



**KEDUDUKAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM
SISTEM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA**
***STATUS OF THE COMMISSION OF THE STATE CIVIL APPARATUS
IN THE PERSONEL SYSTEM IN INDONESIA***

Ady Supryadi

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: adysupryadi16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kedudukan Aparatur Sipil Negara dalam sistem kepegawaian di Indonesia dan urgensi keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara kaitannya dengan asas efektif dan efisien ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normaif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam sistem kepegawaian di Indonesia dikategorikan sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) dan merupakan organ pendukung atau penunjang (state auxiliary organs/auxiliary institutions). Urgensi keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Asas Efektif dan Efisien ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah bertentangan dengan asas efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan oleh penanganan terhadap kasus-kasus pelanggaran kode etik hanya boleh dieksekusi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan di ibukota Negara, sedangkan penyelesaian kasus tersebut membutuhkan proses/waktu yang cepat dalam rangka menjunjung tinggi asas kepastian hukum.

Kata kunci: *Kedudukan, Komisi, Aparatur Sipil Negara*

Abstract

This study aims to determine and analyze the position of the State Civil Apparatus in the civil service system in Indonesia. The research method used is normative legal research. The results of this study indicate that the position of the State Civil Apparatus Commission in the civil service system in Indonesia is categorized as an institution that does not originate directly from the constitution (derivative) and is a supporting or supporting organ (state auxiliary organs/auxiliary institutions). The urgency of the existence of the State Civil Apparatus Commission based on the Effective and Efficient Principle in terms of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus is contrary to the principles of effectiveness and efficiency, this is due to the handling of cases of violations of the code of ethics that may only be executed by the Apparatus Commission State Civilian domiciled in the State capital, while the settlement of the case requires a fast process/time in order to uphold the principle of legal certainty.

Keywords: *Position, Commission, State Civil Apparatus*

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebagai profesional, ASN diharuskan untuk tidak hanya memiliki kompetensi namun juga melaksanakan tugas sesuai

dengan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku instansi. ¹Ketiadaan peraturan internal mengenai kode etik dan kode perilaku berarti ketiadaan acuan etika dan perilaku yang dapat dipedomani oleh pegawai ASN. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan pelanggaran kode etik dan kode perilaku masih marak dilakukan. Meskipun tidak terdapat data akurat mengenai penjatuhan hukuman atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku, data yang setidaknya dapat menunjukkan tingginya pelanggaran kode etik dan kode perilaku adalah berbagai kasus hukum yang dilakukan oleh PNS. ²

Berdasarkan catatan Kementerian Hukum dan HAM, pada tahun 2014-2019 terdapat 1.879 pegawai ASN yang menjadi nara pidana dengan berbagai jenis pelanggaran hukum.³ Jumlah tersebut mungkin dapat lebih besar jika terdapat basis data yang berisi rekapitulasi dari masing-masing instansi terkait pegawai yang terlibat pelanggaran hukum. Sifat kode etik yang terlalu abstrak menjadi kritik utama dalam penerapan kode etik. Hal ini juga yang menjadi hambatan dalam penerapannya di instansi pemerintah. Salah satu instansi pemerintah mengakui bahwa memastikan kode etik benar-benar diterapkan, terutama sebagai pertimbangan dalam melakukan pengambilan keputusan adalah hal yang sangat sulit. ⁴Selain itu, hambatan krusial yang juga dialami instansi pemerintah adalah anggapan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara Pengkajian dan Pengembangan Sistem. Misalnya instansi pemerintah yang memiliki fungsi utama dalam bidang infrastruktur, indikator kinerjanya adalah kualitas infrastruktur yang dibangun, sementara pembangunan etik dan perilaku SDM tidak dianggap sebagai aspek yang penting, sehingga seringkali terabaikan. Berbagai pertimbangan di atas membuat Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai instansi yang berwenang untuk mengawasi pelaksanaan kode etik dan kode perilaku merasa perlu melakukan pengkajian pengawasan penegakan kode etik dan kode perilaku sebagai refleksi atas kondisi di lapangan dan identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam penerapan kode etik dan kode perilaku. Pengkajian ini pada akhirnya diharapkan dapat menjadi masukan penting bagi perbaikan strategi penerapan kode etik dan kode perilaku di seluruh instansi pemerintah di Indonesia.⁵

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN) merupakan harapan bagi pemerintahan yang lebih baik, namun masih banyak persoalan yang mesti segera mendapat perhatian dan tindakan serius untuk mempercepat proses yang diharapkan. Dalam undang-undang tersebut terdapat kontradiksi dengan asas efektif dan efisien yang mengamanatkan lahirnya sebuah lembaga baru yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat KASN) sesuai Pasal 27 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa KASN merupakan lembaga non struktural yang mandiri bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang

1 Englin Siso, Joorie Ruru, Verry Londa, 2016, *Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Kota Manado*, Jurnal Administrasi Publik, 9 (2): hal. 10

2 Sujamto, 1987. *Norma dan Etika Pengawasan*. Sinar Grafika. Jakarta. Hal. 23

3 Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

4 Wahyudi Kumorotomo. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta : 2015, hal 34

5 Widjaja, A.W. *Etika Administrasi Negara*. Bumi Aksara. Jakarta, 2003. Hal 67

profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis permasalahan mengenai bagaimana kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam sistem kepegawaian di Indonesia dan bagaimana urgensi keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara kaitannya dengan Asas Efektif Dan Efisien ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu mengkaji kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara di dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep dengan menggunakan analisis deskriptif.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia

Dalam sistem ketatanegaraan, keberadaan lembaga-lembaga independen tersebut pelembagaannya harus disertai dengan kedudukan dan peranan (*role*) serta mekanisme yang jelas, sehingga menurut Purnandi dan Soerjono Soekanto,⁶ perlu adanya status atau kedudukan yang menjadi subjek dalam negara mencakup lembaga atau badan atau organisasi, pejabat, dan warga negara. Sementara itu peranan (*role*) mencakup kekuasaan, *public service*, kebebasan/hak-hak asasi, dan kewajiban terhadap kepentingan umum.

Menurut Soerjono Soekanto, suatu kedudukan atau status merupakan suatu posisi dalam sistem sosial dan biasanya senantiasa menunjuk pada tempat-tempat secara vertical⁷. Namun, di dalam masyarakat diperlukan status yang ajeg (*regelmatic*) karena status yang ajeg (*regelmatic*) akan menjamin stabilitas-stabilitas pada masyarakat sederhana. Dengan demikian, posisi yang pasti dan ajeg dari suatu lembaga akan berpengaruh terhadap stabilitas. Mengenai peranannya (*role*), Soerjono Soekanto mengkategorikan pelbagai peranan dalam masyarakat menjadi tiga, yaitu: Peranan yang diharapkan dari masyarakat, Peranan sebagaimana dianggap oleh masing-masing individu, peranan yang dijalankan di dalam kenyataan.⁸

Dalam praktik ketatanegaraan, kedudukan dan peranan yang dimiliki dan dijalankan masing-masing lembaga dan pejabatnya akan berpijak dari konsepsi-konsepsi di atas. Dengan

⁶ Purnandi, Soerjono Soekanto, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum dan Perihal Kaedah Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Jakarta, hal. 45

⁷ PUSPITA SARI, Yuyun; DAMAYANTI, Gusti Ayu Ratih; KARYATI, Sri. Kewenangan Dewan Perwakilan Daerah Dalam Melakukan Pemantauan Dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Dan Peraturan Daerah (Perda). *Unizar Law Review (ULR)*, [S.l.], v. 4, n. 2, dec. 2021. ISSN 2620-3839. Available at: <<https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/ulr/article/view/469>>. Date accessed: 05September2022.

⁸ *Ibid*

demikian, yang dimiliki dan dijalankan oleh lembaga tersebut adalah sejauh kedudukan dan peranan yang ada padanya. Agenda pemerintah tersebut, telah dirumuskan penjabarannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Sedangkan arah kebijakan yang ditempuh untuk mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.⁹Arah kebijakan tersebut dielaborasi melalui berbagai strategi, sebagai berikut: ¹⁰

1. Penyelesaian peraturan perundang-undangan sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN;
2. Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN;
3. Penguatan kebijakan dan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi;
4. Penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka, termasuk pemanfaatan assessment center;
5. penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan dan berbasis kinerja;
6. pengembangan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN;
7. penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L/pemda;
8. penguatan sistem dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN; dan
9. penguatan kebijakan dan implementasi/ internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN.

Lembaga dari segi fungsinya ada yang bersifat utama atau primer dan ada pula yang bersifat sekunder atau penunjang (*auxiliary*). Sedangkan dari segi hierarkinya lembaga dapat dibedakan ke dalam tiga lapis. Organ lapis pertama dapat disebut lembaga tinggi negara. Organ lapis kedua disebut sebagai lembaga negara saja sedangkan organ lapis ketiga merupakan lembaga daerah. Di antara lembaga-lembaga tersebut ada yang dapat dikategorikan sebagai organ utama atau primer (*primary constitutional organs*) dan ada pula yang merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary organs / auxiliary institutions*).

Lembaga KASN dapat dikategorikan sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (*derivatif*) dan merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary organs / auxiliary institutions*).¹¹ Sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (*derivatif*) maksudnya mengenai sifat, tujuan, kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang serta mengenai struktur organisasi KASN diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary*

⁹ Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2017, Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Tahun 2017, hal. 1

¹⁰ *Ibid*, hal 12

¹¹ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, cetakan kedua, 2012, hal.7

organs / auxiliary institutions) karena dikenal dengan nama komisi-komisi, lembaga-lembaga negara atau sejenisnya.

KASN merupakan lembaga non struktural 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. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN berkedudukan di ibu kota negara dan dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN terdiri atas tujuh orang anggota yang dua orang diantaranya merangkap sebagai ketua dan wakil ketua. KASN melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden.

Dalam melakukan pengawasan, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Hasil pengawasan tersebut disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. Sedangkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian ada kejelasan mengenai kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada penyelenggaraan pemerintahan.

2. Urgensi Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara kaitannya dengan Asas Efektif Dan Efisien ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 19 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa Komisi Aparatur Sipil Negara adalah Lembaga Non Struktural (LNS) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik (selanjutnya disingkat LNS). Untuk memahami LNS sebagai salah satu bagian dari kelembagaan negara, mungkin ada baiknya mencermati definisi Hans Kelsen, bahwa negara adalah siapa saja yang menjalankan fungsi yang ditentukan oleh suatu tata hukum disebut sebagai organ negara.

Pengertian ini mengandung makna bahwa disamping lembaga yang berbentuk organik, setiap jabatan yang ditentukan oleh hukum dapat pula disebut sebagai organ negara, selama fungsi-fungsinya itu bersifat menciptakan norma, dan/atau menjalankan norma. Tim Antar Kementerian dalam kajiannya menyebutkan bahwa LNS adalah lembaga yang dibentuk melalui peraturan perundang-undangan tertentu guna menunjang pelaksanaan fungsi Negara dan pemerintah, yang dapat melibatkan unsur-unsur pemerintah, swasta dan masyarakat sipil, serta dibiayai oleh anggaran negara. LNS tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, namun dalam dinamika penyelenggaraan Negara dan pemerintahan terdapat tugas dan fungsi lain yang dinilai harus diselenggarakan, sehingga perlu dibentuk lembaga independen. Dinamika dimaksud melahirkan bermacam varian LNS dengan tugas dan fungsi masing-masing, seperti mempercepat proses terwujudnya penegakan

dan kepastian hukum, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan juga pengembangan kehidupan sosial budaya di Indonesia.

LNS dibedakan dasar pembentukannya mulai dari yang diamanatkan dalam/dengan UUD NRI 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Peraturan Presiden. Masing-masing memiliki tugas, fungsi dan kewenangan yang berbeda sesuai dengan tingkatannya. KASN dibentuk berdasarkan amanat yang disebutkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Realitas dalam pemerintahan yang bukan merupakan rahasia bahwa setiap pergantian pimpinan kepala daerah yang baru dengan segera langsung menyusun strategi dengan mengganti jajaran satuan kerja perangkat daerah tanpa melakukan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan pada level pimpinan tinggi sesuai dengan amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Penafsiran timbul apabila Kepala daerah yang sedang menjabat mencalonkan diri kembali pada periode yang mendatang tentu apabila tidak adanya sanksi yang tegas bagi Kepala Daerah dalam melakukan pengisian, mutasi dan promosi dengan tanpa melakukan secara terbuka dan kompetitif sesuai dengan amanat UU ASN, dijadikan peluang untuk mendukung jajaran dalam upaya kemenangan kepala daerah dimaksud.¹² Sudah menjadi rahasia umum bahwa ASN dilarang keras terlibat dalam partai politik namun dalam kenyataannya tidak dapat dipungkiri bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi sarat dengan politik kepentingan. Persoalan menjadi lebih sulit dan tidak efektif dan efisien pemerintahan yang berjalan apabila KASN mempersoalkan seluruh pejabat dan kepala daerah yang dengan mudahnya mengganti perangkat daerah (jajaran dibawahnya) tanpa melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai sistem merit yang tercantum dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN.¹³

Dengan demikian asas efektif dan efisien yang diamanahkan dalam UU No.5 tahun 2014 tidak mampu direalisasikan dengan KASN yang hanya berada di ibukota negara. Menegakkan prinsip '*the right man on the right place*' (*orang yang tepat ditempat yang tepat*) merupakan salah satu tujuan kehadiran KASN. KASN memiliki tugas penting untuk "mengatasi" birokrasi yang terjangkit penyakit agar segera tercipta birokrasi yang bersih, kompeten dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pimpinan tinggi merupakan jabatan yang strategis sehingga harus dijaga profesionalitasnya karena memiliki kemampuan yang besar untuk mempengaruhi bawahan dan orang-orang di sekitarnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹⁴

Perbaikan utama adalah kualitas pegawai, peningkatan kinerja serta kualitas pemimpin. 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 sumber daya manusianya ke arah yang lebih produktif dan berkualitas tinggi serta memiliki integritas yang tinggi. Urgensi keberadaan KASN

¹² Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Cet Ketiga, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.2000. hal.13

¹³ Suraji, 2012, *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia*, Yogyakarta: Thafa Media, hal.1.

¹⁴ Inu Kencana Syafii, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama, Jakarta, 2001. Hal 20

menjadi penting jika mengacu pada ketentuan fungsi KASN sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 30 UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yakni berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Selain itu ditentukan juga bahwa KASN bertugas untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Sehingga Komisi Aparatur Sipil Negara dapat merekomendasikan kepada presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang melanggar prinsip sesuai ketentuan perundang-undangan. Hal ini tertuang dalam ketentuan Pasal 33 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 yang menentukan beberapa sanksi bagi ASN yang dapat direkomendasikan KASN yaitu Peringatan, Teguran, Perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, Hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. KESIMPULAN

Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia adalah dapat dikategorikan sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) dan merupakan merupakan organ pendukung atau penunjang (state auxiliary organs/auxiliar institutions). KASN juga merupakan independent supervisory bodies. Sedangkan sebagai lembaga yang berfungsi menjatuhkan hukuman, KASN hanya berwenang menentukan adanya pelanggaran kode etik dan hanya berwenang merekomendasikan sanksi dan urgensi keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Asas Efektif Dan Efisien Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah bertentangan dengan asas efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan oleh penanganan terhadap kasus-kasus pelanggaran kode etik hanya boleh dieksekusi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan di ibukota Negara, sedangkan penanganan tersebut membutuhkan proses/waktu yang cepat dalam rangka menjunjung tinggi asas kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Cet Ketiga, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.2000.
- Englin Siso, Joorie Ruru, Verry Londa, 2016, Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Kota Manado, *Jurnal Administrasi Publik*, 9 (2).
- Inu Kencana Syafii, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama, Jakarta, 2001.
- Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, cetakan kedua, 2012.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2017, Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Tahun 2017.

Purnandi, Soerjono Soekamto, Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum dan Perihal Kaedah Hukum, Citra Aditya Bhakti, Jakarta.

Puspita Sari, Yuyun; Damayanti, Gusti Ayu Ratih; Karyati, Sri. Kewenangan Dewan Perwakilan Daerah Dalam Melakukan Pemantauan Dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Dan Peraturan Daerah (Perda). **Unizar Law Review (ULR)**, [S.l.], v. 4, n. 2, dec. 2021. ISSN 2620-3839. Available at: <<https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/ulr/article/view/469>>. Date accessed: 05September2022.

Sujanto, 1987. Norma dan Etika Pengawasan. Sinar Grafika. Jakarta.

Suraji, 2012, Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia, Yogyakarta: Thafa Media.

Wahyudi Kumorotomo. Etika Administrasi Negara. Rajawali Pers. Jakarta : 2015.

Widjaja, A.W. Etika Administrasi Negara. Bumi Aksara. Jakarta, 2003. Hal 67

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 5494

Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Lembara Negara No. 292, Tambahan Lembara Negara No.5601.