

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Berdasarkan pada UUD 1945 mengenai tentang kelembagaan aparatur Negara di Indonesia, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah keseluruhan sumber daya manusia yang tugasnya menjalankan roda pemerintahan. Menurut ketentuan dari Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pembina kepegawaian serta disertai tugas Negara yang digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Republik Indonesia, 2014)

ASN memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana serta pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih (*good governance*), sehingga dapat mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas, dan tentunya perlu didukung oleh adanya ASN yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten pada

bidangnya. Dengan hal ini Aparatur Sipil Negara merupakan profesi yang wajib memenuhi kriteria tersebut dengan tujuan menjankan tugas pemerintahan serta melayani masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan (Wishesa, 2020).

Artinya, dalam menjalankan tugasnya, ASN tentu harus berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan kompetensi, yang sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya, serta tunduk pada asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku. Berdasarkan sesuai dengan pasal 2 sampai 5 UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN yang seharusnya dalam melaksanakan profesi dalam pelayanan publik kepada masyarakat haruslah profesional, netral, kode non-diskriminatif, berlandaskan pada prinsip (nilai dasar, kode etik dan perilaku, komitmen, integritas moral, serta tanggung jawab pada pelayanan publik), mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya terhadap publik serta menjaga martabat dan kehormatan ASN (melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab berintegritas tinggi, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, serta melayani dengan sikap hormat, dan tanpa tekanan, melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan).

Aparatur Sipil Negarasebagai aktor utama yang menjalankan sekaligus pengawas kebijakanperaturan pemerintah Negara, untuk mewujudkannya melalui peningkatan pelayanan terhadap masyarakat, tetapi dalam penerapannya sikap baik seperti jujur, disiplin, adil, transparan dan akuntabel dalam menjalankan tugasnya belum terlaksana secara maksimal. Dalam kenyataanya yang terjadi, meskipun pemerintah sudah menegaskan peraturan disiplin untuk ASN, namun masih sering terlihat adanya aparatur sipil negara (ASN) yang belum dengan

kesungguhan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang sudah ditetapkan, serta masih banyaknya ketidakpatuhan atau pelanggaran-pelanggaran terhadap larangan yang sudah ditetapkan dalam peraturan disiplin ASN. Sehingga Masyarakat melakukan tuntutan agar pemerintah dapat mengelola dan menjalankan tugas pemerintah dengan baik, sehingga dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Akuntabilitas kinerja sangat diperlukan, hasil kerja dari pegawai pemerintah dapat kita ketahui dari akuntabilitas tersebut masing-masing instansi pemerintah. Informasi tentang akuntabilitas diperlukan oleh pemerintah, dikarenakan berdasarkan informasi tersebut menjadi bahan pengambilan keputusan (Bernia, 2017).

Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak terdapat ASN yang tidak profesional dalam menjalankan peran dan tugasnya dengan baik. Buruknya indikator kinerja aparat tersebut dapat dilihat dari pelayanannya, selain itu dapat juga dilihat dari biaya yang tinggi (*high cost economy*), masih adanya pula pungutan-pungutan liar, serta adanya perlakuan aparat yang bersikap diskriminatif terhadap masyarakat, lambatnya dalam memberikan pelayanan, tentu kondisi tersebut harus sangat diperhatikan. Bagi masyarakat yang pernah berurusan dengan birokrasi selalu kecewa dan mengeluh terhadap kelayakan yang kurang maksimal aparatur dalam memberi pelayanan. tentu kondisi tersebut harus sangat diperhatikan. (Ismail, 2021).

Pada dasarnya faktor yang menyebabkan tidak optimalnya pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta profesionalnya ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayanan publik baik

pemerintah pusat maupun pemerintah daerah ialah birokrasi yang masih belum optimal dalam menjalankan fungsi pelayanan umum, kepemimpinan yang buruk dalam penyelenggaraan masih belum baik serta masih kurangnya pengawasan dan penegakan hukum bagi ASN yang melanggar kode etik dan perundang-undangan. Dengan ini, ASN pada dasarnya instrumen atau media pemerintah yang bekerja untuk kepentingan masyarakat secara keseluruhan, atau merupakan jembatan antara kepentingan masyarakat dan kepentingan pemerintah Hal ini bisa dilihat sangat buruknya birokrasi di Indonesia. (Akny, 2014)

Hal yang sama sesudah era reformasi birokrasi tahun 1998, walaupun rezim telah berganti tetap saja hal yang sama tidak mengalami banyak perubahan. Masih tetap saja, aparatur birokrasi terutama dalam pemerintahan daerah selalu menjadi incaran para pemegang dan kekuasaan politik, padahal sesuai harapan publik dan semangat reformasi yang sangat besar Oleh karena itu, Kinerja pemerintah sangat menjadi sorotan publik saat ini, karena belum menampakkan hasil yang dirasakan oleh masyarakat. (Astuti, 2015)

Birokrasi di Indonesia “ASN” merupakan birokrasi yang statis, yang dimana kurang sensitif terhadap perubahan lingkungan sosialnya yang cenderung kaku pada pembaharuan, sehingga berpotensi menimbulkan maladministrasi yang menjurus kepada korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dalam persoalan dengan pembentukan karakter seorang ASN yang memiliki integritas yang tinggi menjadi permasalahan yang harus diselesaikan, agar apa yang menjadi keinginan masyarakat terkait kinerja ASN dalam melaksanakan pelayanan publik yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sehingga tujuan dari ASN yang memiliki independensi, objektivitas dan transparan dalam pelayanan publik dapat tercapai

dengan baik. Sesuai dengan Pasal 2 UU No.5 tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berpegang teguh dengan asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku.

Oleh sebab itu, terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi episode baru dalam menatakelola birokrasi pemerintah. Sebagai produk kebijakan publik, UU ASN ini tercipta karena adanya dorongan lingkungan kebijakan (*policy environment*) yang masih rendahnya kinerja aparatur birokrasi serta tingginya politisasi birokrasi sehingga masih tingginya tututan publik kepada para aparatur. Sejak kemerdekaan 1945 eksistensi dan kiprahnya ibarat sparepart kecil dari sebuah mesin raksasa negara yang arah perkembangannya sangat dependen terhadap penguasa politik pada saat itu.

Dengan ini semakin menjauhkan peran dan posisinya sebagai pelayanan publik, yang sejatinya harus mengabdikan diri dengan sepenuhnya terhadap publik sebagai pemegang kedaulatan di negeri ini yang sah. Dengan seiring langkah yang besar untuk mengembalikan jati diri birokrasi pada fitrah nya, maka pengaturan berbagai aspek dalam UU ASN tersebut merupakan upaya dalam mereformasi birokrasi pemerintahan. (Sudrajat, n.d.)

Reformasi birokrasi yang sudah lama digulirkan sebenarnya memiliki sasaran mendasar yang berupa perubahan mindesat atau pola pikir SDM aparatur dan sistem yang berjalan, yang dapat mengendalikan organisasi, tata laksana, SDM apartur, pengawasan dan pelayanan publik. Akan tetapi sasaran utama ini, sampai saat ini terkendala dengan adanya kelemahan kelembagaan berupa pendekatan struktural dari pada pendekatan fungsional. Faktor terpenting dalam penataan organisasi ialah kualitas serta kemampuan SDM dalam merumuskan visi

dan misi, strategis organisasi, dan analisis beban kerja Reformasi birokrasi diarahkan untuk menciptakan aparatur yang bersih, bertanggung jawab, profesional, birokrasi yang efektif dan efisien, serta menciptakan pelayanan prima terhadap masyarakat. (Akny, 2014)

Dari uraian tersebut, dapat kita lihat betapa pentingnya reformasi birokrasi yang menitik beratkan pada SDM aparatur disuatu negara. Untuk itu kehadiran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) UU ASN mengamanatkan pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yaitu lembaga mandiri yang berkedudukan di Ibu kota negara, yang berfungsi mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN. Pembentukan KASN untuk memastikan terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Adapun tugas KASN adalah menjaga netralitas pegawai ASN; melakukan pengawasan atas pembinaan profesi SN, dan melaporkan pelaksanaan tugas kepada presiden. Sedangkan wewenang KASN ialah mengawasi setiap tahapan proses pengisian JPT, Mengawasi dan mengevaluasi penerapan atas nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku pegawai ASN, meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan penanganan pelanggaran norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta meminta klarifikasi atau dokumen yang diperlukan dari instansi pemerintah untuk memeriksa laporan atas pelanggaran norma dasar, kode etik, dan kode perilaku pegawai ASN.

Untuk itu diperlukannya nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku (NKK) bagi ASN yang mengatur ASN bekerja, berinteraksi serta berperilaku baik dalam

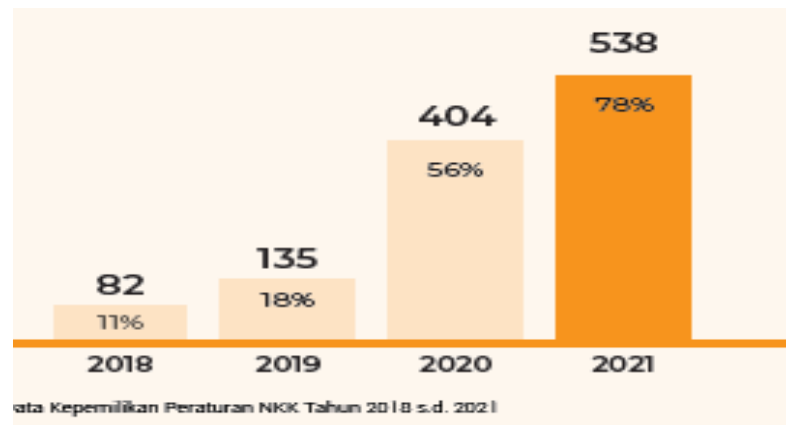
kehidupan sehari-hari. Penerapan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dapat membantu ASN untuk menjamin mutu profesi serta menjaga citra dan martabatnya sebagai abdi Negara. Namun hingga sampai saat ini masih banyaknya pelanggaran terhadap kode etik dan kode perilaku, korupsi serta netralitas pada ASN. Pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat dicegah dengan menyusun, menerapkan, menegakkan, dan menjaga keberlanjutan peraturan NKK melalui komitmen yang kuat dari seluruh jajaran ASN di setiap instansi pemerintah. Sesuai dengan Undang-undang no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN. (Furqon, 2020).

Penerapan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN akan mendorong terciptanya pegawai ASN yang berkualitas dan dapat dipercaya. KASN mendapatkan mandat untuk melakukan pengawasan pelaksanaan nilai dasar ASN, penerapan kode etik dan kode perilaku serta asas netralitas pegawai ASN. Dilihat dari data, bahwa tingkat kematangan atau maturitas penerapan kode etik dan kode perilaku di lingkungan instansi pemerintah menunjukkan angka yang masih kecil. Dari total 715 instansi pemerintah hanya terdapat sebanyak 404 Instansi Pemerintah yang memiliki peraturan kode etik dan kode perilaku ASN, yang terdiri dari 34 Kementrian, 47 Lembaga, 22 Provinsi, dan 301 Kabupaten /Kota. Berdasarkan data tersebut sudah terdapat 56.50% instansi yang sudah memiliki peraturan kode etik dan kode perilaku yang diberlakukan di lingkungan internal.

Kode etik dan kode perilaku sebenarnya bukan merupakan hal yang baru bagi instansi pemerintah, terlebih lagi setelah ditetapkannya Undang-Undangur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa sebagai profesi, ASN harus berlandaska

kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku diberlakukan dengan tujuan menjaga martabat dan kehormatan ASN. UU ASN menjelaskan 12 kode etik dan kode perilaku yang wajib untuk ditaati oleh ASN.

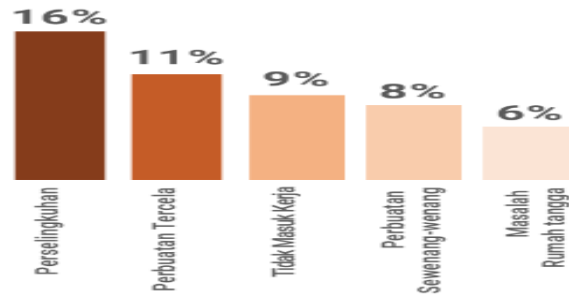
**Gambar 1.1. Data Kepemilikan Peraturan Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku pada Instansi Pemerintahan**



Dalam melaksanakan fungsi pengawasan atas pelaksanaan nilai dasar kode etik dan kode perilaku serta netralitas ASN, KASN melakukan pengawasan atas kepemilikan peraturan Nilai Dasar, Kode etik dan Kode Perilaku (NKK) di Instansi Pemerintahan. Berdasarkan hasil pengawasan yang dilakukan oleh KASN selama tahun 2021, diketahui bahwa terdapat 134 Instansi Pemerintahan, memiliki peraturan NKK yang terdiri dari 6 LNS, 4 Pemerintahan Provinsi, dan 124 Pemerintahan Kabupaten/Kota. Secara akumulatif, hingga tahun 2021 terdapat 538 IP yang sudah memiliki NKK.

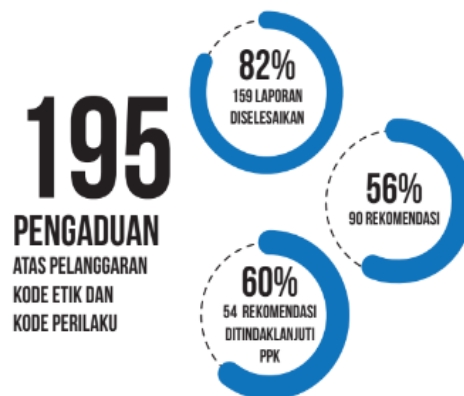


**Gambar 1.2. Data pelanggaran NKK Berdasarkan Kategori**



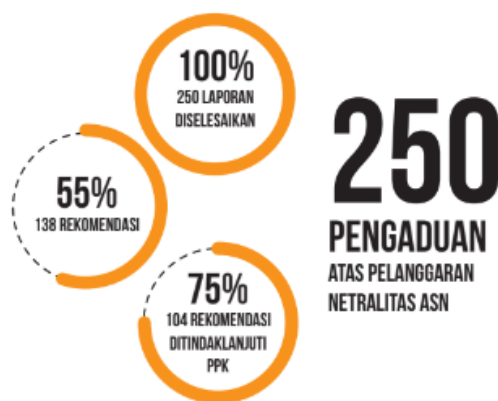
Dalam menjamin kualitas penerapan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, KASN menerima dan menangani pengaduan atas pelanggaran penerapan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN. Pada tahun 2021, KASN menerima laporan pengaduan sebanyak 195 ASN dengan 90 ASN yang melakukan pelanggaran dan telah diterbitkan rekomendasi oleh KASN. Menurut jenis pelanggaran nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, kasus perselingkuhan lah yang mendominasi sebanyak 16% dari total pelanggaran, lalu ada kasus perbuatan tercela 11%, tidak masuk kerja 9%, serta kasus perbuatan sewenang-wenang 8% dan yang terakhir dengan kasus masalah rumah tangga sebanyak 6%.

**Gambar 1.3. Data Tindak Lanjut Pelanggaran NKK**



Untuk memastikan penegakan atas rekomendasi yang diterbitkan, KASN melakukan pemantauan atas tindak lanjut rekomendasi. Dari total 90 rekomendasi yang diterbitkan KASN, sebanyak 54 (60%) rekomendasi telah ditindak lanjuti oleh PPK, akan tetapi masih terdapat rekomendasi yang belum ditindaklanjuti dikarenakan adanya konflik kepentingan atau unsur politik dari PPK terhadap ASNnya yang telah memberikan dukungan selama pencalonan dalam pemilihan kepada daerah.

**Gambar 1.4. Data Tindak Lanjut Pelanggaran Netralitas**



KASN menerima dan menangani pengaduan atas pelanggaran penerapan netralitas ASN. KASN telah menerima laporan pengaduan pelanggaran netralitas sebanyak 250 ASN yang merupakan dampak dari pelaksanaan pilkada yang diselenggarakan pada 9 Desember 2020. Berdasarkan hasil verifikasi dan klarifikasi, sebanyak 138 (55%), ASN terbukti melakukan pelanggaran dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN. Kemudian sebanyak 75% rekomendasi KASN atas pelanggaran netralitas telah ditindaklanjuti oleh PPK dengan menjatuhkan sanksi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan pada ASN di atas, perlu adanya reformasi birokrasi pemerintah. Dimana reformasi birokrasi yang paling mendasar adalah bagaimana bisa mengubah pola pikir dan perilaku dari para pelaku birokrasi publik. Menurut Max Weber, Reformasi Birokrasi diartikan sebagai penataan ulang terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dikendalikan oleh aparatur pemerintahan, baik pada pemerintahan lokal maupun nasional. Pendekatan reformasi birokrasi berdasarkan amandemen UUD 1945 adalah pendekatan sistematis yang secara konseptual lebih mengutamakan komprehensi dibandingkan ekstensi (Harahap, 2016).

Salah satu bentuk produk hukum yang terbentuk untuk mengawal Reformasi Birokrasi adalah Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau dikenal dengan UU ASN yang diundangkan pada tanggal 15 Januari 2014. Dengan adanya undang-undang tersebut menghadirkan beberapa pendekatan baru pada Manajemen ASN, antara lain perubahan pendekatan dari pengelolaan administrasi kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia, dari sistem karier tertutup ke sistem rekrutmen dan promosi terbuka dan implementasi prinsip sistem merit serta pengaturan kelembagaan dalam manajemen ASN.

Arah kebijakan dan strategi dalam penyempurnaan serta peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi adalah dengan cara melalui restrukturisasi kelembagaan birokrasi pemerintah, Penguatan kapasitas pengelolaan Reformasi Birokrasi Nasional yang ditempuh dan penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, serta berbasis merit yang dilaksanakan dalam melalui berbagai strategi. Dengan berbagai strategi dalam rangka penerapan manajemen

ASN diantaranya penataan formasi dan pengadaan CPNS yang dilaksanakan dengan selektif sesuai dengan prioritas kebutuhan pembangunan dan instansi, penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK), penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat, penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), penerapan sistem manajemen kinerja pegawai, dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional (Wawanudin, 2018).

Upaya untuk memperbaiki sistem Aparatur Negara di Indonesia sebenarnya sudah ada sejak Indonesia terbentuk. Pada awal kemerdekaan Indonesia, dibentuk badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) yang berganti nama menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN), selain itu dibentuk juga Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan lembaga yang langsung berada dibawah Presiden yang disebut MENPAN dengan nama keklatur singkatan dari Menteri Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara, pada era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, Kementrian tersebut bernama Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB).

Lembaga Kepegawaian yang dibentuk pasca kemerdekaan nampaknya belum mampu dalam mengendalikan serta memperbaiki kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan pembentukan suatu lembaga Negara yang bersifat independen dan bebas dari intervensi politik yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang memiliki peranan besar untuk memastikan upaya terlahirnya aparatur sipil Negara

yang profesional,netral dan berintegritas,berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa, dengan fungsinya fungsinya yang mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah.

Dengan pernyataan ini, agar reformasi birokrasi dapat tercapai, maka dibentuklah Lembaga Nonstruktural yang bernama Komisi Aparatur Sipil Negara atau yang disebut disebut KASN. KASN bertujuan untuk melakukan pengawasan kode etik Aparatur Sipil Negara, menerapkan serta menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN, dengan mewujudkan ASN yang professional, berkinerja tinggi, sejahtera dan mempunyai fungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, mendukung penyelenggaraan pemerintahan Negara yang efektif dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, mewujudkan pegawai ASN yang netral dan tidak membeda-bedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku,agama,ras,dan golongan, menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat serta mewujudkan ASN yang dinamis serta berbudaya pencapaian kinerja (Muklis, 2021).

KASN memiliki peran penting dalam mengobati birokrasi yang terjangkit agar dapat segera terciptanya birokrasi yang bersih, kompeten serta mampu melayani masyarakat dengan lebih baik.Pimpinan tinggi merupakan jabatan yang strategis sehingga harus dijaga profesionaliasnya, karena memiliki kemampuan yang besar untuk memengaruhi bawahan dan orang-orang disekitarnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Perbaikan yang pentingnya ialah

kualitas pegawai, peningkatan kinerja serta kualitas pimpinan. Bukan hanya melahirkan sebuah lembaga baru saja, deretan panjang dalam proses pelaksanaan tugas pemerintahan yang seharusnya dapat mengoptimalkan lembaga yang telah ada dengan memperkuat dan memperbaiki SDM nya ke arah yang lebih produktif dan berkualitas tinggi serta memiliki integritas yang tinggi (Herdiansyah Putra, 2016).

Berdasarkan dari latar belakang tersebut dengan berbagai fakta yang sudah dijelaskan, Oleh karena itu peneliti memiliki ketertarikan membahas dan meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN)?
2. Bagaimana Evaluasi Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN)?
3. Bagaimana Hambatan dalam Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN)

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN).
2. Menganalisis bagaimana Evaluasi Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN).
3. Menganalisis Bagaimana hambatan dalam Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional (Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku ASN).

### **1.4. Signifikansi Penelitian**

Peneliti membagikan signifikansi menjadi dua macam yaitu, signifikansi Akademik dan Signifikansi Praktis

#### **1.4.1. Signifikansi Akademik**

Penelitian ini membutuhkan beberapa referensi yang berkaitan dengan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara, cara Komisi Aparatur Sipil Negara mengawasi norma dasar, kode etik dan kode perilaku pada pegawai Aparatur Sipil Negara serta bentuk evaluasinya yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini, baik berupa jurnal, skripsi dan buku.

Rujukan Pertama diperoleh dari artikel jurnal Kajian Hukum volume 2, No 1 halaman 17-25 yang berjudul Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun

2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Tahun 2021 oleh Mukhlis. Dipublikasikan oleh Fakultas Hukum, Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan terbitnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) hampir empat tahun lalu menjadi episode baru dalam manatakelola birokrasi pemerintah.

Undang-Undang ASN ini lahir karena dorongan lingkungan kebijakan (*Policy environment*) yang berupa masih rendahnya kinerja Aparatur Birokrasi serta tingginya politisasi birokrasi sehingga makin tinggi pula tuntutan publik terhadap dirinya. Selama lima dasawarsa lebih, pada sejak kemerdekaan tahun 1945, eksistensi dan kiprahnya ibarat sparepart kecil dari sebuah mesin raksasa Negara yang arah perkembangannya sangat dependen kepada penguasa politik pada saat itu.

Melihat dari pernyataan tersebut maka dibentuklah Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut KASN dengan secara umum bertugas untuk mengawasi pegawai ASN. Didalam UU ASN, KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk mewujudkan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Tujuan Penelitian yang ada pada penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi dan tugas Komisi Aparatur Sipil Negara dan untuk mengetahui bentuk-bentuk sanksi yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif (*normatif research*). Sifat penelitian ini ialah Deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang peran Komisi Aparatur Sipil



Negara. Sumber data penelitian berupa hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik studi dokumen yang dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif.

Untuk pembahasan hasil penelitian tersebut adalah terkait dengan fungsi KASN terdapat pada Pasal 30 UU No.5 Tahun 2014 bahwa “KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada instansi pemerintah”. Tugas dari KASN adalah untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan, melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaa kebijakan manajemen ASN terhadap presiden. Komisi Aparatur Sipil Negara dapat merekomendasikan kepada presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada pejabat pemnina kepegawaian dan pejabat yang melanggar prinsip sesuai ketentuan perundang-undangan. Bentuk-bentuk sanksi yang dimaksud adalah terletak pada pasal ayat (2) yaitu peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan dan atau pengembalian pembayaran, hukuman disiplin pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sanksi pejabat Pembina kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keterkaitan jurnal ini sangat relavan dengan penelitian ini, karena memiliki kesamaan obyek, sehingga hasil dari penelitian ini setidaknya mampu memberikan ide baru bagi peneliti dalam menggali data terhadap informan, dan keterkaitannya juga membahas Peran dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Yang sekaligus juga membahas tentang masih rendahnya

kinerja aparatur birokrasi dan tingginya politisasi birokrasi sehingga makin tingginya tuntutan publik.

Rujukan Kedua diperoleh dari artikel jurnal Mozaik Volume X yang berjudul Pelaksanaan Sistem Merit Dalam UU ASN, Wewenang Kasn Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang ASN, Tahun 2018 oleh Wawanudin dan Rohidin Sudarno. Diterbitkan oleh STISIP dan Universitas Indonesia Jakarta.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan Lahirnya UU ASN yang telah membawa pembaharuan atas sistem manajemen Aparatur Sipil Negara dan mengupayakan dengan cara mengatasi berbagai permasalahan akut atas Birokrasi. Terobosan lain yang dilaksanakan dalam rangka mengatasi permasalahan akut tersebut diantaranya adalah program reformasi birokrasi, reformasi pengadaan CPNS, promosi terbuka dan pembentukan KASN.

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui bahasan utama atas wacana Revisi UU ASN, yang kedua untuk mengetahui Pelaksanaan wewenang KASN terkait rekomendasi dalam implementasi sistem merit, yang ketiga untuk mengetahui bagaimana peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi pelaksanaan wewenang KASN dalam memantau dan mengevaluasi pelaksanaan sistem merit.

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan Penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian *oustaka (desk study)* yaitu cara mengumpulkan data informasi melalui dengan sumber-sumber data yang tersedia di publik di publik (data

sekunder) seperti surat kabar, majalah, laporan riset, jurnal, data statistik, putusan dan dokumen peraturan perundang-undangan yang relevan.

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah UU ASN telah melakukan perubahan mendasar dalam pengaturan tentang pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN. UU ASN membagi manajemen ASN ke dalam Manajemen ASN ke dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Proses Seleksi JPT terbuka yang berkepanjangan dapat mengakibatkan kejenuhan dan ketidakpastian bagi peserta seleksi serta berpotensi menimbulkan moral hazard perlu pendekatan untuk menjembatani secara khusus nasib K2 dan Honda.

Meskipun UU ASN telah membagi manajemen ASN ke dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Kerja (PPPK). Dengan sekitar 438.593 orang harus perlu dipikirkan. Wacana atas revisi UU ASN bukan merupakan satu-satunya untuk jalan keluar. Dan untuk pelaksanaan KASN secara umum cukup baik, meskipun masih ada catatan. KASN memastikan sistem merit tetap harus berjalan sesuai dengan tujuan UU ASN, indikator pelaksanaan seleksi, penyelesaian aduan dan indikator mutu pelaksanaan seleksi terbuka merupakan gambaran kinerja KASN selama ini.

Keterkaitan jurnal ini sangat relevan dengan penelitian ini, karena sama-sama berusaha menjelaskan tentang implementasi UU ASN, pelaksanaan wewenang dari KASN dalam pemantauan dan evaluasi sistem merit serta analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi wewenang pada KASN.

Rujukan ketiga diperoleh dari artikel Jurnal Ilmu Hukum. Volume 4 Nomor Hlm 15-28 yang berjudul Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau Dari Undang-Undang No 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus Pada Pemilu 2019 Di Provinsi Banten) Tahun 2020 oleh Eki Furqon. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan salah satu unsur didalam lingkungan pemerintahan yang selalu diutarakan ketika akan diselenggarakan Pemilu.

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS ialah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, pembahasan mengenai ASN yang ditutupi dalam ranah pemilu selalu merujuk pada topik profesionalitas dan netralitas ASN dalam setiap pelaksanaan Pemilu. ASN merupakan pusat pengendalian segala macam aktivitas administrasi dalam lingkungan pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Oleh sebab itu Posisi ASN menjadi daya tarik tersendiri bagi para peserta pemilu untuk memperoleh keuntungan tersendiri dari dukungan para ASN. Penegakan hukum terhadap pelanggaran netralitas ASN harus ditegakan.

Penegakan hukum sendiri ialah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan, keinginan hukum disini tidak lain adalah pikiran-pikiran pembuat undang-undang yang dirumuskan pada peraturan-

peraturan hukum itu. Perumusan pemikiran pembuat undang-undang (hukum) yang dituangkan didalam peraturan hukum akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan. Dalam kaitannya dengan penegakan hukum pelanggaran netralitas ASN dalam pemilu. KASN merupakan bagian penghubung anatar Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) dengan Pejabat atasan ASN pada masing-masing instansi. Untuk dapat melihat bagaimana kedudukan KASN dalam upaya menjaga netralitas ASN pada pemilu tahun 2019 di provinsi Banten.

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui kedudukan KASN dalam menjaga Netralitas ASN, yang kedua untuk mengetahui netralitas ASN pada pemilu tahun 2019 di Provinsi Banten. Metode penelitian pada jurnal ini menggunakan Metode Penelitian Hukum Normatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian hukum normative bahan pustaka adalah bahan dasar yang didalam ilmu penelitian umumnya disebut bahan hukum sekunder, terdiri dari bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, maksudnya membantu bahan hukum primer yang memperkuat penjelasan didalamnya seperti buku-buku, thesis dan jurnal. Setelah itu bahan hukum tersier sebagai pemberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus ensiklopedia. Dengan menjawab permasalahan yang diangkat. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan studi literatur berbagai sumber yang relevan, penulis melakukan analisa mendalam dengan berbagai kasus netralitas ASN yang terjadi kemudian disandingkan dengan esensi normahukum yang berlaku dan kajian teoritis yang diperoleh dari berbagai literature. Metode yang digunakan dalam analisa data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk

kalimat teratur, logis, efektif guna menjawab permasalahan yang ada dan dapat menarik kesimpulan.

Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah Bahwa KASN merupakan lembaga Negara yang dibentuk oleh UU ASN dengan tujuan untuk menjaga harkat martabat ASN melalui penegakan kode etik yang ada. KASN juga merupakan organ pendukung dan penunjang (*state auxiliary organs/aulixiary institutions*) dengan fungsi nya sebagai mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapana Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi. Pemerintah KASN adalah lembaga yang ikut berperan dalam proses terselenggaranya pelaksanaan pemilu yang adil dan tanpa keberpihakan pada siapapun. KASN menjadi lembaga yang terdepan dalam hal penegakakn kode etik ASN, dalam hal netralitas ASN pada saat pemilu, KASN menjadi lembaga yang meneruskan termuan pelanggaran ASN dari Bawaslu untuk dikeluarkan rekomendasi KASN kepada instansi tempat ASN tersebut bertugas.

Hasil penelitian ini memiliki relavansi dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu secara garis besar pembahasan memiliki kesamaan dengan yang ingin dilakukan oleh peneliti, pembahasan nya terkait tentang Netralitas, kode etik dan kode perilaku ASN serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN.

Rujukan Keempat diperoleh dari Artikel Jurnal Lex Administratum, Volume VI/No.4 yang berjudul Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Menjalankan Kewenangannya.Tahun 2018 oleh Elim Riedel Christmas Pio.Diterbitkan oleh

Lembaga Administrasi Negara. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan perbuatan melawan hukum (*Onrechtmetige Daad*) maupun perbuatan melawan hukum oleh penguasa (*onrechmatige Overheidsdaad*) yang diatur pada ketentuan atau dasar hukum yang sama. Yaitu pasal yaitu Pasal 1365. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgtlijk Wetboek*), Pasal 1365 KUHPer berbunyi Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya, menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Dan bagian tanggung jawab administrasi ASN terhadap perbuatan hukum dalam menjalankan kewenangan merupakan hal yang menarik untuk dibahas.

Tujuan penelitian yang ada pada penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelenggarakan administrasi Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan yang kedua, untuk mengetahui Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap perbuatan melawan hukum dalam penyelenggaraan administrasi Negara. Metode penelitian pada penelitian ini adalah penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif.

Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaan Administrasi Negara adalah sebagai unsur Aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah yang bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik serta berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik Abdi Negara yang melayani oleh pimpinan instansi pemerintah yang bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik serta berfungsi sebagai pelaksana kebijakan public abdi Negara yang melayani masyarakat dan pemersatu bangsa.

Tanggung jawab administrasi ASN terhadap perbuatan melawan hukum dalam melaksanakan kewenangannya, diukur dari apakah ASN tersebut sudah melakukannya sesuai dengan UU dan sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Apabila ASN yang bersangkutan telah menyalahgunakan wewenangnya, maka dapat digugat ke Pengadilan Negeri atau Pengadilan Tata Usaha Negara.

Hasil penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu secara garis besar pembahasan memiliki kesamaan dengan yang ingin dilakukan oleh peneliti, dengan membahas permasalahan mengenai perbuatan melawan hukum dalam menjalankan kewenangannya, serta membahas terkait bagaimana tanggung jawab dari ASN tersebut terhadap perbuatan melawan hukum.

Rujukan kelima diperoleh dari artikel jurnal *Jurist-Diction* Volume.3 (5) Hlm 16-17 yang berjudul *Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit tahun 2020*. Oleh Diasa Inas Wishesa. Diterbitkan Oleh Universitas Erlangga. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai profesi yang memiliki tujuan pengabdian pada Negara melalui peran penyelenggaraan pelayanan publik dengan mengedepankan profesionalitas dan integritas dalam menjalankan tugasnya berserta fungsi yang bersifat netral dan bebas dari intervensi politik.

Undang-Undang Kepegawaian dengan perubahan terbaru diatur dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan diamanatkan juga Sistem merit sebagai sistem yang mendasari pengisian jabatan tinggi secara terbuka dan pelaksanaan sistem merit tersebut pada seluruh Instansi.



Dengan adanya Sistem Merit dibentuklah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang memiliki wewenang untuk mengawasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, dan juga terhadap pada pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, didasari oleh perolehan kewenangan secara delegasi dari Presiden melalui undang-undang dengan tanggung jawab berada pada penerima delegasi.

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah yang pertama, untuk mengetahui Eksistensi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam pengawasan Sistem Merit dan yang kedua untuk mengetahui bagaimana Tanggung jawab Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pelanggaran pengawasan sistem merit. Teori yang merujuk pada penelitian ini adalah Teori menurut M.Hadjon tentang Kewenangan. Menurutnya bahwa tindakan yang dilakukan oleh pemerintah disyaratkan berlandaskan pada kewenangan yang sah. Kewenangan tersebut dapat diperoleh melalui atribusi, delegasi dan mandate. Perolehan Kewenangan secara atribusi digariskan berdasarkan pembagian kekuasaan Negara oleh dasar Negara yaitu, UUD, sedangkan Perolehan Kewenangan nya melalui delegasi dan mandat berdasarkan pelimpahan Philipus M.Hadjon pada dasarnya membuat perbedaan mendasar terkait perolehan kewenangan secara mandat.

Pada perolehan kewenangan secara delegasi prosedur pelimpahan berasal dari organ pemerintahan ke organ pemerintahan yang lainnya. Melalui peraturan perundang-undangan serta tanggung jawab dan tanggung gugat yang dimiliki beralih pada penerima delegasi atau delegataris, sehingga perolehan kewenangan secara mandat, ialah prosedur pelimpahannya terjadi pada rangka hubungan antara atasan dan bawahan secara rutin, dan terkait tanggung jawab dan tanggung gugat

jabatan pada pemberi mandat. Dan teori ini juga merujuk pada Tatiek Sri Djatmiati tentang tanggung jawab. Beliau mengemukakan Tanggung jawab jabatan berkaitan dengan legalitas (keabsahan) tindak pemerintahan, dalam hukum administrasi tentang legalitas tindak pemerintahan berkaitan dengan pendekatan kekuasaan pemerintahan. Pendekatan kekuasaan berkaitan dengan wewenang yang diberikan menurut undang-undang berdasarkan prinsip legalitas atau prinsip *rechmatigheid*. Pada tanggung jawab jabatan legalitas (keabsahan) pemerintah meliputi wewenang prosedur dan substansi pada setiap tindakan melanggar peraturan perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik atau (AUPB) dengan sanksi yang berupa sanksi administrasi dan perdata.

Hasil Pembahasan dari Penelitian ini adalah Dalam sistem merit, tanggung jawab KASN pada jabatan melekat saat menjalankan wewenangnya sebagai pejabat pemerintahan melanggar keabsahan tindakan pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) dengan sanksi yaitu sanksi perdata, lalu pada tanggung jawab sebagai pribadi terjadi pada saat administrasi dengan indikator tindakan tersebut dalam didalam pelaksanaan tugas terdapat wewenangnya perlu dilihat secara kasuistik dikategorikan sebagai tanggung jawab pribadi atau tanggung jawab jabatan yang termasuk dalam laporan penilaian pada kementerian, lembaga maupun pada instansi pemerintah daerah yakni Provinsi dan Kabupaten/Kota secara berkala merupakan bentuk pengawasan ekstern dari KASN dengan tujuan menghindari kesewenangan oleh pemegang kekuasaan.

Keterkaitan jurnal ini sangat relevan dengan penelitian ini, karena memiliki kesamaan topik, sehingga hasil dari penelitian ini setidaknya mampu

memberikan ide baru bagi peneliti dalam menggali data, dengan keterkaitannya juga membahas tentang Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Pengawasan Sistem Merit. Dengan adanya sistem merit ini dibentuklah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang memiliki wewenang untuk mengawasi penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen SDM.

Rujukan ke enam diperoleh dari artikel Jurnal Lex Administratum.Vol.IX/NO.3 yang berjudul Pemberhentian Komisi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Tahun 2021 Oleh Kenneth John Imanuel Undap, Alfreds J. Rondonuwo dan Tommy M. R. Kumampung. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka penetapan kebijakan Manajemen ASN, dibentuk KASN yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. KASN dibentuk untuk memonitoring dan evakuasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN, dibentuk KASN yang untuk menjamin perwujudan Sistem Merit dan pengawasan terhadap penerapan asas kode etik dan kode perilaku ASN.

Tujuan Penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum Komisi Aparatur Sipil Negara dan yang kedua untuk mengetahui Bagaimanakah Pemberhentian Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Metode Penelitian pada penelitian ini menggunakan Penelitian Hukum Normatif yang merupakan Metode pendekatan yang digunakan.

Hasil Pembahasan dari penelitian ini adalah pengaturan hukum Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dimaksudkan untuk membuat penetapan kebijakan

manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, pembentukan KASN ini untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN dan menjamin penerapan asas, kode etik dan kode perilaku ASN. Lalu pemberhentian Komisi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan oleh Presiden pada masa jabatannya, apabila meninggal dunia, mengundurkan diri, tidak mampu jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai anggota KASN, dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana umum, atau juga menjadi anggota partai politik dan menduduki jabatan Negara.

Adanya keterkaitan jurnal ini di dalam penelitian ini ialah KASN jurnal ini menjelaskan tentang hukuman atau sanksi, serta tentang perekomendasi kepala presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan perundang-undangan. Dan jurnal ini mampu memberikan ide baru bagi peneliti.

Rujukan ketujuh diperoleh dari artikel jurnal Panorama Hukum Vol 1 No.2 yang berjudul Penguatan Kedudukan dan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi tahun 2016. Ditulis oleh Nurmalita Ayuningtyas Harahap. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan berbagai rencana pemerintah untuk selalu mewujudkan reformasi birokrasi yang terus bergulir, terutama pada pasca reformasi. Yang selama ini sudah 32 tahun pemerintahan Orde Baru Birokrasi dibangun untuk memperkuat penguasa birokrasi pemerintah sangat kuat melebihi kekuasaan rakyat, sehingga birokrasi pemerintahan

pada masa orde baru diibaratkan sebagai kerajaan pejabat (*officialdome*). Kekuasaan birokrasi yang besar, ditambah besar ditambah dengan kemampuan mempergunakan ruang gerak diskresi yang luas diiringi dengan tidak adanya akuntabilitas publik, oleh karena itu sistem birokrasi pemerintahan ini memberikan ranah yang subur berseminya korupsi yang seharusnya pelayanan publik ini menjadi titik strategis untuk memulai pengembangan *good governance* di Indonesia.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penguatan kedudukan dan peran KASN saat ini dalam mewujudkan reformasi birokrasi. Hasil Pembahasan pada penelitian ini ialah Kedudukan KASN dalam mewujudkan reformasi birokrasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana KASN sebagai salah satu Lembaga Non-Struktural (LNS) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berkedudukan di ibu kota negara sesuai dengan yang diatur pada Pasal 29 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Disamping itu Peran KASN dalam mewujudkan reformasi birokrasi saat ini jelas terlihat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan fungsi, wewenang, tujuannya sebagai badan yang memonitoring pelaksanaan sistem merit dalam manajemen PNS agar agenda reformasi birokrasi dapat terwujud. Kemudian upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah terkait dengan kedudukan KASN dalam mewujudkan reformasi birokrasi adalah dibentuknya perwakilan KASN di daerah dengan diperhatikan pula optimalisasi kinerja KASN, agar nantinya dapat tidak terjadi inefisiensi anggaran negara. Terkait dengan upaya dalam penguatan peran KASN, seharusnya KASN diberikan

kewenangan dalam hal menetapkan kebijakan tentang pembinaan kepegawaian nasional.

Keterkaitan jurnal ini sangat relevan dengan penelitian ini, karena sama-sama menjelaskan tentang bagaimana caramewujudkan reformasi birokrasi yang terus bergulir, terutama pada pasca reformasi. sehingga hasil dari penelitian ini setidaknya mampu memberikan ide baru bagi peneliti dalam menggali informasi.

Rujukan ke delapan diperoleh dari Artikel Jurnal Hukum JIUS QUISTUM 3 Vol.24 Hlm 431-447 yang berjudul Penyelesaian Penyalahgunaan Wewenang Yang Menimbulkan Kerugian Negara Menurut Hukum Administrasi Pemerintahan Tahun 2017 oleh Marjohan JS Panjaitan. Diterbitkan oleh Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan atas segala bentuk keputusan dan tindakan Administratif Pemerintahan harus berdasarkan demokrasi konstitusional yang merupakan refleksi dari pancasila sebagai ideologi Negara. Keputusan atau tindakan kepada warga atau masyarakat harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Pengawasan terhadap keputusan atau tindakan adalah pengujian terhadap perlakuan kepada warga atau masyarakat yang terlibat telah diperlakukan sesuai dengan hukum dan memperlihatkan prinsip-prinsip perlindungan hukum yang secara efektif dapat dilakukan dengan lembaga Negara dan Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) yang bebas dan mandiri. Oleh sebab itu, sistem dan prosedur penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan harus diatur dalam undang-undang, maka dari itu diterbitkannya UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang

Administrasi Pemerintahan sebagai pedoman dalam menjalankan Administrasi Pemerintahan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dalam menyelesaikan penyalahgunaan wewenang yang merugikan keuangan Negara dalam perspektif hukum administrasi pemerintahan dan tindak pidana korupsi. Teori yang dirujuk pada penelitian ini adalah Mohammad Sahlan yang mengemukakan bahwa istilah wewenang dan kewenangan selalu dikaitkan dengan “hak dan kekuasaan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dan dengan teori Otto Baer mengemukakan tentang Negara hukum modern menjadi Negara yang bersifat Negara Kebudayaan (*Cultuurstaat*) atau Negara kesejahteraan (*Welfarestaat*). Negara dianggap sebagai perusahaan yang mendatangkan manfaat bagi rakyat, karena menyelenggarakan kepentingan umum melalui saluran-saluran hukum (*Wetmatigheid van administratie*). Saluran-saluran hukum ini dibuat oleh raja bersama-sama dengan rakyat, jadi rakyat ikut menentukan kepentingan umum, bukan raja sendiri seperti dalam Polizeistaat. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah penyelesaian penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Badan atau pejabat pemerintahan yang menimbulkan kerugian Negara berdasarkan UU No 30 Tahun 2014 dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan Pengadilan Tata Usaha Negara. yang apabila dalam pemeriksaan tersebut ditemukan kerugian Negara, pejabat yang melakukan penyalahgunaan wewenang tersebut mengembalikan kerugian Negara.

Rujukan ke Sembilan diperoleh dari Artikel Jurnal Ilmu Hukum. Volume 3, No 4. Pages PP 20-26. Yang berjudul Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Tahun 2015 Oleh Herdiansyah Putra, Eddy Purnama, dan Tawaddin, diterbitkan oleh Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan fungsi, tugas, dan kewenangan dipelajari secara ekstensif dalam penelitian ini. Oleh karena itu, tujuan utama pembentukannya untuk melakukan monitoring dan evaluasi beberapa aspek, seperti pelaksanaan kebijakan, manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), penjaminan perwujudan sistem merit, serta pengawasan terhadap penerapan Asas, kode etik dan perilaku diantara ASN Republik Indonesia juga di review.

Letak KASN khususnya yang berkedudukan di ibu kota Negara dianggap sebagai tantangan dan hambatan sehubungan dengan keefektifan dalam menjalankan tugasnya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah KASN bertentangan dengan asas efektif dan efisien sekaligus menjelaskan hambatan pelaksanaan fungsi, tugas dan kewenangan yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Teori yang dirujuk pada penelitian ini menggunakan beberapa teori sebagai pisau analisa untuk membedahnya dan melihat secara profesional serta akuntabilitas, sebagai teori utama atau *grand theory* dipergunakan ‘Teori Negara Hukum’, kemudian pada tataran teori ini dibawahnya atau *middle range theory* menggunakan “Teori Hukum Politik” dan pada tataran dibawah *middle range theory* disebut juga sebagai teori terapan atau *applied theory* dengan mempergunakan “Teori Perjenjangan Hukum”.

Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah Komisi Aparatur Sipil Negara kaitannya dengan asas efektif dan efisien dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak berjalan secara optimal, dimana kedudukannya yang berada di ibu kota



Negara dengan melaksanakan fungsim tugas dan kewenanganna meliputi seluruh wilayah kesatuan Republik Indonesia membutuhkan dukungan baik waktu,tenaga serta biaya besar. Sehingga penerapan Asan Efektif fan Efisien yang diamanatkan dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN belum dapat dijalankan dengan baik dan optimal.

Hambatan bagi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan amanat UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN adalah masih banyak instansi atau lemabaga pemerintah pusat maupun daearah dalam melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi tidak berdasarkan dengan seleksi terbuka dan kompetitif sehingga KASN tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, ataupun secara maksimal keberadaan KASN serta hambatan pelaksanaan fungsi, tugas, dan kewenangan yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Dalam pembahasan jurnal diatas relevansi dengan penelitian ini yaitu membahas tentang menilai apakah KASN bertentangan dengan asas efektif dan efisisen serta menjelaskan hambatan pelaksanaan fungsi, tugas dan kewenangan yang tercantum dalam UU NO.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Rujukan ke sepuluh diperoleh dari Artikel Jurnal Al'Adl.Volume x Nomor 1.Yang berjudul Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara Tahun 2019 oleh Nurwita Ismail. Diterbitkan oleh Universotas Gorontalo. Penelitian ini dilatarbelakangi merit sistem merupakan cerminan manajemen kepegawaian yang professional yang dimana penempatan pegawai dan pejabat menggunakan kompetensi kinerja dan track record sebagai alat ukur pengangkatan. Namun sampai saat ini, sistem merit

belum sepenuhnya dilakukan jika sistem ini diterapkan, dapat menghasilkan figure pejabat yang mumpuni dan memiliki kinerja bagus selain itu tidak akan mengganggu kondisi internal karena memiliki kesinambungan dengan pejabat lama. Praktek-praktek yang terjadi adanya pokisasi terhadap Aparatur Sipil Negara. Pelanggaran merit itu biasanya seperti orang diturunkan jabatannya tanpa alasan yang jelas dan mutasi. Kepala daerah baru biasanya membongkar pegawainya dengan orang-orang yang dia kenal, semuanya masih berkaitan dengan balas budi dan bales dendam.

Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana implementasi *merit system* dalam pembinaan karier ASN serta faktor yang mempengaruhi penerapan merit system yang dapat mewujudkan transparansi pembinaan karier ASN. Metode penelitian dari penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian normative. Metode penelitian normatif dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan hukum sekunder.

Teknik pengumpulan data dengan melakukan studi kepustakaan ialah mempelajari buku-buku atau literature, jurnal atau penelitian terdahulu, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kajian yang penulis susun dalam jurnal ini dengan cara membaca, mengutip, menyalin, dan menganalisa. Dan untuk Teknik Analisis data dilakukan secara kualitatif, Analisis kualitatif merupakan menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis tidak tumpang tindih, dan efektif. Hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah penerapan *merit system* memiliki dua konsekuensi, yaitu, yang pertama semua jabatan harus memiliki standar kompetensi yang

kedua, seluruh pejabat harus memahami tugas dan target kerjanya. Arti dari konsekuensi ini adalah adanya kecakapan Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait dengan jabatan yang direbutkan pada agenda open recruitment melalui *merit system*. Sedangkan mengenai konsekuensi kepada para calon pemangku jabatan diharapkan paham mengenai garis besar tugas kerja yang akan diembannya.

Oleh sebab itu *merit system* diharapkan dapat mampu untuk memilih kandidat tepat untuk mengisi jabatan-jabatan strategis di kementerian lembaga Negara dan pemerintahan daerah, selain itu sesuai dengan amanat yang berada didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang sekiranya dipahami bahwa didalam penerapan *merit system* perlu adanya lelang jabatan dan seleksi terbuka pada tataran birokrasi di daerah sehingga kecil kemungkinan terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Adanya keterkaitan jurnal ini di dalam penelitian ini ialah karena di dalam jurnal ini menjelaskan tentang masih buruknya indikator kinerja aparat pelayanan publik Aparatur Sipil Negara di Indonesia, ditunjukkan oleh pelayanan yang birokratif sehingga bersangkutan pula dengan penelitian ini yang membahas tentang kode etik dan kode perilaku pegawai ASN. Dan jurnal ini mampu memberikan ide baru bagi peneliti guna menggali informasi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas tentang Tugas, wewenang, kedudukan keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negarasaja (Herdiansyah, Edy Purnama, Tawaddin, 2015; Efi Furqon, 2019) selanjutnya ada pula yang hanya membahas Penyelesaian penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian untuk negara (Marjohan, 2017) ada juga yang membahas mengenai

pemberhentian KASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Kanneth, Alfreds dan Tomy, 2021) serta penelitian sebelumnya juga sudah banyak membahas tentang sistem merit, Wawanudin dan Rohidin, 2018; Nurwita, 2019; Diasa, 2020).

Penelitian ini secara khusus membahas tentang Implementasi Peran dan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara yang memfokuskan dengan pembahasan tentang Pengawasan KASN terhadap pelaksana Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di Instansi Pemerintahan, apakah penerapan peran Komisi Aparatur Sipil Negara ini sudah berjalan dengan baik sudah sesuai dengan Undang-Undang atau belum. Penelitian ini menggunakan teori Implementasi Kebijakan menurut Edward III (1980;10) dengan indikator yaitu, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi Pelaksana, dan Struktur Birokrasi.

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan Ilmu Administrasi Negara dalam pengetahuan pada bidang Implementasi Peran dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mewujudkan Reformasi Birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara, serta penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan, atas topik yang sama serta dapat mengadakan penelitian lanjutan dengan menggunakan teori-teori dan metodologi yang berbeda guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

#### **1.4.2. Signifikansi Praktis**

Berbagai temuan penelitian diharapkan bisa digunakan untuk memberikan rekomendasi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam Implementasi Fungsi dan

Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara serta instansi pemerintah dalam mengimplementasikan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara Menyebarkan informasi terkait dengan penerapan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penulisan laporan penelitian mengenai Implementasi Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara, penulis membuat sistematika dalam lima Bab yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai topik penelitian yang diambil. Dalam bab ini berisi tentang, Latar Belakang Masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi akademik dan signifikansi praktis, dan sistematika penulisan.

Bab ini diawali dengan latar belakang Terbitnya UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadikan sebuah hal yang baru dalam menatakelola birokrasi pemerintahan, sebagai produk kebijakan publik, Undang-Undang ASN ini lahir karena adanya dorongan dari lingkungan kebijakan pemerintah (*policy environment*) yang berupa masih rendahnya kinerja aparatur birokrasi dan tingginya politisasi birokrasi sehingga makin tingginya tuntutan publik terhadap dirinya. Selama lima dasawarsa lebih sejak kemerdekaan 1945, eksistensi dan kiprahnya di ibaratkan seperti *sparepart* kecil dari sebuah mesin

raksasa Negara yang arah perkembangannya sangat dependen terhadap kuasa politik. Dengan ini semakin menjauhkan peran beserta posisinya sebagai pelayan publik yang sejatinya memang harus mengabdikan diri sepenuhnya untuk publik sebagai pemegang sah kedaulatan di negeri ini. Sebagai momentum yang dapat memperbaiki keadaan keparaturnegaraan.

Reformasi birokrasi agar dapat tercapai, maka dibentuklah Lembaga Nonstruktural yang bernama Komisi Aparatur Sipil Negara atau yang selanjutnya disebut KASN, yang secara umum bertugas untuk mengawasi ASN, dalam UU ASN, KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

## **BAB II KERANGKA TEORI**

Pada bab ini berisi tentang kajian teori yang digunakan, kerangka berfikir, dan asumsi penelitian. Sebagai upaya menjawab permasalahan penelitian, maka pada bab ini digunakan teori yang mengenai indikator Implementaasi Kebijakan menurut Edward III diantaranya yaitu : Komunikasi, sumber daya, sikap atau disposisi, dan struktur birokrasi

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang paradigma penelitian, metode penelitian, desain penelitian, Teknik perolehan data, Teknik analisis data, uji keabsahan data penelitian, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian, dan keterbatasan penelitian. Teknik Perolehan data, untuk data primer dan data sekunder, dengan

cara menggunakan wawancara dan observasi. Dalam teknik perolehan informan menggunakan teknik Purposive Sampling.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan tentang Implementasi Peran dan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara, yang memfokuskan mengenai tentang Pengawasan KASN terhadap pelaksanaan Norma Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini menarik hal dari penelitian dan memberikan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, rekomendasi penelitian, termasuk saran atau rekomendasi peneliti selanjutnya dari peneliti dan saran lokasi dari peneliti subyek penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang judul-judul, bukti, referensi penulis, buku-buku, alamat website, dan Produk hukum yang sah, yang menjadi referensi dalam penelitian untuk penulis.

#### **LAMPIRAN**

Lampiran ini berisi tentang keterangan-keterangan yang dianggap penting dan mendukung dalam penulisan dalam proposal ini.