

**IMPLEMENTASI ETIKA PROFESI KEPEGAWAIAN UNTUK MEWUJUDKAN KEADILAN BAGI
PEGAWAI**

Raka Dhamang Pangaribawan, Bayu Aji Fadiansyah, Mahfudz Rizal Setiawan, Ghalih Dwi
Wibowo, Saif Maulana Putra Susila, Galang Andi Sunarto, Arief Budiono

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: c100220014@student.ums.ac.id, c100220074@student.ums.ac.id,
c100220248@student.ums.ac.id, c100220252@student.ums.ac.id,
c100220265@student.ums.ac.id, c100220267@student.ums.ac.id, poehariff@yahoo.com

ABSTRAK

Etika profesi dalam lingkungan kepegawaian memiliki peran penting dalam menciptakan keadilan bagi pegawai. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti diskriminasi, nepotisme, dan kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etika profesi dalam dunia kepegawaian serta mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung dalam mewujudkan prinsip keadilan bagi pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan, mengkaji berbagai literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika profesi yang baik meningkatkan transparansi, kepercayaan pegawai, serta efektivitas pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Namun, masih terdapat kendala seperti lemahnya pengawasan dan kurangnya pemahaman etika di kalangan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan serta komitmen organisasi dalam menegakkan etika profesi guna mewujudkan keadilan bagi pegawai.

Kata kunci : Etika Profesi, Kepegawaian, Keadilan, Transparansi

ABSTRACT

Professional ethics in the employment environment has an important role in creating justice for employees. However, in practice, various problems are still found such as discrimination, nepotism, and lack of transparency in decision making. This study aims to analyze the application of professional ethics in the world of employment and identify inhibiting and supporting factors in realizing the principle of justice for employees. The method used is qualitative research with a literature study approach, reviewing various related literature. The results of the study show that the application of good professional ethics increases transparency, employee trust, and the effectiveness of decision making in the work environment. However, there are still obstacles such as weak supervision and lack of understanding of ethics among employees. Therefore, it is necessary to strengthen policies and organizational commitment in upholding professional ethics in order to realize justice for employees.

Kata kunci : Professional Ethics, Personnel, Fairness, Transparency

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism Checker No
234.54757h

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

1.1 LATAR BELAKANG

Etika profesi kepegawaian merupakan landasan fundamental yang harus dipegang oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Etika ini mencakup nilai-nilai seperti integritas, transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan pelanggaran etika profesi yang berdampak pada ketidakadilan bagi pegawai maupun institusi tempat mereka bekerja. Salah satu contoh nyata dari pelanggaran etika profesi kepegawaian terjadi di Kabupaten Aceh Barat, di mana dua pejabat pemerintah diberhentikan oleh Penjabat Bupati Mahdi karena terbukti melanggar kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN). Kasus ini mencerminkan bagaimana pelanggaran disiplin dan kode etik tidak hanya berakibat pada individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat menurunkan kredibilitas serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan. Keputusan untuk memberhentikan kedua pejabat tersebut diambil sebagai langkah tegas dalam menegakkan aturan dan memastikan bahwa pegawai yang bertugas di lingkungan pemerintahan bekerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Seharusnya, pegawai, terutama mereka yang bekerja di sektor pemerintahan, memiliki pemahaman dan kesadaran yang tinggi terhadap etika profesi. Etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai landasan dalam mewujudkan keadilan dalam lingkungan kerja. Keadilan dalam konteks ini mencakup aspek perlakuan yang setara bagi semua pegawai, penerapan sanksi yang adil bagi pelanggar aturan, serta penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik. Jika etika profesi diabaikan, maka akan terjadi berbagai dampak negatif seperti penyalahgunaan wewenang, korupsi, nepotisme, hingga perlakuan diskriminatif terhadap pegawai lainnya.¹

Dalam dunia akademik, berbagai penelitian telah membuktikan bahwa penerapan etika profesi dalam sektor kepegawaian berperan besar dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik. Sebuah penelitian menyoroti bahwa penerapan etika profesi yang baik mampu membangun kepercayaan dan kolaborasi antar karyawan serta mencegah praktik negatif seperti korupsi. Selain itu, etika profesi juga berdampak signifikan pada kesejahteraan individu, dengan menciptakan kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Penelitian lain menunjukkan bahwa etika kerja, iklim organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan etika kerja yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Membahas implementasi etika profesi kepegawaian menjadi sangat penting, terutama dalam konteks penegakan keadilan bagi pegawai. Banyak kasus di mana pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik justru mendapatkan perlakuan yang tidak adil akibat praktik-praktik tidak etis di dalam birokrasi. Sebagai contoh, masih sering ditemukan kasus di mana pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tidak mendapatkan promosi jabatan karena adanya nepotisme atau intervensi dari pihak tertentu. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan yang seharusnya menjadi dasar dalam setiap keputusan kepegawaian.²

Selain itu, implementasi etika profesi juga dapat menjadi solusi dalam mencegah berbagai bentuk pelanggaran yang sering terjadi di lingkungan kerja. Dengan adanya regulasi yang ketat dan pengawasan yang lebih baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Dalam hal ini, peran lembaga pengawas seperti inspektorat, ombudsman, serta dewan kode etik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Implementasi etika profesi kepegawaian memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja

¹ Nurdiansah, M. A., & Kusuma, K. N. M. (2024). *Urgensi etika profesi sebagai penunjang manusia dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup*. Jurnal Multidisiplin West Science, 3(11), 1771–1779.

² Herlambang, P. G. D., Mastrini, N. L. P. S., & Sukanti, N. K. (2022). *Pengaruh etika kerja, iklim organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar*. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(3). <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i3.53020>

yang adil dan profesional. Kasus pelanggaran kode etik yang terjadi di berbagai daerah menunjukkan bahwa masih banyak tantangan dalam mewujudkan sistem kepegawaian yang bersih dan berintegritas. Oleh karena itu penting untuk meneliti hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada masa sekarang etika profesi pegawai mulai luntur untuk memberikan keadilan bagi pegawai.

1.2 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta dokumen akademik yang membahas implementasi etika profesi kepegawaian dalam mewujudkan keadilan bagi pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber-sumber sekunder yang mencakup:

1. Literatur hukum, seperti undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang berkaitan dengan etika profesi kepegawaian, baik di tingkat nasional maupun internasional.
2. Buku dan jurnal ilmiah, yang membahas regulasi etika profesi, prinsip-prinsip keadilan dalam lingkungan kerja, serta tantangan dalam penerapan kode etik kepegawaian.
3. Dokumen dan laporan resmi, seperti studi kasus, keputusan pengadilan terkait pelanggaran etika profesi, serta laporan dari lembaga pemerintah yang menangani kepegawaian dan etika profesi.

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan mendeskripsikan temuan dari berbagai literatur yang dikaji, kemudian menganalisisnya secara kritis untuk mendapatkan pemahaman mengenai efektivitas implementasi etika profesi dalam kepegawaian serta tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan keadilan bagi pegawai.

PEMBAHASAN

2.1 Penerapan Etika Profesi dalam Lingkungan Kepegawaian dan Implikasinya terhadap Keadilan bagi Pegawai

Etika profesi dalam lingkungan kepegawaian merupakan seperangkat prinsip dan norma yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan etika profesi yang efektif tidak hanya mencerminkan integritas individu, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap terciptanya keadilan di tempat kerja. Keadilan dalam konteks ini mencakup perlakuan yang adil, penghargaan yang setara, serta kesempatan yang sama bagi semua pegawai. Implementasi etika profesi di lingkungan kepegawaian dapat dilihat dari berbagai aspek. Pertama, adanya kode etik yang jelas dan komprehensif. Kode etik ini berfungsi sebagai panduan bagi pegawai dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Misalnya, Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang menekankan prinsip-prinsip seperti integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Kode etik ini menuntut pegawai untuk menjalankan tugas dengan jujur, tidak memihak, dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.³

Kedua, pelatihan dan sosialisasi mengenai etika profesi. Penting bagi organisasi untuk secara rutin mengadakan pelatihan yang membahas etika profesi dan penerapannya dalam situasi kerja sehari-hari. Hal ini memastikan bahwa pegawai memahami dan mampu menerapkan prinsip-prinsip etika dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan etika kerja yang efektif dapat meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya memperkuat profesionalisme kerja. Ketiga, mekanisme pengawasan dan penegakan yang efektif.⁴ Tanpa mekanisme ini, kode etik

³ Purnomo, P., Pono, M., & Reni, A. (2023). *Dampak etika kerja dan profesionalisme kerja terhadap kualitas pelayanan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 45-58.

⁴ Sari, D. P., & Wijaya, I. M. (2022). *Pengaruh etika kerja, iklim organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Puri Bunda Denpasar*. BISMA: Jurnal Manajemen, 8(2), 123-134.

hanya akan menjadi dokumen tanpa implementasi nyata. Organisasi perlu memiliki sistem untuk memantau kepatuhan terhadap etika profesi dan menindak pelanggaran yang terjadi. Misalnya, penerapan sanksi bagi pegawai yang melanggar kode etik dapat menjadi langkah preventif untuk mencegah pelanggaran di masa mendatang. Etika profesi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi pegawai. Dalam konteks kepegawaian, etika profesi mengacu pada prinsip-prinsip moral dan aturan yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penerapan etika profesi yang baik tidak hanya menciptakan budaya kerja yang sehat, tetapi juga memastikan bahwa keadilan bagi pegawai dapat terwujud.

Salah satu implikasi utama dari etika profesi adalah adanya sistem yang transparan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Ketika organisasi menerapkan etika yang kuat, keputusan yang diambil, seperti promosi, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, dilakukan secara objektif dan berdasarkan kompetensi serta kontribusi pegawai. Hal ini mencegah terjadinya diskriminasi, nepotisme, atau tindakan tidak adil lainnya yang dapat menurunkan motivasi dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, etika profesi juga berkontribusi terhadap perlindungan hak-hak pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi etika akan merasa lebih aman dan dihargai. Mereka memiliki hak yang sama dalam memperoleh kesempatan berkembang, mendapatkan kompensasi yang sesuai, serta diperlakukan dengan hormat oleh atasan maupun rekan kerja. Penerapan etika profesi juga membantu dalam menciptakan sistem pengaduan yang efektif, di mana pegawai dapat melaporkan pelanggaran atau ketidakadilan tanpa takut akan dampak negatif. Dengan demikian, etika profesi bukan hanya sekadar pedoman moral, tetapi juga alat untuk menciptakan keadilan di lingkungan kerja. Jika diterapkan dengan baik, etika profesi akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi, memperkuat loyalitas mereka, dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2.2 Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Penerapan Etika Profesi Kepegawaian yang Berkontribusi terhadap Tercapainya Keadilan bagi Pegawai

Penerapan etika profesi dalam kepegawaian dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berperan sebagai penghambat atau pendukung. Memahami faktor-faktor ini penting untuk memastikan bahwa implementasi etika berjalan efektif dan mendukung tercapainya keadilan bagi pegawai. Salah satu faktor pendukung utama adalah kepemimpinan yang berintegritas. Pimpinan yang menunjukkan komitmen terhadap etika profesi akan menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Kepemimpinan yang etis menciptakan budaya organisasi yang menghargai keadilan dan transparansi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak etis dapat merusak upaya penerapan etika dan menurunkan moral pegawai.⁵

Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga menjadi faktor pendukung. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika dalam budaya kerjanya cenderung memiliki pegawai yang patuh terhadap kode etik. Budaya yang mendukung etika profesi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa aman untuk melaporkan pelanggaran dan yakin bahwa tindakan mereka akan dihargai. Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang dapat menghalangi penerapan etika profesi. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman atau kesadaran pegawai mengenai pentingnya etika profesi. Tanpa pemahaman yang memadai, pegawai mungkin tidak menyadari konsekuensi dari tindakan tidak etis atau bahkan tidak mengenali bahwa tindakan mereka melanggar etika. Faktor penghambat lainnya adalah tekanan pekerjaan yang tinggi atau target yang tidak realistis. Dalam situasi seperti ini, pegawai mungkin tergoda untuk mengabaikan etika demi mencapai target. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan target yang realistis dan memastikan bahwa tekanan pekerjaan tidak mendorong perilaku tidak etis.

⁵ Susanto, A., & Lestari, P. (2024). *Etika pegawai dalam pelayanan administrasi di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tabalong*. Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 7(2), 1817-1824.

Untuk mengatasi faktor penghambat dan memperkuat faktor pendukung, organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis. Ini termasuk menyediakan pelatihan etika secara berkala, memastikan bahwa kode etik mudah diakses dan dipahami oleh semua pegawai, serta menciptakan mekanisme pelaporan yang aman dan anonim untuk pelanggaran etika. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan penerapan etika profesi dalam kepegawaian, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tercapainya keadilan bagi semua pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai penerapan etika profesi dalam lingkungan kepegawaian dan sejauh mana implementasinya mendukung prinsip keadilan bagi pegawai, dapat disimpulkan bahwa etika profesi memainkan peran yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang adil, transparan, dan profesional. Etika profesi bukan sekadar aturan normatif, tetapi juga menjadi pedoman moral yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika etika profesi diterapkan dengan baik, pegawai akan merasa lebih dihargai, memiliki kesempatan yang setara dalam pengembangan karier, serta terhindar dari diskriminasi dan tindakan yang tidak adil.

Penerapan etika profesi dalam lingkungan kepegawaian sangat berpengaruh terhadap kualitas interaksi antara pegawai, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika profesi cenderung memiliki sistem kerja yang lebih transparan dan akuntabel, sehingga keputusan yang diambil terkait promosi, penilaian kinerja, serta pemberian sanksi dilakukan secara objektif. Dengan adanya etika yang baik, pegawai dapat bekerja dengan nyaman tanpa adanya rasa takut terhadap tindakan sewenang-wenang atau ketidakadilan dalam organisasi.

Namun, dalam penerapannya, terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung yang berkontribusi terhadap efektivitas etika profesi dalam mewujudkan keadilan bagi pegawai. Faktor penghambat dapat berupa lemahnya sistem pengawasan, kurangnya pemahaman mengenai etika profesi di kalangan pegawai, hingga adanya budaya organisasi yang masih mengakomodasi praktik-praktik tidak etis seperti nepotisme, kolusi, dan korupsi. Selain itu, kurangnya mekanisme pelaporan yang efektif juga menjadi kendala dalam menegakkan prinsip etika profesi. Banyak pegawai yang enggan melaporkan tindakan tidak etis karena takut akan ancaman atau dampak negatif terhadap karier mereka. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat memperkuat implementasi etika profesi dalam dunia kerja. Salah satunya adalah komitmen dari pimpinan organisasi dalam menegakkan etika profesi secara konsisten. Ketika pemimpin menunjukkan integritas dan sikap adil, maka budaya organisasi yang sehat akan terbentuk. Selain itu, adanya regulasi yang jelas dan kebijakan yang mengatur penerapan etika profesi juga dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan adil. Program pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya etika profesi juga dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab moral mereka dalam bekerja.⁶

Kesimpulannya, etika profesi memiliki dampak yang signifikan terhadap keadilan bagi pegawai. Dengan penerapan yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, transparan, dan berkeadilan. Namun, untuk mencapai hal tersebut, diperlukan upaya bersama antara pemimpin organisasi, pegawai, serta adanya dukungan regulasi yang jelas. Dengan demikian, prinsip etika profesi dapat benar-benar diwujudkan dalam setiap aspek pekerjaan, sehingga keadilan bagi pegawai dapat terjamin secara optimal.

⁶ Wibowo, T., & Nugroho, S. (2023). *Urgensi etika profesi sebagai penunjang manusia dalam bekerja: Membangun kepercayaan dan kolaborasi*. Jurnal Manajemen dan Sains, 5(3), 210-220.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (2024). Kode etik pegawai negeri sipil: Pedoman bekerja dan bermasyarakat pegawai negeri sipil. Diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/14004/Kode-Etik-Pegawai-Negeri-Sipil-Pedoman-Bekerja-dan-Bermasyarakat-Pegawai-Negeri-Sipil.html>
- Herlambang, P. G. D., Mastrini, N. L. P. S., & Sukanti, N. K. (2022). *Pengaruh etika kerja, iklim organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar*. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(3). <https://doi.org/10.23887/bjm.v8i3.53020>
- Jobstreet Indonesia. (2024). Etika profesi: Arti, prinsip, tujuan, manfaat, dan contohnya. Diakses dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/etika-profesi-arti-prinsip-tujuan-manfaat-contoh>
- Look Media. (2023). Etika profesi di tempat kerja: Membangun kepercayaan dan profesionalisme. Diakses dari <https://lookmedia.co.id/etika-profesi-di-tempat-kerja/>
- Nurdiansah, M. A., & Kusuma, K. N. M. (2024). *Urgensi etika profesi sebagai penunjang manusia dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup*. Jurnal Multidisiplin West Science, 3(11), 1771-1779.
- Pluxee Indonesia. (2022). Apa itu etika profesi dan pentingnya memahami etika profesi. Diakses dari <https://www.pluxee.co.id/blog/etika-profesi/>
- Purnomo, P., Pono, M., & Reni, A. (2023). Dampak etika kerja dan profesionalisme kerja terhadap kualitas pelayanan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 45-58.
- Sari, D. P., & Wijaya, I. M. (2022). Pengaruh etika kerja, iklim organisasi, dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Puri Bunda Denpasar. BISMA: Jurnal Manajemen, 8(2), 123-134.
- Susanto, A., & Lestari, P. (2024). Etika pegawai dalam pelayanan administrasi di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tabalong. Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 7(2), 1817-1824.
- Talenta. (2022). Pengertian etika profesi dalam dunia kerja yang wajib diketahui. Diakses dari <https://www.talenta.co/blog/pengertian-etika-profesi>
- Wibowo, T., & Nugroho, S. (2023). Urgensi etika profesi sebagai penunjang manusia dalam bekerja: Membangun kepercayaan dan kolaborasi. Jurnal Manajemen dan Sains, 5(3), 210-220.
- Yulianto, A., & Prasetyo, B. (2023). Peran sikap profesional, etika kerja, dan keterampilan interpersonal dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Gudang Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 15-25.