

## ETIKA KEPEGAWAIAN DALAM PERSPEKTIF TEORI KEADILAN JOHN RAWLS: IMPLIKASI TERHADAP INTEGRITAS KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA

Achmad Syarif<sup>1</sup>, Fakhri Mujahidi<sup>2</sup>, Muhammad Valentino Lisoni Putra<sup>3</sup>, Ardhika Tiyo Saputra<sup>4</sup>, Alsyad Dedin Ryan Syahputra<sup>5</sup>, Arief Budiono<sup>6</sup>

Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail : [C100220342@student.ums.ac.id](mailto:C100220342@student.ums.ac.id), [C100220324@student.ums.ac.id](mailto:C100220324@student.ums.ac.id),  
[C100220314@student.ums.ac.id](mailto:C100220314@student.ums.ac.id), [C100220327@student.ums.ac.id](mailto:C100220327@student.ums.ac.id),  
[C100220295@student.ums.ac.id](mailto:C100220295@student.ums.ac.id), [poehariff@yahoo.com](mailto:poehariff@yahoo.com)

<p style="text-align: center;"><b>ABSTRAK</b></p> <p>Etika kepegawaian memiliki peran penting dalam membangun birokrasi yang profesional dan berintegritas. Teori keadilan John Rawls, yang menekankan prinsip kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan, menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi aparatur sipil negara (ASN). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research), menganalisis berbagai literatur hukum, jurnal ilmiah, serta kebijakan terkait etika kepegawaian dan prinsip keadilan. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji implikasi teori keadilan Rawls dalam meningkatkan integritas dan kedisiplinan ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam sistem kepegawaian meningkatkan transparansi, motivasi kerja, serta kepatuhan pegawai terhadap regulasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berbasis meritokrasi, ASN dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan publik.</p> <p><b>Kata kunci :</b> Etika kepegawaian, teori keadilan, John Rawls, integritas, kedisiplinan, aparatur sipil negara</p> <p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Employee ethics play a crucial role in building a professional and integrity-driven bureaucracy. John Rawls' theory of justice, emphasizing the principles of equal liberty and the difference principle, serves as a foundation for creating a fair working environment for civil servants. This study employs a qualitative method with a library research approach, analyzing legal literature, scientific journals, and policies related to employee ethics and justice principles. The purpose of this study is to examine the implications of Rawls' theory of justice in enhancing the integrity and discipline of civil servants. The findings indicate that applying justice principles in the civil service system improves transparency, work motivation, and employee compliance with regulations. By fostering a fair and merit-based work environment, civil servants can perform their duties more professionally, ultimately enhancing the quality of public service.</i></p> <p><b>Kata kunci :</b> Employee ethics, theory of justice, John Rawls, integrity, discipline, civil servants</p>	<p><b>Article History</b> Received: Juni 2025 Reviewed: Juni 2025 Published: Juni 2025</p> <p>Plagirism Checker No 234.54757h Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/CAUSA.v1i2.365</p> <p><b>Copyright : Author</b> <b>Publish by : CAUSA</b></p>  <p>This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</a>.</p>
--	--

## PENDAHULUAN

Etika kepegawaian merupakan aspek fundamental dalam menjaga profesionalisme, integritas, dan kepercayaan publik terhadap aparatur negara. Dalam konteks administrasi publik, etika kepegawaian tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat. Salah satu teori yang relevan dalam membahas etika kepegawaian adalah Teori Keadilan John Rawls. Teori ini menekankan prinsip keadilan sebagai fairness, yang dapat menjadi kerangka dalam menciptakan lingkungan birokrasi yang adil, transparan, dan bertanggung jawab.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas etika kepegawaian dari berbagai perspektif. Misalnya, beberapa penelitian menyoroti pentingnya kode etik dalam menjaga disiplin aparatur negara, sementara penelitian lain berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap kode etik, seperti budaya organisasi dan pengawasan internal.<sup>1</sup> Namun, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang menghubungkan etika kepegawaian dengan Teori Keadilan John Rawls, terutama dalam memahami bagaimana prinsip keadilan dapat diterapkan dalam praktik administrasi publik. Penelitian yang ada lebih banyak membahas aspek normatif tanpa menggali lebih dalam tentang bagaimana keadilan prosedural dan distributif berperan dalam membentuk integritas aparatur negara.<sup>2</sup>

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelanggaran etika kepegawaian masih menjadi permasalahan serius di berbagai instansi pemerintahan. Kasus-kasus penyalahgunaan wewenang, korupsi, serta ketidakadilan dalam promosi dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi bukti bahwa masih terdapat celah dalam penerapan prinsip-prinsip etika dalam birokrasi. Aparatur negara yang seharusnya bertindak sebagai pelayan masyarakat justru sering kali terlibat dalam tindakan yang merugikan kepentingan publik. Fenomena ini tidak hanya merusak citra pemerintahan, tetapi juga mengikis kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara.<sup>3</sup> Padahal, seharusnya etika kepegawaian berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk lingkungan kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Dalam konteks ideal, penerapan prinsip keadilan dalam etika kepegawaian seharusnya mencerminkan prinsip-prinsip dasar yang diajukan oleh John Rawls, yaitu kebebasan yang setara bagi semua individu serta distribusi sumber daya yang menguntungkan mereka yang paling kurang beruntung. Dalam birokrasi, hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan yang memastikan setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil, kesempatan yang setara, serta sistem pengawasan yang mencegah penyimpangan etika. Selain itu, mekanisme transparansi dan akuntabilitas harus diperkuat untuk memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan mencerminkan prinsip keadilan yang hakiki.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis etika kepegawaian dalam perspektif Teori Keadilan John Rawls dan mengkaji bagaimana prinsip keadilan dapat berkontribusi terhadap peningkatan integritas aparatur negara. Dengan memahami keterkaitan antara etika dan keadilan, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif dalam membangun birokrasi yang lebih etis dan berorientasi pada kepentingan publik. Artikel ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana teori keadilan dapat dijadikan sebagai landasan dalam menyusun kebijakan kepegawaian yang lebih adil dan transparan. Dengan demikian, diharapkan wacana mengenai etika kepegawaian tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara nyata dalam kehidupan birokrasi sehari-hari.

---

<sup>1</sup> Putra, R. W., & Santoso, T. (2023). *Konstruksi teori John Rawls dikaitkan dengan etika profesi hukum*. Academia.edu. Retrieved from <https://www.academia.edu/11892891>

<sup>2</sup> Jurnal Innovative. (n.d.). *Teori Keadilan sebagai Fairness Karya John Rawls dikaitkan dengan Bank Tanah di Indonesia*. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/362>

<sup>3</sup> Aslan, L. M., Nasir, L. M., & Hartono, L. (2024). *Penerapan kode etik aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari*. Universitas Halu Oleo. Retrieved from <https://ojs.uho.ac.id/index.php/pamarenda/article/view/47711>

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penerapan etika kepegawaian dalam institusi pemerintahan berdasarkan prinsip keadilan John Rawls?
2. Bagaimana implikasi teori keadilan John Rawls terhadap peningkatan integritas kedisiplinan aparatur sipil negara?

## 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 kepegawaian dalam perspektif teori keadilan John Rawls.

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 kepegawaian dan prinsip keadilan dalam administrasi publik, baik di tingkat nasional maupun internasional.
2. Buku dan jurnal ilmiah, yang membahas regulasi etika profesi aparatur negara, prinsip keadilan dalam birokrasi, serta tantangan dalam penerapan kode etik aparatur sipil negara (ASN).
3. Dokumen dan laporan resmi, seperti studi kasus tentang pelanggaran etika kepegawaian, keputusan pengadilan terkait ketidakadilan dalam administrasi publik, 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 kepegawaian dalam perspektif teori keadilan John Rawls. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan integritas dan profesionalisme aparatur negara berdasarkan prinsip keadilan sebagai *fairness*.

## HASIL PEMBAHASAN

### Penerapan Etika Kepegawaian Dalam Institusi Pemerintahan Berdasarkan Prinsip Keadilan John Rawls

Penerapan etika kepegawaian dalam institusi pemerintahan merupakan aspek fundamental dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang adil dan transparan. Etika kepegawaian tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral bagi aparatur negara, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan. Dalam konteks ini, teori keadilan John Rawls menawarkan perspektif filosofis yang relevan untuk mengembangkan sistem kepegawaian yang berkeadilan dan berbasis meritokrasi. Rawls dalam bukunya *A Theory of Justice* menekankan bahwa keadilan harus berlandaskan pada dua prinsip utama, yaitu kebebasan yang sama bagi setiap individu dan prinsip perbedaan yang memastikan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika menguntungkan mereka yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.

Dalam penerapan etika kepegawaian, prinsip kebebasan yang sama menghendaki bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan tugasnya. Institusi pemerintahan harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam perlakuan terhadap pegawai, baik dalam hal kesempatan kerja, promosi, maupun akses terhadap fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kinerja mereka. Prinsip ini menegaskan bahwa semua aparatur negara berhak mendapatkan perlakuan yang adil tanpa adanya bias berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, atau politik. Keadilan dalam distribusi kesempatan kerja juga menjadi bagian integral dari penerapan teori Rawls, di mana sistem seleksi dan promosi harus berbasis kompetensi dan prestasi, bukan atas dasar nepotisme atau kepentingan politik tertentu. Prinsip

perbedaan dalam teori Rawls mengakui bahwa ketidaksetaraan dalam masyarakat dapat diterima sejauh hal itu memberikan manfaat bagi mereka yang berada dalam posisi paling kurang beruntung. Dalam konteks kepegawaian, ini berarti bahwa kebijakan yang dibuat harus memberikan perlindungan dan dukungan bagi pegawai yang berada dalam posisi rentan atau memiliki keterbatasan akses terhadap peluang pengembangan karier. Sebagai contoh, program pelatihan dan pengembangan kapasitas harus tersedia secara merata, khususnya bagi pegawai dengan keterbatasan sumber daya atau mereka yang bekerja di daerah terpencil. Pemerintah harus memastikan bahwa semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi mereka dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Penerapan etika kepegawaian yang berbasis teori keadilan Rawls juga menuntut adanya mekanisme yang transparan dalam pengambilan keputusan. Setiap kebijakan yang mempengaruhi pegawai harus dibuat melalui proses yang partisipatif dan akuntabel, sehingga setiap individu yang terkena dampak kebijakan tersebut memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan memperjuangkan haknya. Transparansi dalam sistem manajemen kepegawaian, termasuk dalam hal evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan sanksi disiplin, merupakan hal yang esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional.<sup>4</sup> Dengan adanya mekanisme yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, kepercayaan pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja dapat meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Implikasi dari penerapan prinsip keadilan Rawls terhadap etika kepegawaian sangat erat kaitannya dengan peningkatan integritas aparatur negara. Ketika pegawai negeri merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setara, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan profesional dan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakadilan dalam sistem kepegawaian, seperti diskriminasi, nepotisme, atau ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja, dapat menurunkan moral pegawai dan berujung pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, penerapan etika kepegawaian yang berlandaskan prinsip keadilan Rawls bukan hanya sekadar idealisme, tetapi merupakan kebutuhan mendesak dalam upaya reformasi birokrasi.

Dalam kenyataannya, masih terdapat berbagai tantangan dalam menerapkan prinsip keadilan Rawls dalam sistem kepegawaian pemerintahan. Salah satunya adalah budaya organisasi yang masih kental dengan praktik patrimonialisme, di mana hubungan pribadi dan kepentingan kelompok lebih diutamakan dibandingkan kompetensi dan profesionalisme. Hal ini sering kali menghambat terciptanya sistem meritokrasi yang sejati, karena keputusan dalam rekrutmen dan promosi lebih didasarkan pada faktor subjektif daripada kinerja yang terukur. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan anggaran sering kali menjadi kendala dalam memastikan distribusi kesempatan yang adil bagi semua pegawai. Program pelatihan dan pengembangan kapasitas, misalnya, sering kali hanya dapat dinikmati oleh sebagian kecil pegawai yang berada di lingkungan kerja dengan akses yang lebih baik, sementara pegawai di daerah terpencil atau dengan keterbatasan fasilitas sering kali tertinggal dalam hal peningkatan kompetensi.<sup>5</sup>

Kompleksitas regulasi dan kebijakan publik juga menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan etika kepegawaian yang berbasis keadilan Rawls. Regulasi yang ada terkadang masih belum sepenuhnya mendukung prinsip keadilan substantif, di mana kebijakan yang tampak netral secara hukum justru dapat menghasilkan ketidakadilan dalam praktiknya. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan reformasi kebijakan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa prinsip keadilan tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam setiap aspek tata kelola kepegawaian. Reformasi birokrasi yang menekankan pada prinsip

---

<sup>4</sup> Wahyudi, I. (2023). *Dalam perspektif teori keadilan John Rawls*. Jurnal IAIS Sambas

<sup>5</sup> Yulia, R. (2023). *Analisis pendekatan Teori Keadilan John Rawls dan Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham terhadap konsep pemenuhan hak korban menurut perspektif viktimologi*. Universitas Darussalam Gontor

transparansi, akuntabilitas, dan inklusivitas harus terus didorong agar sistem kepegawaian pemerintahan benar-benar mencerminkan nilai-nilai keadilan yang diperjuangkan oleh Rawls.

Pada akhirnya, penerapan etika kepegawaian dalam institusi pemerintahan berdasarkan prinsip keadilan John Rawls merupakan langkah strategis dalam menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Dengan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang, pemerintah dapat membangun kepercayaan publik yang lebih kuat terhadap institusi negara. Lebih dari itu, penerapan prinsip keadilan dalam sistem kepegawaian juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas pemerintahan secara keseluruhan, karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang adil dan etis cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, komitmen untuk menerapkan prinsip keadilan dalam etika kepegawaian harus tetap menjadi prioritas dalam setiap upaya reformasi birokrasi di masa depan.

## **Implikasi Teori Keadilan John Rawls Terhadap Peningkatan Integritas Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara**

Penerapan teori keadilan John Rawls dalam konteks aparatur sipil negara (ASN) memiliki implikasi signifikan terhadap peningkatan integritas dan kedisiplinan. Teori Rawls, yang menekankan keadilan sebagai fairness, menawarkan dua prinsip utama: kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan. Prinsip-prinsip ini dapat menjadi landasan dalam membentuk budaya kerja yang adil dan disiplin di kalangan ASN.

Prinsip kebebasan yang sama menuntut bahwa setiap individu memiliki hak yang setara dalam menikmati kebebasan dasar, seperti kebebasan berpendapat, beragama, dan berpolitik. Dalam konteks ASN, ini berarti bahwa setiap pegawai harus memiliki hak yang sama dalam menyuarakan pendapat, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan karier tanpa diskriminasi. Ketika ASN merasa bahwa hak-hak dasar mereka dihormati dan dilindungi, mereka cenderung menunjukkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Rasa keadilan ini mendorong mereka untuk berperilaku jujur, transparan, dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Prinsip perbedaan Rawls menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Dalam lingkungan ASN, ini dapat diterjemahkan sebagai upaya untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik internal tidak hanya menguntungkan segelintir orang, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan semua pegawai, terutama mereka yang berada di posisi paling bawah. Misalnya, dalam hal remunerasi dan promosi, sistem yang adil harus didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan pada koneksi atau favoritisme. Penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan pegawai. Semakin tinggi persepsi keadilan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Implementasi prinsip-prinsip keadilan ini juga berdampak pada peningkatan kedisiplinan ASN. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan hak-hak mereka dihormati, mereka lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan regulasi yang ada. Sebaliknya, ketidakadilan atau diskriminasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada perilaku indisipliner. Oleh karena itu, penting bagi institusi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan guna mendorong kedisiplinan.

Selain itu, penerapan keadilan prosedural, yang merupakan bagian dari teori Rawls, juga penting dalam konteks ini. Keadilan prosedural menekankan bahwa proses pengambilan keputusan harus adil dan transparan. Dalam konteks ASN, ini berarti bahwa prosedur terkait rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja harus jelas, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, pegawai akan memiliki kepercayaan terhadap sistem dan termotivasi untuk mematuhi aturan yang ada. Penerapan teori keadilan Rawls dalam

manajemen ASN juga memerlukan komitmen dari para pemimpin untuk menegakkan prinsip-prinsip keadilan. Pemimpin yang adil dan transparan akan menjadi teladan bagi bawahannya, mendorong budaya kerja yang berintegritas dan disiplin. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya keadilan dan integritas perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

## KESIMPULAN

Penerapan teori keadilan John Rawls dalam etika kepegawaian dan peningkatan integritas serta kedisiplinan aparatur sipil negara menunjukkan bahwa prinsip keadilan dapat menjadi dasar yang kuat dalam membangun birokrasi yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Teori keadilan Rawls yang terdiri dari prinsip kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan memberikan kerangka kerja yang jelas dalam menciptakan sistem kepegawaian yang adil dan berorientasi pada kesejahteraan semua pegawai. Dengan menjamin bahwa setiap pegawai mendapatkan hak dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier dan peningkatan kompetensi, pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif bagi pertumbuhan profesionalisme.

Dalam penerapan etika kepegawaian, prinsip kebebasan yang sama menegaskan bahwa semua pegawai memiliki hak yang setara dalam menjalankan tugas mereka tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil. Transparansi dalam proses rekrutmen, promosi, serta sistem penilaian kinerja menjadi kunci dalam membangun lingkungan kerja yang berbasis meritokrasi. Ketika ASN merasa bahwa mereka dihargai berdasarkan kompetensi dan kontribusi mereka, maka motivasi untuk bekerja dengan integritas semakin meningkat. Sebaliknya, sistem yang tidak transparan dan sarat dengan nepotisme akan menurunkan moral pegawai dan berujung pada penurunan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan Rawls dalam etika kepegawaian tidak hanya penting untuk kesejahteraan pegawai, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan masyarakat dalam mengakses layanan pemerintahan.

Dari sisi kedisiplinan, teori keadilan Rawls memberikan pemahaman bahwa ketika aturan dan kebijakan yang diterapkan dalam birokrasi bersifat adil, maka tingkat kepatuhan pegawai terhadap regulasi akan meningkat secara alami. Ketika pegawai merasa bahwa hak dan kewajiban mereka diakui secara setara, mereka lebih terdorong untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakadilan dalam sistem birokrasi sering kali menjadi pemicu utama ketidakdisiplinan dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, sistem manajemen ASN harus memastikan bahwa regulasi mengenai kedisiplinan tidak hanya bersifat koersif, tetapi juga memberikan insentif yang adil bagi mereka yang menunjukkan kinerja dan loyalitas yang tinggi.

Penerapan keadilan prosedural juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan integritas dan kedisiplinan ASN. Proses pengambilan keputusan yang transparan, sistem penegakan aturan yang konsisten, serta adanya mekanisme pengawasan yang efektif dapat memastikan bahwa pegawai tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan perintah, tetapi juga karena adanya rasa keadilan dan tanggung jawab moral. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkaitan erat dengan persepsi pegawai terhadap keadilan dalam lingkungan kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

Aslan, L. M., Nasir, L. M., & Hartono, L. (2024). Penerapan kode etik aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari. Universitas Halu Oleo. Retrieved from <https://ojs.uho.ac.id/index.php/pamarenda/article/view/47711>

- Jurnal Innovative. (n.d.). Teori Keadilan sebagai Fairness Karya John Rawls dikaitkan dengan Bank Tanah di Indonesia. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/362>
- 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.
- Putra, R. W., & Santoso, T. (2023). Konstruksi teori John Rawls dikaitkan dengan etika profesi hukum. Academia.edu. Retrieved from <https://www.academia.edu/11892891>
- 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>
- Wahyudi, I. (2023). Dalam perspektif teori keadilan John Rawls. Jurnal IAIS Sambas
- 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.
- Yulia, R. (2023). Analisis pendekatan Teori Keadilan John Rawls dan Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham terhadap konsep pemenuhan hak korban menurut perspektif viktimologi. Universitas Darussalam Gontor)
- 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.