh Organisation for Economic Co-operation and Development. Dalam OECD Public Integrity Handbook, penguatan integritas sektor publik tidak hanya membutuhkan standar perilaku yang jelas, tetapi juga sistem penegakan yang koheren, keputusan pemeriksaan yang tepat waktu, objektif, dan adil, serta mekanisme pengawasan internal maupun eksternal yang mampu memastikan pertanggungjawaban penyelenggara pemerintahan. Pendekatan tersebut menempatkan pengawasan sebagai bagian dari sistem integritas yang lebih luas, bukan sekadar kegiatan pemeriksaan terhadap individu yang diduga melakukan pelanggaran. Dengan demikian, efektivitas penegakan kode etik ASN perlu dinilai melalui keterpaduan antara standar etik, kelembagaan pengawasan, prosedur pemeriksaan, dan mekanisme pertanggungjawaban (OECD, 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas persoalan etika aparatur dan pelaksanaan kode etik dalam penyelenggaraan pemerintahan. Wijaya (2018), dalam penelitiannya yang berjudul The Public Service Ethics in Bali in the Bureaucratic Reform Era, mengkaji etika pelayanan publik dalam lingkungan birokrasi di Bali. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik etika pelayanan publik dipengaruhi oleh nilai budaya Sewaka Dharma yang mengandung prinsip pengabdian kepada masyarakat dan pertanggungjawaban. Penelitian tersebut memberikan kontribusi dalam memahami hubungan antara nilai etika, budaya birokrasi, dan kualitas pelayanan publik. Namun, pembahasannya lebih diarahkan pada penerapan nilai etika dalam pelayanan masyarakat dan belum secara khusus mengkaji independensi kelembagaan dalam pengawasan serta penegakan kode etik ASN (Wijaya, 2018).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Amsar, Tyoso, dan Mardiyah (2022) melalui artikel berjudul Analisis Independensi, Interdependensi Tugas, Kode Etik, Soft Skills, dan Pengungkapan Kecurangan (Studi pada Aparatur Sipil Negara yang Bertugas sebagai Auditor di Kota Semarang). Penelitian tersebut melibatkan 84 ASN yang bertugas sebagai auditor dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interdependensi tugas, kode etik, dan soft skills secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan kecurangan. Penelitian tersebut relevan karena memperlihatkan hubungan antara kode etik dan pelaksanaan tanggung jawab profesional ASN, khususnya dalam fungsi pengawasan internal. Meskipun demikian, objek kajiannya berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi pengungkapan kecurangan oleh auditor ASN, bukan pada rekonstruksi kelembagaan pengawasan kode etik dan kode perilaku ASN secara umum (Amsar et al., 2022).

Selanjutnya, Sahran dan Jayadi (2023) melakukan penelitian berjudul Efektifitas Penjatuhan Sanksi oleh Majelis Kode Etik ASN terhadap Pelanggaran Kode Etik ASN di Kota Makassar (Studi Kasus 2014–2015). Penelitian tersebut menggunakan metode yuridis empiris dengan lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran kode etik pada periode yang diteliti belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi beberapa faktor penghambat, antara lain pembiaran oleh atasan, rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajiban, serta situasi politik yang memengaruhi proses penjatuhan sanksi. Temuan tersebut memberikan gambaran empiris mengenai persoalan penegakan kode etik ASN, terutama berkaitan dengan pengaruh struktur hierarki dan kondisi kelembagaan terhadap konsistensi penjatuhan sanksi. Akan tetapi, penelitian tersebut menggunakan objek dan periode pengamatan yang terbatas serta belum mengkaji implikasi perubahan kerangka hukum ASN setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 (Sahran & Jayadi, 2023).

Kajian yang lebih baru dilakukan oleh Mastur, Rinojati, dan Fathya (2026) melalui artikel Examination of Ethics in Public Service: An Indonesian Perspective. Penelitian tersebut menganalisis penerapan etika pelayanan publik di Indonesia dengan menggunakan dimensi kesetaraan, keadilan, kepatuhan, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan prosedur yang ketat dan pengarahan pegawai secara berkala berkontribusi terhadap akuntabilitas serta perilaku etis dalam pelayanan publik. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa etika aparatur memiliki hubungan dengan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Namun, fokus penelitian tersebut berada pada

penerapan etika dalam praktik pelayanan publik, bukan pada persoalan independensi lembaga pengawas dan desain pertanggungjawaban dalam proses penegakan kode etik ASN (Mastur et al., 2026).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa kajian mengenai etika ASN telah berkembang dalam beberapa perspektif, antara lain etika pelayanan publik, pengaruh kode etik terhadap pelaksanaan tugas profesional, efektivitas penjatuhan sanksi oleh majelis kode etik, dan penerapan nilai integritas dalam birokrasi. Meskipun demikian, berdasarkan literatur yang ditelaah dalam penelitian ini, masih terdapat ruang kajian mengenai hubungan antara independensi kelembagaan dan akuntabilitas pengawasan dalam penegakan kode etik ASN, terutama setelah perubahan kerangka hukum melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. Penelitian terdahulu cenderung menempatkan persoalan etika pada tingkat perilaku individu, kualitas pelayanan, atau efektivitas pemberian sanksi dalam suatu instansi. Sementara itu, penelitian ini menempatkan desain kelembagaan pengawasan sebagai persoalan utama dengan menghubungkan norma etika profesi, independensi pengawasan, dan pertanggungjawaban hukum dalam satu kerangka analisis.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis rekonstruksi penegakan kode etik dan kode perilaku ASN melalui perspektif hukum dan etika profesi dengan menjadikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 sebagai salah satu pijakan analisis utama. Penelitian ini tidak hanya membahas kebutuhan pembentukan lembaga pengawas yang independen, tetapi juga mengkaji bagaimana independensi tersebut harus diimbangi dengan mekanisme akuntabilitas yang dapat menjamin objektivitas dan kepastian hukum. Dalam hal ini, terdapat persoalan penting mengenai batas kewenangan antara lembaga pengawas independen, instansi pemerintah, pejabat pembina kepegawaian, dan mekanisme internal penegakan kode etik. Putusan Mahkamah Konstitusi telah memberikan penegasan mengenai keharusan pengawasan independen terhadap sistem merit, termasuk penerapan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. Namun, amar putusan tersebut tidak dengan sendirinya merinci keseluruhan prosedur pemeriksaan individual, hubungan kewenangan antarinstansi, maupun mekanisme penjatuhan sanksi. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk merumuskan desain pengawasan yang tidak hanya menjamin independensi, tetapi juga tetap tunduk pada prinsip legalitas, transparansi, proporsionalitas, dan pertanggungjawaban (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab dua permasalahan utama. Pertama, bagaimana pengaturan dan pelaksanaan penegakan kode etik dan kode perilaku ASN dalam kerangka hukum yang berlaku, khususnya berkaitan dengan problematika independensi dan akuntabilitas pengawasan. Kedua, bagaimana rekonstruksi model penegakan kode etik dan kode perilaku ASN yang mampu menjamin independensi kelembagaan, objektivitas pemeriksaan, perlindungan hak pegawai, serta akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Kedua permasalahan tersebut menjadi dasar untuk menganalisis kesesuaian antara pengaturan normatif dengan kebutuhan pembentukan sistem pengawasan etik yang efektif dan berkeadilan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis kerangka hukum penegakan kode etik dan kode perilaku ASN serta mengidentifikasi persoalan yang berkaitan dengan independensi dan akuntabilitas pengawasan. Selain itu, penelitian ini bertujuan merumuskan konstruksi model penegakan kode etik yang dapat memperkuat pemisahan fungsi pengawasan dari kepentingan pembuat dan pelaksana kebijakan, tanpa mengabaikan mekanisme pertanggungjawaban hukum. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum administrasi negara dan etika profesi, khususnya mengenai hubungan antara kewajiban etik, independensi kelembagaan, dan akuntabilitas pejabat publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, pembentuk peraturan perundang-undangan, serta instansi pengelola kepegawaian dalam menyusun mekanisme pengawasan dan penegakan kode etik ASN yang objektif, transparan, konsisten, dan memberikan perlindungan hukum bagi seluruh pegawai ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma hukum, asas hukum, prinsip hukum, doktrin, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaturan penegakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), mengidentifikasi permasalahan normatif

terkait independensi dan akuntabilitas pengawasan, serta merumuskan konstruksi hukum mengenai model penegakan kode etik yang lebih objektif dan berkeadilan. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dan preskriptif, yaitu menggambarkan ketentuan hukum yang berlaku, menganalisis kesesuaian antara norma hukum dan prinsip etika profesi, serta memberikan argumentasi dan rekomendasi hukum terhadap permasalahan yang ditemukan (Muhaimin, 2020; Marzuki, 2021).

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum yang mengatur kedudukan, kewajiban, nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan mekanisme pengawasan ASN. Peraturan utama yang dikaji adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 24, Pasal 26, dan Pasal 39. Selain itu, penelitian ini juga menelaah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelaahan terhadap peraturan tersebut dilakukan dengan memperhatikan ruang lingkup pengaturannya, status keberlakuannya, serta kesesuaiannya dengan perkembangan hukum ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Republik Indonesia, 2004, 2021, 2022, 2023).

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan mengkaji berbagai konsep dan doktrin hukum yang berkaitan dengan etika profesi, independensi kelembagaan, akuntabilitas, integritas, profesionalitas, dan kepastian hukum. Pendekatan ini digunakan untuk membangun kerangka pemikiran mengenai hubungan antara kewajiban etik ASN sebagai pelaksana fungsi pemerintahan dan tanggung jawab hukum dalam penggunaan kewenangan jabatan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian menganalisis bagaimana prinsip independensi dan akuntabilitas dapat diterapkan secara seimbang dalam sistem pengawasan kode etik, sehingga mekanisme pengawasan tidak hanya terbebas dari intervensi kepentingan struktural, tetapi juga tetap dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan prinsip negara hukum.

Sementara itu, pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 yang diucapkan pada tanggal 16 Oktober 2025. Putusan tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan pengawasan penerapan sistem merit, termasuk pengawasan terhadap penerapan asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN oleh suatu lembaga independen. Analisis terhadap putusan dilakukan dengan memperhatikan pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) dan amar putusan untuk mengidentifikasi implikasi konstitusionalnya terhadap desain kelembagaan pengawasan ASN. Putusan tersebut juga digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan argumentasi mengenai kebutuhan rekonstruksi mekanisme pengawasan yang menjamin independensi dan akuntabilitas secara bersamaan (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Objek penelitian ini adalah norma hukum yang mengatur penegakan kode etik dan kode perilaku ASN serta mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaannya. Populasi penelitian mencakup seluruh bahan hukum yang memiliki keterkaitan dengan pengaturan etika profesi ASN, penegakan kode etik, independensi kelembagaan, dan akuntabilitas pengawasan. Adapun pemilihan sampel atau bahan hukum dilakukan secara *purposive*, yaitu dengan menentukan bahan hukum berdasarkan relevansi dan keterkaitannya dengan permasalahan penelitian. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, subjek penelitian dalam pengertian responden atau narasumber manusia tidak digunakan. Unit analisis penelitian meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin hukum, serta hasil penelitian ilmiah yang membahas etika profesi, independensi pengawasan, dan akuntabilitas ASN (Muhaimin, 2020; Marzuki, 2021).

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku hukum, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, pendapat para ahli, dan publikasi lembaga yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi lainnya yang digunakan untuk membantu menjelaskan istilah serta konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen dengan cara mengidentifikasi, menginventarisasi, mengklasifikasikan, serta menelaah bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan mengutamakan dokumen resmi yang diterbitkan oleh lembaga negara atau instansi pemerintah yang berwenang, seperti Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, Badan Kepegawaian Negara, serta Mahkamah Konstitusi. Sementara itu, pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan melalui penelusuran publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, terutama artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan tema etika profesi, pengawasan aparatur, independensi kelembagaan, dan akuntabilitas pemerintahan. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kesesuaiannya dengan rumusan masalah penelitian.

Teknik analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan penalaran hukum dan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan yang menjadi objek kajian. Analisis dilakukan dengan menghubungkan norma hukum positif dengan konsep dan prinsip etika profesi, khususnya independensi, integritas, profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas. Selanjutnya, dilakukan analisis sistematis untuk mengidentifikasi kesesuaian, kekosongan, maupun potensi permasalahan pengaturan yang berkaitan dengan pembagian kewenangan antara lembaga pengawas independen dan instansi pemerintah dalam penegakan kode etik ASN. Hasil analisis tersebut digunakan untuk membangun argumentasi hukum secara preskriptif melalui penalaran deduktif, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi mengenai model penegakan kode etik dan kode perilaku ASN yang menjamin objektivitas pengawasan, perlindungan hak pegawai, kepastian hukum, serta pertanggungjawaban kelembagaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam Kerangka Hukum Positif Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan mengenai kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) telah memperoleh landasan normatif melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pengaturan tersebut menempatkan etika profesi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen ASN. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 2 yang menetapkan asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, termasuk kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, akuntabilitas, keterbukaan, dan keadilan. Selanjutnya, Pasal 3 menetapkan nilai dasar ASN yang meliputi berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai dasar tersebut dijabarkan lebih lanjut melalui kode etik dan kode perilaku sebagaimana diatur dalam Pasal 4 yang bertujuan menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara (Republik Indonesia, 2023).

Secara konseptual, kode etik dan kode perilaku memiliki fungsi yang saling berkaitan, tetapi tidak sepenuhnya identik. Kode etik merupakan pedoman normatif yang memberikan batasan mengenai sikap, nilai, dan prinsip moral yang harus dijunjung tinggi oleh ASN dalam melaksanakan tugas kedinasan maupun kehidupan bermasyarakat. Sementara itu, kode perilaku merupakan penjabaran yang lebih konkret dari nilai dan prinsip tersebut ke dalam tindakan yang harus dilakukan atau dihindari dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pembedaan ini juga ditegaskan dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 yang menjelaskan bahwa kode etik berfungsi sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai, sedangkan kode perilaku memberikan pengaturan yang lebih konkret mengenai perilaku ASN dalam situasi tertentu. Dengan demikian, keduanya merupakan instrumen normatif yang berfungsi mengarahkan perilaku profesional sekaligus mencegah penyalahgunaan kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Kekuatan pengaturan tersebut semakin terlihat dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mewajibkan setiap Pegawai ASN melaksanakan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar etika bukan sekadar tuntutan moral, melainkan kewajiban hukum yang melekat pada kedudukan seseorang sebagai aparatur negara. Bahkan, Pasal 24 ayat (2) menentukan bahwa Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban

tersebut dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya, ayat (3) mewajibkan instansi pemerintah melaksanakan penegakan disiplin serta berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN. Ketentuan tersebut memperlihatkan adanya hubungan normatif antara pelanggaran kode etik dan kode perilaku dengan mekanisme penegakan disiplin kepegawaian (Republik Indonesia, 2023).

Meskipun demikian, penegakan kode etik tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan penjatuhan hukuman disiplin. Keduanya memiliki hubungan yang erat, tetapi mempunyai karakteristik dan tujuan yang berbeda. Penegakan kode etik pada dasarnya diarahkan untuk memastikan bahwa ASN menjalankan profesinya sesuai dengan standar moral, integritas, dan kehormatan jabatan. Sementara itu, penegakan disiplin merupakan mekanisme hukum administratif untuk memastikan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, suatu perbuatan dapat memunculkan persoalan etik sekaligus disiplin apabila perbuatan tersebut juga memenuhi unsur pelanggaran kewajiban atau larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan kepegawaian. Hubungan keduanya harus diterapkan secara proporsional agar penegakan etika tidak kehilangan karakter pembinaan moral, tetapi tetap memiliki konsekuensi hukum ketika pelanggaran memenuhi ketentuan disiplin.

Pengaturan teknis mengenai penegakan kode etik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur pembentukan kode etik instansi, penegakan kode etik, pemberian sanksi moral, serta pembentukan Majelis Kode Etik. Pasal 13 memberikan kewenangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan kode etik instansi, sedangkan Pasal 15 menentukan bahwa PNS yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral berupa pernyataan secara tertutup atau terbuka. Selanjutnya, Pasal 16 memungkinkan pemberian tindakan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan rekomendasi Majelis Kode Etik (Republik Indonesia, 2004).

Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa penegakan kode etik pada tingkat instansi masih menempatkan unsur internal pemerintahan sebagai aktor utama. Hal ini terlihat dari Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 yang menentukan bahwa Majelis Kode Etik dibentuk pada setiap instansi dan pembentukannya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pasal 18 juga mengatur susunan keanggotaan majelis, termasuk ketentuan bahwa jabatan dan pangkat anggota majelis tidak boleh lebih rendah daripada jabatan dan pangkat PNS yang diperiksa. Sementara itu, Pasal 19 mengatur bahwa keputusan majelis diambil setelah PNS yang bersangkutan diperiksa dan diberikan kesempatan membela diri. Keputusan diambil melalui musyawarah mufakat atau suara terbanyak apabila mufakat tidak tercapai, serta dinyatakan bersifat final. Selanjutnya, Pasal 20 mewajibkan majelis menyampaikan keputusan hasil sidang kepada pejabat yang berwenang sebagai bahan dalam pemberian sanksi moral dan/atau sanksi lainnya (Republik Indonesia, 2004).

Pengaturan tersebut memperlihatkan bahwa secara normatif telah tersedia mekanisme pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran kode etik, termasuk jaminan kesempatan membela diri bagi pegawai yang diperiksa. Akan tetapi, desain kelembagaannya masih menyisakan persoalan mengenai independensi pemeriksaan karena pembentukan Majelis Kode Etik berada dalam kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian pada instansi yang bersangkutan. Dalam kondisi tertentu, terutama ketika dugaan pelanggaran melibatkan pejabat yang memiliki kedudukan struktural tinggi atau pihak yang mempunyai pengaruh terhadap proses pemeriksaan, hubungan kelembagaan tersebut dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan. Persoalan ini tidak berarti bahwa seluruh pemeriksaan internal pasti berlangsung tidak objektif, tetapi menunjukkan adanya risiko struktural yang perlu diantisipasi melalui mekanisme pengawasan eksternal yang independen.

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 secara khusus mengatur kode etik PNS. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mendefinisikan ASN sebagai profesi yang mencakup PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Artinya, kewajiban melaksanakan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku berdasarkan undang-undang berlaku bagi seluruh Pegawai ASN, tetapi pengaturan teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 masih berorientasi pada PNS. Perbedaan cakupan tersebut menunjukkan perlunya harmonisasi regulasi agar mekanisme penegakan kode etik memiliki standar yang jelas dan konsisten bagi PNS maupun PPPK. Harmonisasi tersebut juga penting untuk mencegah terjadinya perbedaan

perlakuan dalam penanganan pelanggaran etik berdasarkan status kepegawaian (Republik Indonesia, 2004, 2023).

Dalam aspek penegakan disiplin, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan kerangka mengenai kewajiban, larangan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan upaya administratif. Pasal 26 mengatur pemanggilan tertulis terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, sedangkan Pasal 27 mewajibkan atasan langsung melakukan pemeriksaan sebelum hukuman disiplin dijatuhkan. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan. Peraturan ini juga memberikan ruang bagi PNS untuk menempuh upaya administratif berupa keberatan atau banding administratif sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan. Dengan demikian, penegakan disiplin telah mengenal unsur perlindungan prosedural yang harus diperhatikan dalam proses pemeriksaan dan pengambilan keputusan (Republik Indonesia, 2021).

Apabila ketentuan tersebut dihubungkan dengan mekanisme penegakan kode etik berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004, terlihat adanya kebutuhan untuk memperjelas hubungan antara keputusan Majelis Kode Etik dan keputusan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Keputusan majelis yang dinyatakan final dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 merupakan keputusan dalam mekanisme pemeriksaan etik, sedangkan penjatuhan hukuman administratif atau disiplin tetap harus memperhatikan ketentuan hukum yang mengatur kewenangan, prosedur, dan upaya administratif. Oleh sebab itu, sifat final keputusan majelis tidak seharusnya ditafsirkan sebagai penghapusan hak pegawai untuk memperoleh perlindungan hukum terhadap keputusan administratif yang menimbulkan akibat hukum bagi dirinya. Setiap keputusan yang berdampak terhadap hak kepegawaian tetap harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dan dapat diuji melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Berdasarkan keseluruhan pengaturan tersebut, dapat dipahami bahwa Indonesia telah memiliki landasan normatif mengenai nilai dasar, kode etik, kode perilaku, dan penegakan disiplin ASN. Namun, keberadaan norma substantif tersebut belum sepenuhnya menjawab persoalan mengenai independensi pengawasan pada tingkat kelembagaan. Pengaturan mengenai pembentukan Majelis Kode Etik masih menitikberatkan pada mekanisme internal instansi, sedangkan pengawasan eksternal terhadap penerapan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku memerlukan desain kelembagaan yang mampu bekerja secara independen. Dengan demikian, persoalan utama bukan semata-mata ketiadaan aturan mengenai perilaku ASN, melainkan kebutuhan untuk memastikan bahwa norma yang telah ditetapkan dapat diawasi dan ditegakkan secara objektif, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan.

2. Problematika Independensi dan Akuntabilitas Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Problematika independensi dan akuntabilitas pengawasan ASN memperoleh dimensi yang lebih mendasar setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Sebelum undang-undang tersebut berlaku, pengawasan terhadap penerapan sistem merit, termasuk pengawasan terhadap kode etik dan kode perilaku ASN, dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Namun, setelah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mencabut dan menggantikan undang-undang sebelumnya, desain kelembagaan pengawasan mengalami perubahan. Kewenangan yang sebelumnya dijalankan oleh KASN dialihkan kepada kementerian dan lembaga pemerintah sesuai dengan pengaturan kelembagaan yang baru (Republik Indonesia, 2014, 2023).

Pengalihan fungsi tersebut ditindaklanjuti melalui Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 dan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan surat edaran tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bertugas menetapkan kebijakan pengawasan penerapan sistem merit, sedangkan Badan Kepegawaian Negara melaksanakan pengawasan penerapan sistem merit yang meliputi pengawasan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, netralitas Pegawai ASN, serta pembinaan profesi ASN (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2024).

Perubahan tersebut menimbulkan persoalan mengenai pemisahan fungsi antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pengawas kebijakan. Dalam perspektif hukum administrasi negara, pengawasan yang efektif membutuhkan kedudukan pengawas yang mampu melakukan penilaian secara objektif terhadap tindakan dan keputusan pihak yang diawasi. Apabila fungsi pengawasan ditempatkan

dalam struktur kelembagaan pemerintahan yang juga memiliki tanggung jawab dalam perumusan atau pelaksanaan kebijakan kepegawaian, terdapat potensi benturan kepentingan yang dapat memengaruhi objektivitas pengawasan. Hal ini terutama relevan ketika objek pengawasan berkaitan dengan keputusan manajemen ASN yang melibatkan kepentingan pejabat atau instansi pemerintah itu sendiri.

Persoalan tersebut tidak dapat dilepaskan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 yang diucapkan pada 16 Oktober 2025. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan memberikan pemaknaan konstitusional terhadap Pasal 26 ayat (2) huruf d. Mahkamah menyatakan bahwa pengawasan penerapan sistem merit harus mencakup pengawasan terhadap penerapan asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN yang dilakukan oleh suatu lembaga independen. Mahkamah juga memerintahkan agar lembaga independen tersebut dibentuk paling lama dua tahun sejak putusan diucapkan, yaitu paling lambat 16 Oktober 2027 (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi memperlihatkan bahwa keberadaan lembaga pengawas independen bukan sekadar pilihan administratif, melainkan kebutuhan kelembagaan untuk menjamin penerapan sistem merit yang konsisten. Mahkamah menilai bahwa asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN merupakan unsur esensial dalam sistem merit karena berfungsi membentuk profesionalitas, integritas, akuntabilitas, serta mencegah penyalahgunaan kewenangan. Mahkamah juga menekankan perlunya pemisahan fungsi dan kewenangan yang jelas antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pengawas kebijakan agar tidak terjadi tumpang tindih peran dan benturan kepentingan. Pengawas kebijakan harus ditempatkan di luar dari pembuat maupun pelaksana kebijakan agar dapat menjalankan fungsi pengawasan secara objektif dan independen (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Pertimbangan tersebut memperlihatkan bahwa independensi pengawasan tidak cukup hanya diwujudkan melalui penetapan tugas dan fungsi pengawasan dalam suatu peraturan. Independensi harus tercermin dalam kedudukan kelembagaan, proses pengangkatan pejabat pengawas, pelaksanaan kewenangan, pengelolaan anggaran, serta perlindungan terhadap intervensi pihak yang memiliki kepentingan terhadap hasil pengawasan. Apabila lembaga pengawas tidak memiliki jaminan independensi dalam aspek-aspek tersebut, maka fungsi pengawasan berpotensi hanya menjadi bagian dari mekanisme administratif internal yang sulit melakukan pemeriksaan secara objektif terhadap pihak yang memiliki hubungan struktural atau kewenangan terhadap lembaga tersebut.

Dalam konteks penegakan kode etik ASN, persoalan independensi juga terlihat pada kedudukan Majelis Kode Etik yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pembentukan majelis oleh pejabat dalam instansi yang sama dapat mendukung efisiensi pemeriksaan karena anggota majelis memahami karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan lingkungan kedinasan pegawai yang diperiksa. Akan tetapi, mekanisme tersebut juga memiliki keterbatasan apabila perkara yang diperiksa melibatkan pejabat yang memiliki pengaruh terhadap pembentukan majelis, proses pemeriksaan, atau keputusan pemberian sanksi. Oleh karena itu, mekanisme internal tetap diperlukan, tetapi tidak dapat sepenuhnya menggantikan fungsi pengawasan eksternal yang independen.

Hasil penelitian Sahran dan Jayadi (2023) mengenai efektivitas penjatuhan sanksi oleh Majelis Kode Etik ASN di Kota Makassar dengan studi kasus periode 2014–2015 memberikan gambaran empiris mengenai persoalan penegakan kode etik di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian tersebut menemukan bahwa pelaksanaan penjatuhan sanksi pada periode yang diteliti belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Faktor penghambat yang diidentifikasi meliputi pembiaran oleh atasan, rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajiban, serta situasi politik yang memengaruhi proses penjatuhan sanksi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan hierarkis dan lingkungan politik dapat menjadi faktor yang memengaruhi konsistensi penegakan etik. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut perlu ditempatkan sesuai batas ruang lingkupnya karena data yang digunakan berkaitan dengan praktik pada 2014–2015 dan belum mencerminkan pelaksanaan ketentuan hukum setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Sahran & Jayadi, 2023).

Penelitian Amsar et al. (2022) mengenai independensi, interdependensi tugas, kode etik, dan pengungkapan kecurangan pada ASN yang bertugas sebagai auditor di Kota Semarang juga memberikan perspektif mengenai hubungan antara standar profesional dan pelaksanaan fungsi pengawasan. Penelitian yang melibatkan 84 responden tersebut menemukan bahwa kode etik, interdependensi tugas, dan *soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individual

terhadap pengungkapan kecurangan. Sementara itu, variabel independensi menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap pengungkapan kecurangan. Temuan tersebut tidak secara langsung menguji independensi lembaga pengawas kode etik ASN, tetapi memberikan gambaran bahwa keberadaan kode etik perlu didukung oleh faktor profesional dan kelembagaan agar pelaksanaan fungsi pengawasan dapat berjalan efektif (Amsar et al., 2022).

Dari perspektif yang lebih luas, Arsyada et al. (2026) melalui penelitian berjudul *The Nature of Mechanism for Enforcing the Ethics and Honor of State Administrators as a Preventive Measure for Corrupt Practices* mengidentifikasi adanya kesenjangan antara keberadaan norma etika secara formal dan efektivitas penegakannya dalam praktik. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penegakan etika penyelenggara negara masih menghadapi persoalan berupa lemahnya independensi kelembagaan dan pendekatan penegakan yang terlalu formalistik. Penelitian tersebut merekomendasikan penguatan independensi lembaga pengawasan serta integrasi pendekatan pemberian sanksi dengan pembentukan karakter dan budaya etis. Temuan ini relevan dengan penelitian mengenai ASN karena memperlihatkan bahwa keberhasilan penegakan etika tidak cukup hanya mengandalkan keberadaan peraturan, tetapi juga memerlukan dukungan kelembagaan yang independen dan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas (Arsyada et al., 2026).

Selain independensi, persoalan lain yang perlu diperhatikan adalah akuntabilitas pengawasan. Akuntabilitas menghendaki agar setiap tindakan, keputusan, dan hasil pemeriksaan dapat dijelaskan serta dipertanggungjawabkan berdasarkan kewenangan dan prosedur hukum yang berlaku. Dalam penegakan kode etik ASN, akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan kewajiban pegawai mempertanggungjawabkan perilakunya, tetapi juga mencakup kewajiban lembaga pengawas untuk menjelaskan dasar pemeriksaan, alasan penetapan suatu pelanggaran, pertimbangan pemberian rekomendasi atau sanksi, serta tindak lanjut atas hasil pengawasan. Dengan demikian, akuntabilitas merupakan prinsip yang berlaku bagi ASN sebagai pihak yang diawasi sekaligus bagi lembaga yang melaksanakan fungsi pengawasan.

Organisation for Economic Co-operation and Development dalam *OECD Public Integrity Handbook* menjelaskan bahwa sistem integritas sektor publik membutuhkan mekanisme penegakan yang adil, objektif, dan tepat waktu. Mekanisme tersebut harus mencakup tahapan pendeteksian, pemeriksaan, pemberian sanksi, dan upaya keberatan atau banding. Selain itu, diperlukan kerja sama antarlembaga untuk menghindari tumpang tindih kewenangan maupun kekosongan pengawasan. Transparansi terhadap efektivitas mekanisme penegakan juga diperlukan melalui penyediaan informasi dan statistik penanganan perkara dengan tetap memperhatikan kerahasiaan serta ketentuan hukum yang berlaku (OECD, 2020). Prinsip tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas tidak hanya diukur dari jumlah sanksi yang dijatuhkan, tetapi juga dari kualitas prosedur, konsistensi keputusan, dan kemampuan lembaga menjelaskan hasil pengawasannya.

Persoalan akuntabilitas juga berkaitan dengan perlindungan hak pegawai yang diperiksa. Penegakan kode etik tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang hanya karena suatu perbuatan dinilai bertentangan dengan standar moral atau kepatutan. Setiap dugaan pelanggaran harus diperiksa berdasarkan norma yang jelas, alat bukti yang relevan, dan prosedur yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pembelaan. Dalam hal ini, ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 yang memberikan kesempatan kepada PNS untuk membela diri merupakan bentuk perlindungan prosedural yang harus dipertahankan. Namun, pengaturan tersebut perlu diperkuat melalui kejelasan tahapan pemeriksaan, kewajiban menyampaikan alasan keputusan secara tertulis, pengaturan konflik kepentingan pemeriksa, dan tersedianya mekanisme pengujian terhadap keputusan administratif yang merugikan pegawai (Republik Indonesia, 2004).

Penelitian Ginanjar dan Akhmaddhian (2026) mengenai penerapan kode etik ASN dalam penyelesaian sengketa kepegawaian melalui Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta Nomor 10/G/2024/PTUN.YK menunjukkan bahwa pengawasan yudisial memiliki peran penting dalam menguji objektivitas keputusan administrasi yang didasarkan pada pelanggaran kode etik. Penelitian tersebut juga menemukan persoalan sinkronisasi kewenangan antarinstansi, pemahaman ASN terhadap etika, serta budaya birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung profesionalitas dan netralitas. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa pengawasan internal dan eksternal perlu ditempatkan dalam hubungan yang saling melengkapi, sehingga keputusan penegakan kode etik tetap berada dalam koridor negara hukum dan dapat diuji apabila menimbulkan akibat hukum bagi pegawai (Ginanjar & Akhmaddhian, 2026).

Dengan demikian, problematika independensi dan akuntabilitas pengawasan ASN tidak hanya bersumber dari perubahan kelembagaan setelah penghapusan KASN, tetapi juga berkaitan dengan desain mekanisme penegakan etik pada tingkat instansi. Pengawasan internal diperlukan untuk menangani pelanggaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sedangkan pengawasan eksternal diperlukan untuk memastikan bahwa mekanisme internal tersebut berjalan secara objektif dan tidak dipengaruhi kepentingan struktural. Kedua mekanisme tersebut harus dihubungkan melalui pembagian kewenangan yang jelas, prosedur tindak lanjut yang terukur, serta mekanisme pertanggungjawaban yang dapat diuji secara hukum.

3. Rekonstruksi Model Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Berdasarkan Perspektif Hukum dan Etika Profesi

Berdasarkan analisis terhadap kerangka hukum dan problematika kelembagaan tersebut, rekonstruksi penegakan kode etik dan kode perilaku ASN perlu diarahkan pada pembentukan sistem pengawasan yang mengintegrasikan independensi kelembagaan, akuntabilitas pemeriksaan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pegawai. Rekonstruksi ini tidak dimaksudkan untuk menghilangkan fungsi pengawasan internal yang telah berjalan pada setiap instansi, melainkan memperkuatnya melalui keberadaan lembaga pengawas eksternal yang memiliki kedudukan independen. Dengan demikian, penegakan kode etik dapat dilaksanakan melalui hubungan yang saling melengkapi antara mekanisme internal instansi dan mekanisme pengawasan independen pada tingkat nasional.

Kebutuhan terhadap rekonstruksi kelembagaan tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 yang menegaskan bahwa pengawasan penerapan sistem merit, termasuk pengawasan terhadap asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, harus dilakukan oleh suatu lembaga independen. Mahkamah memberikan tenggat waktu paling lama dua tahun sejak putusan diucapkan untuk pembentukan lembaga tersebut. Oleh karena itu, pembentukan lembaga pengawas independen merupakan kewajiban konstitusional yang harus ditindaklanjuti oleh pembentuk kebijakan. Dalam hal ini, bentuk kelembagaan, kedudukan, dan kewenangannya perlu dirumuskan secara komprehensif agar tidak menimbulkan ketidakjelasan hubungan dengan kementerian, Badan Kepegawaian Negara, maupun instansi pemerintah yang menjalankan fungsi manajemen ASN (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Penelitian Wasisto dan Yunidar (2025) dalam kajian mengenai desain lembaga pengawas independen ASN pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 mengemukakan dua alternatif desain kelembagaan, yaitu *parliamentary oversight satellite* dan *independent administrative commission*. Kedua model tersebut menawarkan pendekatan yang berbeda dalam menyeimbangkan independensi dan akuntabilitas lembaga pengawas. Model pertama menempatkan lembaga pengawas dalam hubungan pengawasan parlemen, sedangkan model kedua mengarah pada pembentukan komisi administratif independen dengan otonomi kelembagaan. Kajian tersebut menunjukkan bahwa pembentukan lembaga baru perlu mempertimbangkan proses seleksi yang transparan, kejelasan kewenangan, serta dukungan anggaran yang memadai (Wasisto & Yunidar, 2025).

Sejalan dengan hal tersebut, Nika (2026) dalam penelitian mengenai urgensi pembentukan lembaga pengawas ASN pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 menekankan pentingnya pembentukan lembaga pengawas independen melalui pengaturan yang komprehensif. Penelitian tersebut mengidentifikasi kebutuhan untuk memperbaiki persoalan pengawasan setelah pengalihan fungsi KASN kepada Kementerian PANRB dan BKN. Sementara itu, Krisnadi dan Ekowati (2026) dalam penelitian *Designing Independent Merit Oversight after Indonesia's Abolition of Its Civil Service Commission* menyoroti pentingnya pemisahan kelembagaan antara pengawas, pembuat kebijakan, dan pelaksana kebijakan. Penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa jaminan independensi harus tercermin dalam indikator formal mengenai mandat, struktur, dan pemisahan fungsi kelembagaan. Kedua penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa pembentukan lembaga independen harus disertai desain kewenangan dan jaminan kelembagaan yang jelas (Nika, 2026; Krisnadi & Ekowati, 2026).

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini menawarkan rekonstruksi model penegakan kode etik ASN melalui penguatan lima aspek yang saling berhubungan. Pertama, penguatan dasar hukum dan kedudukan kelembagaan pengawas independen. Kedua, pemisahan fungsi pengawasan dari perumusan dan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Ketiga, penguatan prosedur pemeriksaan yang menjamin objektivitas dan perlindungan hak pegawai. Keempat, pembentukan mekanisme tindak lanjut hasil pengawasan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Kelima, penguatan sistem

pencegahan pelanggaran melalui internalisasi nilai dasar dan budaya etika dalam lingkungan birokrasi. Kelima aspek tersebut merupakan konstruksi normatif yang ditawarkan untuk menjawab kelemahan pengawasan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini.

Dari aspek dasar hukum dan kedudukan kelembagaan, lembaga pengawas independen perlu memiliki mandat yang dinyatakan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan tersebut setidaknya harus mencakup kedudukan lembaga, tugas dan fungsi, kewenangan pemeriksaan, mekanisme pengangkatan dan pemberhentian anggota, masa jabatan, pengelolaan anggaran, serta pertanggungjawaban kelembagaan. Pembentukan lembaga tidak cukup hanya melalui pemberian tugas pengawasan secara administratif, karena independensi membutuhkan jaminan hukum yang dapat melindungi lembaga dari intervensi pihak yang diawasi. Pengaturan pada tingkat undang-undang perlu memberikan dasar kewenangan yang memadai, sedangkan ketentuan teknis dapat dijabarkan melalui peraturan pelaksana sesuai dengan sistem pembentukan peraturan perundang-undangan.

Independensi kelembagaan juga harus diwujudkan melalui mekanisme seleksi anggota yang transparan dan berbasis kompetensi. Proses pengangkatan harus mempertimbangkan integritas, pengalaman profesional, pemahaman mengenai manajemen ASN, hukum administrasi negara, serta etika pemerintahan. Selain itu, masa jabatan dan mekanisme pemberhentian harus dirumuskan secara jelas agar anggota lembaga tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan politik maupun kepentingan pejabat yang memiliki kewenangan dalam manajemen ASN. Pengaturan mengenai konflik kepentingan, larangan rangkap jabatan tertentu, dan kewajiban menyampaikan laporan kekayaan atau kepentingan juga perlu diperhatikan sebagai bagian dari jaminan integritas pengawas itu sendiri.

Dari aspek pembagian kewenangan, lembaga pengawas independen perlu ditempatkan sebagai pengawas eksternal yang berfungsi mengawasi penerapan sistem merit dan penegakan nilai dasar, kode etik, serta kode perilaku ASN secara nasional. Kementerian PANRB tetap menjalankan fungsi perumusan kebijakan strategis di bidang aparatur negara, sedangkan BKN menjalankan fungsi teknis manajemen kepegawaian dan pengawasan sesuai kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Adapun instansi pemerintah tetap bertanggung jawab melaksanakan pembinaan, internalisasi nilai dasar, pemeriksaan awal, dan penegakan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku. Pembagian tersebut diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pengawas kebijakan sebagaimana ditekankan dalam pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Dalam pelaksanaan kewenangannya, lembaga pengawas independen perlu diberikan kemampuan untuk menerima pengaduan masyarakat maupun laporan dari ASN, melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kode etik, meminta keterangan dan dokumen dari instansi pemerintah, serta melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran yang memiliki dampak terhadap integritas dan profesionalitas ASN. Kewenangan tersebut juga perlu mencakup kemampuan melakukan pemeriksaan atas inisiatif sendiri apabila ditemukan indikasi pelanggaran berdasarkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Hasil pemeriksaan selanjutnya harus dituangkan dalam keputusan atau rekomendasi tertulis yang memuat fakta, dasar hukum, pertimbangan, dan tindak lanjut yang harus dilakukan oleh instansi terkait. Pengaturan mengenai kewenangan tersebut penting agar lembaga pengawas tidak hanya berfungsi sebagai penerima laporan, tetapi juga memiliki instrumen yang memadai untuk memastikan bahwa pelanggaran etik ditangani secara efektif.

Hubungan antara lembaga pengawas independen dan Majelis Kode Etik pada setiap instansi juga perlu dirumuskan secara jelas. Majelis Kode Etik tetap dapat dipertahankan sebagai mekanisme pemeriksaan internal karena memiliki kedekatan dengan lingkungan kerja dan memahami karakteristik tugas pegawai. Namun, pembentukan dan pelaksanaan tugasnya perlu disertai standar objektivitas yang lebih kuat. Dalam perkara yang melibatkan pimpinan instansi, pejabat pembina kepegawaian, atau pihak yang memiliki hubungan kepentingan dengan pemeriksa, mekanisme pemeriksaan harus dapat dialihkan atau diawasi oleh lembaga yang lebih independen. Dengan demikian, mekanisme internal tidak kehilangan fungsinya, tetapi tetap berada dalam sistem pengawasan yang dapat mencegah konflik kepentingan dan penyalahgunaan kewenangan.

Dalam aspek akuntabilitas, setiap hasil pemeriksaan harus disertai alasan dan dasar hukum yang jelas. Lembaga pengawas independen perlu diwajibkan menyusun laporan berkala mengenai jumlah pengaduan, jenis pelanggaran, tahapan pemeriksaan, rekomendasi yang diterbitkan, serta tingkat tindak lanjut oleh instansi pemerintah. Informasi tersebut dapat disampaikan kepada publik dalam bentuk data agregat dengan tetap melindungi identitas pelapor, pegawai yang diperiksa, dan informasi lain yang

menurut hukum wajib dirahasiakan. Mekanisme pelaporan berkala juga diperlukan agar pelaksanaan kewenangan pengawasan dapat dievaluasi secara objektif dan tidak hanya bergantung pada penilaian internal lembaga itu sendiri.

Akuntabilitas lembaga pengawas juga harus diwujudkan melalui pertanggungjawaban penggunaan anggaran, kepatuhan terhadap prosedur, serta mekanisme pengawasan terhadap integritas anggota lembaga. Independensi tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan tanpa batas dari seluruh bentuk pengawasan. Lembaga yang independen tetap harus tunduk pada hukum, prinsip transparansi, dan mekanisme pertanggungjawaban publik. Oleh karena itu, pelaporan kinerja kepada lembaga negara yang berwenang, pemeriksaan keuangan oleh lembaga pemeriksa yang memiliki kewenangan konstitusional, serta pengujian terhadap keputusan administratif yang menimbulkan akibat hukum merupakan bagian dari upaya menjaga keseimbangan antara independensi dan akuntabilitas. Dalam konteks ini, akuntabilitas justru menjadi instrumen untuk memastikan bahwa kewenangan independen digunakan sesuai dengan tujuan pembentukannya.

Rekonstruksi juga perlu memperhatikan perlindungan hak ASN dalam setiap tahapan pemeriksaan. Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran harus memperoleh pemberitahuan mengenai dugaan pelanggaran secara jelas, kesempatan untuk mengetahui dasar pemeriksaan, hak menyampaikan keterangan dan bukti, kesempatan membela diri, serta keputusan tertulis yang disertai alasan hukum. Pemeriksa yang memiliki hubungan kepentingan dengan perkara harus mengundurkan diri atau dinyatakan tidak dapat menangani pemeriksaan tersebut. Selain itu, penjatuhan sanksi harus mempertimbangkan tingkat kesalahan, dampak perbuatan, keadaan yang menyertai pelanggaran, dan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan prosedural tersebut diperlukan agar penegakan kode etik tidak berubah menjadi sarana tekanan struktural atau tindakan sewenang-wenang terhadap pegawai.

Dalam hubungan antara sanksi etik dan sanksi disiplin, perlu terdapat standar yang mengatur koordinasi dan tindak lanjut agar tidak terjadi ketidakjelasan dalam penanganan satu perbuatan yang memenuhi unsur pelanggaran etik sekaligus disiplin. Lembaga pengawas independen dapat melakukan penilaian terhadap aspek etik dan menyampaikan rekomendasi atau hasil pengawasan kepada pejabat yang memiliki kewenangan menjatuhkan sanksi administratif atau disiplin. Namun, pejabat yang berwenang tetap harus melaksanakan kewenangannya berdasarkan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila rekomendasi pengawasan tidak ditindaklanjuti, pejabat terkait perlu diwajibkan memberikan alasan secara tertulis. Kewajiban tersebut penting agar hasil pengawasan tidak berhenti sebagai dokumen administratif tanpa konsekuensi tindak lanjut yang jelas.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah penguatan pencegahan pelanggaran melalui internalisasi nilai dasar dan budaya etika. Penegakan kode etik tidak seharusnya hanya berorientasi pada pemeriksaan dan pemberian sanksi setelah pelanggaran terjadi. Pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah mewajibkan setiap instansi pemerintah melakukan internalisasi nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN untuk membangun budaya kerja dan citra institusi. Ketentuan tersebut perlu dilaksanakan secara berkelanjutan melalui pendidikan etika profesi, pembinaan integritas, keteladanan pimpinan, pengelolaan konflik kepentingan, serta evaluasi kepatuhan terhadap standar perilaku. Dengan demikian, penegakan etika dapat berfungsi sebagai instrumen pencegahan sekaligus pembinaan profesionalitas ASN (Republik Indonesia, 2023).

Pandangan tersebut sejalan dengan penelitian Hanifa et al. (2026) yang mengkaji hubungan antara etika, akuntabilitas, dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan Indonesia. Penelitian tersebut menempatkan etika sebagai landasan normatif, transparansi sebagai instrumen penyediaan informasi, dan akuntabilitas sebagai praktik pertanggungjawaban yang memiliki berbagai dimensi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketiga unsur tersebut perlu diintegrasikan untuk membangun tata kelola pemerintahan yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, rekonstruksi pengawasan kode etik ASN harus memperhatikan bahwa transparansi dan akuntabilitas tidak dapat berdiri sendiri tanpa budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai etika (Hanifa et al., 2026).

Dengan demikian, model penegakan kode etik dan kode perilaku ASN yang direkonstruksi dalam penelitian ini menempatkan lembaga pengawas independen sebagai unsur pengawasan eksternal yang menjamin objektivitas, sedangkan Majelis Kode Etik dan instansi pemerintah tetap menjalankan fungsi pemeriksaan serta pembinaan internal sesuai kewenangannya. Hubungan kelembagaan tersebut harus didukung pembagian tugas yang jelas, prosedur pemeriksaan yang adil, kewajiban menindaklanjuti hasil pengawasan, serta mekanisme pertanggungjawaban yang transparan. Model ini tidak hanya bertujuan memperkuat penindakan terhadap pelanggaran, tetapi juga melindungi ASN dari

intervensi dan keputusan yang tidak objektif. Pada akhirnya, penegakan kode etik dan kode perilaku harus diposisikan sebagai bagian dari sistem perlindungan integritas profesi ASN sekaligus instrumen untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penegakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) telah memiliki landasan normatif melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan perundang-undangan terkait disiplin kepegawaian. Namun, keberadaan pengaturan tersebut belum sepenuhnya menjawab persoalan independensi dan akuntabilitas pengawasan, khususnya karena mekanisme pemeriksaan etik pada tingkat instansi masih melibatkan unsur internal yang berada dalam struktur hierarki birokrasi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik kepentingan dan memengaruhi objektivitas pemeriksaan apabila tidak disertai mekanisme pengawasan eksternal yang memadai. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 memberikan perkembangan penting dengan menegaskan perlunya lembaga independen untuk mengawasi penerapan sistem merit, termasuk asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. Oleh karena itu, rekonstruksi penegakan kode etik perlu diarahkan pada penguatan kedudukan lembaga pengawas independen, pemisahan fungsi pengawasan dari pembuat dan pelaksana kebijakan, kejelasan pembagian kewenangan, transparansi pemeriksaan, perlindungan hak pegawai, serta kewajiban menindaklanjuti hasil pengawasan. Independensi harus berjalan beriringan dengan akuntabilitas agar kewenangan pengawasan tetap dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan hukum. Dengan demikian, penegakan kode etik dan kode perilaku tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pemberian sanksi atas pelanggaran, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan integritas, perlindungan profesionalitas, dan penguatan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Amsar, A., Tyoso, J. S. P., & Mardiyah, S. (2022). Analisis independensi, interdependensi tugas, kode etik, *soft skills*, dan pengungkapan kecurangan (Studi pada aparatur sipil negara yang bertugas sebagai auditor di Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1*(3), 121–128. https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.419

Arsyad, N., Husen, L. O., Hasyim, S., & Muzakkir, A. K. (2026). The nature of mechanism for enforcing the ethics and honor of state administrators as a preventive measure for corrupt practices. *Cogent Social Sciences, 12*(1), Article 2620142. https://doi.org/10.1080/23311886.2026.2620142

Ginanjar, P., & Akhmaddhian, S. (2026). Penerapan kode etik aparatur sipil negara dalam penyelesaian sengketa kepegawaian: Studi kasus Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta Nomor 10/G/2024/PTUN.YK. *Uniku Law Review: Jurnal Kajian Ilmu Hukum, 3*(2). https://journal.fhukum.uniku.ac.id/ulr/article/view/1427

Hanifa, M. R., Wahyunengseh, R. D., & Suharto, D. G. (2026). Beyond compliance: A systematic review of ethics, accountability, and transparency in Indonesian governance. *Policy & Governance Review, 10*(1), 85–102. https://doi.org/10.30589/pgr.v10i1.1361

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/301430/se-menteri-pan-rb-no-4-tahun-2024

Krisnadi, M. D., & Ekowati, M. (2026). Designing independent merit oversight after Indonesia's abolition of its civil service commission. *Journal of Multidisciplinary Science: MIKAILALSYS, 4*(3), 8626–8648. https://doi.org/10.58578/mikailalsys.v4i3.12409

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2025). *Putusan Nomor 121/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/DownloadUjiMateri/210/121_PUU-XXII_2024.pdf

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi, cetakan ke-15). Kencana.

Mastur, A. S. R., Rinojati, M., & Fathya, V. N. (2026). Examination of ethics in public service: An Indonesian perspective. *Public Administration Quarterly, 50*(1), 56–82. https://doi.org/10.1177/07349149251345410

Muhaimin. (2020). *Metode penelitian hukum*. Mataram University Press.

Nika, T. (2026). Urgensi pembentukan lembaga pengawas aparatur sipil negara pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 6*(5), 3990–3996. https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i5.9279

OECD. (2020). *OECD public integrity handbook*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2004). *Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*. https://jdih.bkn.go.id/Detail_peraturan/breaking/2194

Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/5074/pp-no-53-tahun-2010

Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. https://peraturan.bpk.go.id/Download/170383/PP%20Nomor%2094%20Tahun%202021.pdf

Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/225406

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023

Republik Indonesia. (2024a). *Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/296607/perpres-no-91-tahun-2024

Republik Indonesia. (2024b). *Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/296608/perpres-no-92-tahun-2024

Republik Indonesia. (2024c). *Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/306876/perpres-no-178-tahun-2024

Sahran, M. A., & Jayadi, A. (2023). Efektifitas penjatuhan sanksi oleh Majelis Kode Etik ASN terhadap pelanggaran kode etik ASN di Kota Makassar (Studi kasus 2014–2015). *Alauddin Law Development Journal, 5*(3), 548–552. https://doi.org/10.24252/aldev.v5i3.22096

Wasisto, A., & Yunidar. (2025). Desain lembaga pengawas independen ASN pasca-Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. *Info Singkat, 17*(20/II). Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI. https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XVII-20-II-P3DI-Oktober-2025-2063.pdf

Wijaya, A. S. (2018). The public service ethics in Bali in the bureaucratic reform era. *Journal of Public Administration and Local Governance, 2*(2), 1–5. https://doi.org/10.31002/jpalg.v2i2.1075