

APARATUR SIPIL NEGARA : ETIKA DAN KINERJA ADMINISTRASI DALAM KACAMATA PELAYANAN PUBLIK

Mohammad Havid Fathurrozy¹; Niswaton Nurul Fajri²; Hayat³

^{1,2,3} Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2025

Revised Januari 2025

Accepted Januari 2025

Available online Januari 2025

Email:

havidrozi@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Hubungan rumit antara etika dan kinerja dalam kerangka kerja organisasi terutama terlihat pada entitas yang beroperasi dalam sektor pemerintah, di mana kedua elemen ini sangat terjalin dan saling berpengaruh. Investigasi ilmiah ini berlabuh dalam tujuan mengeksplorasi dan menjelaskan secara menyeluruh dinamika yang ada antara pertimbangan etis dan kemanjuran operasional Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan tujuan aspirasional bahwa temuan tersebut akan berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kualitas keseluruhan layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kaliber dan efektivitas layanan publik yang diberikan oleh ASN pada dasarnya bergantung pada etos kerja yang kuat dan standar moral yang ditegakkan oleh personel dalam upaya profesional mereka. Pendekatan metodologis yang digunakan dalam penyelidikan akademis yang ketat ini dicirikan sebagai penelitian kualitatif, yang sangat mahir dalam mengungkap nuansa perilaku manusia dan budaya organisasi. Akibatnya, dalam ranah penelitian kualitatif, proses analisis informasi dirancang dengan cermat untuk membangun hipotesis dan kerangka teoritis yang memperkaya pemahaman kita tentang dinamika masyarakat yang lebih luas. Prinsip etika dasar inilah yang berfungsi sebagai landasan perilaku administratif, memastikan bahwa pilihan dan tindakan yang dilakukan oleh administrator publik diinformasikan tidak hanya dengan mengejar efisiensi, tetapi juga oleh komitmen yang teguh terhadap keadilan, integritas, dan kebenaran di semua dimensi tanggung jawab operasional mereka. Pendekatan holistik semacam itu sangat penting, karena menumbuhkan budaya akuntabilitas dan tata kelola etis yang penting untuk menopang kepercayaan publik dan kepercayaan pada lembaga-lembaga pemerintah. Pada akhirnya, interaksi etika dan kinerja dalam ASN tidak hanya berdampak pada hasil langsung dari pemberian layanan publik tetapi juga membentuk lintasan jangka panjang reputasi organisasi dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyadari bahwa peningkatan kerangka etika dapat mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam kinerja secara keseluruhan dan, akibatnya, lingkungan pelayanan publik yang lebih adil dan efektif.

Kata kunci: Etika, Kinerja, Pelayanan Publik, Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Etika dan kinerja seperti dua kacang polong dalam satu polong ketika menyangkut organisasi, termasuk yang merupakan bagian dari sektor pemerintah. Anda lihat, etika, yang pada dasarnya adalah keseluruhan sistem nilai dan norma moral, bertindak sebagai semacam peta jalan untuk bagaimana orang harus berperilaku dalam berbagai situasi. Pada saat yang sama, kinerja dapat dianggap sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang berhasil dicapai individu atau kelompok, menunjukkan apa yang sebenarnya telah mereka capai dalam peran mereka.

Sekarang, banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara etika dan kinerja. Ternyata individu yang benar-benar mewujudkan etos kerja yang kuat biasanya lebih termotivasi, menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka, dan cenderung lebih produktif secara keseluruhan, yang cukup rapi, bukan? Jadi, penelitian ini siap untuk melihat kembali hipotesis ini, dengan fokus khusus pada Aparatur

Sipil Negara (ASN) di Indonesia, sementara juga mempertimbangkan beberapa faktor kontekstual unik yang mungkin ikut berperan.

Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertindak sebagai tulang punggung layanan publik, memegang peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa tata kelola yang baik terjadi. Kinerja ASN bukan hanya poni satu trik; itu dipengaruhi oleh banyak faktor, dan salah satu faktor yang menonjol adalah etika, pasti. Ketika kita berbicara tentang etika dalam konteks ASN, kita benar-benar mengacu pada kumpulan nilai, norma, dan prinsip moral yang membimbing mereka saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayan negara yang berdedikasi. Studi ini didasarkan pada misi untuk menyelami hubungan antara etika dan kinerja ASN, dengan harapan bahwa wawasan yang diperoleh akan membantu meningkatkan kualitas keseluruhan layanan publik yang ditawarkan (Santoso & Dewi, 2019).

Dengan demikian, individu-individu yang berdedikasi yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara dipercayakan dengan tanggung jawab yang signifikan untuk mengelola banyak tugas pelayanan publik, memenuhi kewajiban pemerintah yang penting, dan mengawasi berbagai proyek pembangunan yang membutuhkan perhatian dan pemeliharaan yang rajin untuk memastikan keberhasilan mereka. Tanggung jawab layanan publik mereka yang luas mencakup penyediaan layanan yang berkaitan dengan barang dan jasa, serta berbagai tugas administrasi yang mereka jalankan sebagai anggota integral dari ASN, atau Aparatur Sipil Negara, yang menggarisbawahi peran penting mereka dalam kerangka pemerintahan.

Dalam kapasitasnya sebagai pegawai negeri, Aparatur Sipil Negara (ASN) menempati posisi penting dan strategis dalam keseluruhan mesin administrasi pemerintah, menyoroti pentingnya dalam memastikan tata kelola yang efektif dan akuntabilitas publik. Kualitas komprehensif dari layanan publik yang diberikan oleh ASN sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang diwujudkan dan secara konsisten ditunjukkan oleh karyawan ini dalam peran mereka. Ketika personel dalam ASN menunjukkan komitmen yang kuat terhadap praktik kerja etis, itu secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk memberikan standar tertinggi layanan yang jujur, transparan, dan akuntabel kepada publik, yang merupakan harapan mendasar warga negara dalam masyarakat demokratis mana pun.

Namun, setelah memeriksa lebih dekat konteks yang lebih luas seputar aparatur sipil bangsa, atau pegawai negeri di dalamnya, menjadi semakin jelas bahwa masih ada prevalensi substansial pelanggaran etika yang terus merusak integritas pegawai negeri. Sangat jelas bahwa ada banyak masalah mendesak yang memerlukan perhatian segera, termasuk, tetapi tidak terbatas pada, pengamatan bahwa pelaksanaan tugas-tugas pemerintah seringkali tidak terjadi dengan tingkat kelancaran atau efektivitas yang idealnya diantisipasi, menunjukkan kebutuhan mendesak untuk reformasi substansial yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional dan kemandirian pegawai negeri ini dalam aparatur sipil negara.

Seseorang masih dapat mengamati munculnya praktik-praktik yang dipertanyakan sesekali, yang secara signifikan dapat mengikis kompetensi profesional yang seharusnya kita harapkan dari individu-individu dalam posisi pelayanan publik; dengan demikian, menjadi penting bahwa pengembangan dan penataan aparatur sipil negara yang berkelanjutan mempertahankan fokus yang teguh pada menumbuhkan tenaga kerja yang tidak hanya bersih dalam proses operasionalnya tetapi juga benar-benar otoritatif dalam tata kelola. Selain itu, dalam lingkungan aparatur sipil negara atau di antara pegawai negeri, kita sering menghadapi berbagai masalah sistemik, termasuk penyalahgunaan kekuasaan dan berbagai manifestasi pelanggaran lainnya, seperti korupsi, kolusi, nepotisme, tuduhan ilegal, dan pemborosan biasa, yang semuanya berfungsi untuk menyoroti kebutuhan terus-menerus untuk perbaikan

komprehensif yang harus dilakukan dalam pelatihan, struktur organisasi, dan metodologi perekrutan untuk karyawan dalam aparatur sipil negara ini.

Pelanggaran etika ini, meskipun merusak individu yang terlibat secara langsung, juga memiliki kapasitas untuk secara signifikan menodai reputasi lembaga pemerintah, sehingga mengikis kepercayaan dan kepercayaan yang dimiliki publik terhadap lembaga-lembaga ini. Akibatnya, menjadi penting untuk melakukan eksplorasi menyeluruh dan bernuansa dari hubungan rumit yang ada antara perilaku etis dan kinerja personel ASN. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis yang cermat tentang sejauh mana pertimbangan etika benar-benar mempengaruhi kinerja ASN, sementara secara bersamaan mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor potensial lain yang mungkin memainkan peran penting dalam membentuk penerapan prinsip-prinsip etika dalam kegiatan profesional sehari-hari mereka.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang Dimana peneliti menyelami seluk-beluk berbagai masalah yang muncul di komunitas dan skenario berbeda yang ditemui, yang dapat berkisar dari dinamika hubungan dan jenis kegiatan yang dilakukan orang, hingga sikap mereka, pendapat, dan proses dan efek yang sedang berlangsung dari beberapa fenomena yang cukup menakjubkan. Saat menggunakan penelitian kualitatif, cara kita mengumpulkan data tidak benar-benar terkunci oleh teori yang sudah ada sebelumnya sebaliknya, ini semua tentang fakta dan wawasan aktual yang kita temui saat menggali situasi dunia nyata di luar sana di lapangan. Jadi, apa yang terjadi adalah bahwa data yang kita analisis nanti dilakukan dengan cara induktif, artinya didasarkan pada fakta-fakta mentah yang telah kita temukan, dan dari sana, kita dapat mulai mengumpulkan apa yang berpotensi menjadi hipotesis atau teori yang solid.

Oleh karena itu, dalam bidang penelitian kualitatif, analisis informasi diarahkan untuk membangun hipotesis dan teori yang membantu kita memahami gambaran yang lebih besar. Ini adalah proses yang cukup dingin di mana kita membiarkan data menceritakan kisahnya sendiri dan membimbing kita sepanjang jalan, alih-alih memaksanya ke dalam cetakan yang diciptakan oleh ide orang lain. Pada akhirnya, tujuannya adalah untuk membawa kejelasan dan wawasan pada subjek yang ada, membuatnya lebih mudah untuk memahami kompleksitas perilaku manusia dan tren masyarakat.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Etika dan Kinerja Administrasi

Etika administratif dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja komprehensif yang terdiri dari seperangkat nilai, prinsip, dan standar moral yang berperan dalam membimbing perilaku dan perilaku administrator saat mereka terlibat dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional mereka. Kerangka etika yang rumit ini tidak hanya mencakup cara di mana administrator berinteraksi dengan kolega, atasan, dan bawahan mereka tetapi juga meluas ke hubungan mereka dengan entitas eksternal, termasuk masyarakat dan komunitas yang lebih luas pada umumnya. Etika dasar inilah yang mendasari tindakan yang dilakukan oleh administrator, memastikan bahwa keputusan dan perilaku mereka dicirikan tidak hanya oleh efisiensi tetapi juga oleh keadilan, integritas, dan kebenaran dalam semua aspek pekerjaan mereka (Santoso & Dewi, 2019).

Konsep kinerja administrasi dapat diartikulasikan dengan cermat sebagai hasil atau output yang konkret dan dapat diukur yang muncul sebagai konsekuensi langsung dari kerja keras dan upaya berdedikasi yang dikeluarkan oleh administrator dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Permadani metrik kinerja yang rumit ini mencakup beragam elemen, yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada, kualitas layanan yang diberikan kepada banyak pemangku kepentingan, efisiensi dan efektivitas yang dicapai dalam pengejaran tanpa henti tujuan dan aspirasi menyeluruh organisasi, serta keahlian dan keahlian yang ditunjukkan oleh administrator dalam upaya mereka untuk mengelola dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang saat ini mereka miliki dan miliki.

Keterkaitan yang rumit dan beragam yang ada antara praktik etika dan ranah kinerja administrasi sangat erat dan saling terkait erat, menciptakan dinamika yang tidak dapat diabaikan. Landasan etika yang kuat dan tak tergoyahkan, tanpa diragukan lagi, akan mengarah pada peningkatan kepercayaan yang signifikan di dalam masyarakat: ketika masyarakat umum dijiwai dengan keyakinan bahwa seorang administrator bertindak dengan cara yang sehat secara etis, tingkat kepercayaan yang diarahkan ke lembaga atau organisasi tertentu kemungkinan akan mengalami peningkatan substansial. Tingkat kepercayaan yang meningkat ini, pada gilirannya, akan memfasilitasi pembentukan hubungan kolaboratif dan akan mengumpulkan dukungan kritis dari spektrum pemangku kepentingan yang luas dan beragam, meningkatkan fungsionalitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, adopsi pendekatan etis untuk praktik administrasi telah terbukti secara signifikan meningkatkan tingkat motivasi di antara administrator: individu yang dipandu oleh pertimbangan etis sering mengalami peningkatan dorongan untuk menginvestasikan upaya maksimal mereka ke dalam pelaksanaan peran dan tanggung jawab mereka secara efektif. Administrator semacam itu cenderung menganggap pekerjaan mereka memiliki signifikansi intrinsik dan dimotivasi oleh pemahaman bahwa kontribusi mereka berfungsi untuk mendorong perbaikan masyarakat dalam skala yang lebih besar. Selain itu, kepatuhan yang teguh pada prinsip-prinsip etika bertindak sebagai penghalang pelindung terhadap potensi terjadinya kesalahan dan kesalahan langkah: dengan membiarkan diri mereka diarahkan oleh kerangka etika yang kuat, administrator lebih cenderung terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang hati-hati dan disengaja, sehingga meminimalkan kemungkinan kesalahan yang dapat terbukti merugikan organisasi atau masyarakat secara keseluruhan.

Selain itu, administrator yang memprioritaskan pertimbangan etis cenderung meningkatkan efisiensi secara keseluruhan dalam organisasi mereka: dengan mempertahankan fokus yang teguh pada tujuan strategis organisasi, mereka secara aktif mencari dan mengidentifikasi strategi dan metodologi yang paling efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Akhirnya, penting untuk mengakui bahwa organisasi yang dibedakan oleh kehadiran administrator etis cenderung menumbuhkan reputasi positif dan terhormat dalam komunitas yang lebih luas: reputasi yang menguntungkan seperti itu akan selalu menarik minat individu yang berkualifikasi tinggi dalam mencari peluang kerja, serta mitra potensial yang ingin terlibat dalam upaya kolaboratif dengan organisasi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutannya yang berkelanjutan.

Hubungan Etika dan Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara

Etika dan kinerja adalah dua konsep yang terhubung secara rumit yang sangat penting, terutama dalam konteks perilaku profesional, terutama ketika seseorang mempertimbangkan operasi kompleks dan tanggung jawab beragam yang berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara,

yang umumnya disebut dengan singkatannya, ASN. Etika dapat didefinisikan secara komprehensif sebagai seperangkat prinsip dan nilai-nilai moral yang luas dan bernuansa yang berfungsi tidak hanya sebagai pedoman tetapi sebagai kerangka dasar yang mengatur perilaku individu dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan di berbagai skenario. Sebaliknya, kinerja berkaitan dengan hasil dan pencapaian yang dapat diukur yang muncul sebagai konsekuensi langsung dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok kolektif selama durasi tertentu, sehingga mencerminkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka.

Bagaimana Etika Mempengaruhi Kinerja ASN? Motivasi untuk unggul dalam tugas dan tanggung jawab seseorang sangat dipengaruhi oleh standar etika yang dipatuhi oleh anggota ASN, karena individu yang mewujudkan etos kerja yang kuat umumnya jauh lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, sehingga berusaha untuk memberikan kinerja optimal dalam setiap aspek yang mungkin dari kewajiban profesional mereka. Orang-orang seperti itu sering memiliki rasa kewajiban moral yang mengakar, yang memaksa mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan tingkat ketekunan dan efektivitas yang dimaksimalkan semaksimal mungkin. Selain itu, kehadiran prinsip-prinsip etika yang kuat menumbuhkan rasa integritas yang signifikan di antara anggota ASN, mendesak mereka untuk terlibat dalam perilaku yang ditandai dengan kejujuran, keadilan, dan akuntabilitas; komitmen teguh terhadap perilaku etis ini tidak hanya meningkatkan integritas pribadi mereka tetapi juga secara substansial meningkatkan kepercayaan publik dalam operasi pemerintah, akibatnya memotivasi ASN untuk menginvestasikan upaya dan dedikasi yang lebih besar dalam pemenuhan peran mereka. Disiplin muncul sebagai atribut penting lain yang terkait erat dengan kepatuhan etika, karena ASN yang mematuhi pedoman etika secara ketat biasanya menunjukkan tingkat disiplin yang jauh lebih tinggi ketika melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan; mereka jauh lebih mungkin untuk menyesuaikan diri dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan, sehingga memastikan ketepatan waktu dan keandalan dalam kebiasaan kerja mereka. Selain itu, penanaman standar etika yang kuat di antara ASN selalu mengarah pada peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, karena individu yang berkomitmen pada standar etika mendekati tugas mereka dengan pola pikir yang teliti, rajin, dan bertanggung jawab, sehingga memastikan bahwa hasil upaya mereka memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang ditetapkan. Pembentukan hubungan interpersonal yang kuat merupakan keuntungan signifikan lain yang muncul dari perilaku etis, mengingat bahwa ASN yang mewujudkan etika yang baik biasanya lebih siap untuk memelihara interaksi positif dengan kolega, supervisor, dan anggota masyarakat; hubungan harmonis seperti itu berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yang kemudian meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan kolaborasi secara keseluruhan. Selain itu, perilaku etis yang ditunjukkan oleh ASN bertindak sebagai cermin reflektif dari citra kelembagaan badan-badan pemerintah; ketika anggota ASN terlibat dalam perilaku yang terpuji, itu secara positif membentuk persepsi publik tentang entitas pemerintah ini, sehingga meningkatkan reputasi keseluruhan lembaga-lembaga tersebut dalam masyarakat.

Sebagai kesimpulan, menjadi sangat jelas bahwa etika berfungsi sebagai fondasi penting di mana kinerja ASN dibangun. Dengan rajin menerapkan nilai-nilai etika dalam lingkup upaya profesional mereka, anggota ASN berada di posisi yang baik untuk memberikan kontribusi yang bermakna dan berdampak tidak hanya bagi bangsa tetapi juga untuk komunitas yang lebih luas pada umumnya. Oleh karena itu, sangat penting bahwa setiap ASN secara konsisten menjunjung tinggi dan mematuhi prinsip-prinsip perilaku etis dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tekun, sementara secara bersamaan mengakui dampak mendalam yang dimiliki

kepatuhan tersebut terhadap kinerja mereka dan persepsi publik tentang lembaga pemerintah secara keseluruhan.

Diskusi

Mengapa Etika dan Kinerja Penting Bagi Aparatur Sipil Negara

Pentingnya Prinsip Etika dalam Meningkatkan Kinerja ASN

Dasar Moral: Prinsip-prinsip etika merupakan landasan moral yang kuat di mana anggota ASN dapat berdiri, sehingga memfasilitasi pendekatan terstruktur dan sistematis untuk proses pengambilan keputusan sambil secara bersamaan membimbing tindakan mereka dengan cara yang berprinsip dan konsisten dengan nilai-nilai masyarakat. Ketika individu dalam ASN benar-benar tertanam dalam standar etika, mereka menunjukkan kecenderungan yang jauh lebih tinggi untuk bertindak dengan integritas, keadilan, dan rasa akuntabilitas yang mendalam terhadap publik yang dipercayakan untuk mereka layani, pada akhirnya menumbuhkan budaya perilaku etis yang bergema di seluruh organisasi.

Kepercayaan Publik: Komitmen yang tak tergoyahkan untuk menegakkan standar etika yang tinggi memainkan peran penting yang tak dapat disangkal dalam memperkuat kepercayaan publik terhadap lembaga-lembaga pemerintah, yang merupakan bagian integral dari fungsi masyarakat. Ketika anggota ASN secara konsisten menyelaraskan tindakan mereka dengan prinsip-prinsip etika yang mapan, masyarakat umum cenderung merasakan perasaan yang lebih besar untuk dilayani dengan baik, memelihara keyakinan menyeluruh bahwa operasi pemerintah benar-benar diarahkan untuk menjaga dan mempromosikan kepentingan terbaik warganya, sehingga meningkatkan legitimasi lembaga-lembaga ini di mata publik.

Tingkat Motivasi: Kehadiran standar etika yang kuat dapat secara signifikan meningkatkan tingkat motivasi personel ASN dalam peran dan tanggung jawab yang ditunjuk. Ketika anggota ASN merasakan bahwa tindakan mereka memiliki nilai intrinsik dan memberikan kontribusi yang berarti untuk perbaikan masyarakat secara keseluruhan, mereka selanjutnya jauh lebih mungkin untuk disegarkan dan didorong untuk melakukan potensi maksimal mereka, yang mengarah ke tenaga kerja yang lebih dinamis dan efektif.

Integritas Organisasi: Pembentukan standar etika yang tinggi berfungsi sebagai komponen penting dalam memelihara integritas organisasi dalam entitas pemerintah. Organisasi yang didukung oleh ASN dan dicirikan oleh komitmen teguh terhadap integritas cenderung menunjukkan peningkatan ketahanan dan kekuatan ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dan kesulitan eksternal, sehingga memastikan efektivitas operasional yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan.

Pencegahan Korupsi: Penerapan prinsip-prinsip etika yang kuat secara konsisten berfungsi sebagai mekanisme vital untuk pencegahan dan mitigasi praktik korupsi dalam kerangka kerja pemerintah. Anggota ASN yang dengan teguh mematuhi pedoman etika akan menemukan diri mereka semakin diperkuat terhadap daya tarik terlibat dalam perilaku korup, sehingga berkontribusi pada budaya akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik.

Hasil Negatif dari Penyimpangan Etis pada Kinerja: Dengan tidak adanya bimbingan dan pengawasan etika, sangat mungkin bahwa tingkat kinerja ASN akan mengalami penurunan yang signifikan, yang dapat memiliki implikasi luas bagi administrasi publik. Terlibat dalam perilaku tidak etis seperti korupsi, nepotisme, dan kolusi dapat sangat menghalangi realisasi tujuan organisasi dan misi keseluruhannya, yang dirancang untuk melayani kepentingan publik secara efektif.

Kerusakan Reputasi: Partisipasi dalam praktik tidak etis selalu menodai reputasi ASN dan lembaga pemerintah yang mereka wakili, yang mengarah ke serangkaian persepsi negatif di antara publik. Akibatnya, erosi kepercayaan ini dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan yang mendalam pada operasi pemerintah, sehingga mempersulit upaya kolaborasi dan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan di masyarakat.

Gangguan sosial: Perilaku tidak etis berpotensi bertindak sebagai katalis untuk perselisihan sosial dan kerusakan dalam masyarakat. Misalnya, jika anggota ASN terlibat dalam menyediakan layanan yang dianggap tidak adil atau tidak adil, itu dapat menimbulkan perasaan keluhan di antara penduduk yang terkena dampak, berpotensi berpuncak pada protes atau demonstrasi terorganisir yang ditujukan terhadap otoritas pemerintah.

Interaksi rumit yang ada antara etika ASN dan kinerjanya sangat mendalam dan beragam, mengungkapkan jaringan saling ketergantungan yang kompleks. Standar etika menetapkan kerangka dasar di mana anggota ASN melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka kepada publik. Dengan teguh mematuhi pedoman etika ini, ASN diberdayakan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal sekaligus menumbuhkan kepercayaan publik dan kepercayaan dalam operasi dan niatnya. Sebaliknya, jika standar etika ini diabaikan atau dikesampingkan, sangat mungkin bahwa akan ada penurunan konsekuensial dalam kinerja ASN, yang dapat menimbulkan banyak masalah sosial dan konflik yang mengancam untuk merusak kohesi dan harmoni komunitas yang lebih luas.

KESIMPULAN

Etika merupakan landasan mendasar yang diharapkan dimiliki dan diwujudkan oleh setiap pegawai negeri sipil, yang disebut sebagai ASN, dalam perilaku profesional dan proses pengambilan keputusan mereka. Dalam situasi di mana standar etika yang kuat kurang atau sama sekali tidak ada, kemungkinan mencapai kinerja optimal berkurang secara signifikan, dan ini dapat mengkatalisasi berbagai masalah yang merugikan, termasuk tetapi tidak terbatas pada, munculnya korupsi, penyalahgunaan atau penyalahgunaan wewenang, dan penurunan nyata dalam kepercayaan publik dan kepercayaan terhadap lembaga pemerintah. Sebaliknya, meskipun dimungkinkan untuk menyaksikan kinerja teladan tanpa landasan etika eksplisit, skenario seperti itu secara tidak sengaja dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak sehat yang ditandai dengan kurangnya transparansi dan akuntabilitas, yang pada akhirnya membahayakan integritas institusi secara keseluruhan. Akibatnya, sangat penting bagi setiap ASN untuk tidak hanya memahami tetapi juga secara aktif menerapkan prinsip-prinsip etika dalam semua aspek tugas dan tanggung jawab profesional mereka, memastikan bahwa tindakan mereka selaras dengan harapan integritas dan akuntabilitas.

Penilaian kinerja tinggi dalam konteks pelayanan publik tidak ditentukan semata-mata oleh hasil akhir yang dicapai, melainkan mencakup evaluasi komprehensif dari proses dan metodologi yang digunakan di seluruh tugas. ASN etis cenderung beroperasi dengan cara yang transparan, bertanggung jawab, dan akuntabel di setiap tahap pekerjaan mereka, sehingga menumbuhkan budaya organisasi yang positif di mana kolaborasi dan inovasi dapat berkembang dan berkembang. Sebagai konsekuensi langsung, peningkatan kinerja ASN terkait erat dengan kepatuhan terhadap standar etika yang tinggi, yang pada gilirannya berfungsi untuk meningkatkan legitimasi lembaga pemerintah dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap operasi dan inisiatif mereka.

Dalam domain pelayanan publik, keterkaitan antara etika dan kinerja memberikan pengaruh yang mendalam dan langsung pada tingkat kepuasan keseluruhan warga yang terlibat

dengan layanan ini. ASN yang berkomitmen pada prinsip-prinsip etika cenderung memberikan layanan yang tidak hanya adil tetapi juga tepat waktu dan berkualitas tinggi, sehingga secara signifikan meningkatkan citra publik pemerintah dan mendorong keterlibatan warga negara yang aktif dalam proses pembangunan masyarakat. Ketika warga mengalami kepuasan dengan layanan yang diberikan kepada mereka, sangat mungkin bahwa mereka akan menyatakan dukungan yang lebih besar untuk inisiatif pemerintah dan berkontribusi positif pada tujuan menyeluruh kemajuan dan pembangunan nasional.

Namun, sangat penting untuk mengakui bahwa tantangan yang terkait dengan implementasi praktis etika dan kinerja tinggi adalah signifikan dan beragam. ASN sering menghadapi skenario yang menguji integritas mereka, termasuk tekanan politik, konflik kepentingan, dan keterbatasan yang terkait dengan sumber daya dan dukungan yang tersedia. Oleh karena itu, sangat penting bagi entitas pemerintah untuk menyediakan program pelatihan yang komprehensif, menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif untuk perilaku etis, dan membangun mekanisme pengawasan yang efektif yang memastikan setiap ASN dilengkapi untuk memenuhi tanggung jawab mereka selaras dengan standar etika yang berlaku untuk peran mereka.

Singkatnya, menjadi sangat jelas bahwa etika dan kinerja mewakili dua elemen yang saling bergantung yang secara fundamental penting bagi keberhasilan kerangka kerja pegawai negeri suatu negara. Dengan menanamkan nilai-nilai etika di semua dimensi pekerjaan mereka, ASN tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu mereka tetapi juga berkontribusi secara bermakna untuk pembentukan sistem tata kelola yang ditandai dengan transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Melalui komitmen bersama antara ASN dan komunitas yang lebih luas, memang mungkin untuk menempa fondasi yang kuat yang akan membuka jalan bagi masa depan yang lebih menjanjikan dan sejahtera bagi bangsa dan warganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Heryanto, Y. (2021). Penerapan Etika Dalam Administrasi Publik Aparatur Negara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 459 – 467. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2092>
<https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Irawanto. (2015). Etika Aparatur Pelayanan Publik. *Jurnal UNITRI*, 5(2), 1 – 20. <http://www.jurnal.unitri.ac.id/>
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17-32.
- Mahendra, R., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Ridfan. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 1603 – 1608. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, 2(2), 60 – 81.
- Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 179 – 187. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.648>
- Sengke, Y. O., Dilapanga, A. R., Mamonto, F. H., & Alwany, T. (2023). Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan*, 15(1), 1 – 10. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i1>

- Sisilia, D., & Kurniawati, E. PERANAN ETIKA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KEC. GEDONG TATAAN KAB. PESAWARAN.
- Siso, E., Ruru, J., & Londa, V. (2016). Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekertariat Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(37).
- Situmeang, M. (2020). Pengaruh Etika Administrasi Terhadap Pelayanan Aparat Desa Pada Kantor Desa Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(2), 131-136. <http://dx.doi.org/10.31289/publika.v8i2.4423>
- Tamar, M. A., Pangemanan, S., & Tompodung, J. (2017). Etika pemerintahan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, 2(2).
- Tina, S. R., Tahir, N., & Syukri. (2023). Etika Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pelayanan Publik di Kantor Camat Camba Kabupaten Maros. *PUJIA UNISMUH MAKASSAR*, 4(6), 1348 – 1359. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kmap/index>