

Evaluasi Penerapan Perbup Sidoarjo No. 69/2017 pada Bidang Keluarga Berencana Dinas PPPA&KB

Fian Sukma Ningsih^{1*}, Azizah Aulia Usman², Amelda Frida Egingrum³,
Wildan Taufik Raharja⁴, Haryo Kunto Wibisono⁵

¹⁻⁵Program Studi D4 Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: fiansukma.22010@mhs.unesa.ac.id^{1*}, azizahaulia.22011@mhs.unesa.ac.id²,
ameldafrida.22014@mhs.unsa.ac.id³, wildanraharja@unesa.ac.id⁴, haryowibisono@unesa.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi: fiansukma.22010@mhs.unesa.ac.id

Abstract. This study aims to evaluate the implementation of Sidoarjo Regent Regulation Number 69 of 2017 concerning the Civil Servant Code of Ethics in the Family Planning Sector at the Sidoarjo Regency Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning Office. A qualitative approach with a case study was used to explore the implementation of the policy through interviews, observation, and documentation. The analysis was conducted using William Dunn's six policy evaluation indicators, namely effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and accuracy. The results show that the policy has provided clear behavioral guidelines and is applied evenly in the work environment. However, the effectiveness and efficiency of implementation are not optimal due to disciplinary violations, weak supervision, and unstructured communication between superiors. The aspects of adequacy and accuracy are considered relevant to the needs of the organization, but have not been able to fully overcome obstacles such as high workloads and low internalization of ethical values among employees. In general, this policy contributes to shaping the professionalism of civil servants, but still requires strengthening through continuous supervision and more systematic coaching. The originality of the study lies in the use of Dunn's evaluation model in the context of the implementation of the civil servant code of ethics at the regional level, as well as identifying gaps between normative policies and field practices. These findings confirm that the success of a code of ethics depends heavily on organizational communication, work culture, and consistency of oversight.

Keywords: ASN Code of Ethics; Policy Evaluation; Policy Implementation; Sidoarjo Family Planning Sector; William N. Dunn.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi penerapan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN pada Bidang Keluarga Berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan kualitatif dengan studi kasus digunakan untuk menggali implementasi kebijakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan enam indikator evaluasi kebijakan William Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan telah menyediakan pedoman perilaku yang jelas dan diterapkan secara merata di lingkungan kerja. Namun, efektivitas dan efisiensi penerapan belum optimal karena masih terdapat pelanggaran disiplin, lemahnya pengawasan, serta komunikasi atasan yang kurang terstruktur. Aspek kecukupan dan ketepatan dinilai relevan bagi kebutuhan organisasi, namun belum sepenuhnya mampu mengatasi kendala seperti tingginya beban kerja dan rendahnya internalisasi nilai etika di kalangan pegawai. Secara umum, kebijakan ini berkontribusi dalam membentuk profesionalitas ASN, tetapi tetap membutuhkan penguatan melalui pengawasan berkelanjutan dan pembinaan yang lebih sistematis. Keaslian penelitian terletak pada penggunaan model evaluasi Dunn dalam konteks implementasi kode etik ASN tingkat daerah, serta identifikasi kesenjangan antara kebijakan normatif dan praktik lapangan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kode etik sangat bergantung pada komunikasi organisasi, budaya kerja, dan konsistensi pengawasan.

Kata kunci: Bidang Keluarga Berencana Sidoarjo; Evaluasi Kebijakan; Implementasi Kebijakan; Kode Etik ASN; William N. Dunn.

1. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah individu yang terdiri dari pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian. Mereka diberikan tanggung jawab untuk menjalankan suatu jabatan dalam pemerintahan atau melaksanakan tugas-tugas kenegaraan lainnya. Dalam menjalankan perannya, ASN memperoleh gaji yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, tata kelola pemerintahan yang efektif, serta pelaksanaan kebijakan negara yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Hal ini menjadi dasar terwujudnya konsistensi kinerjanya yang berperilaku arif dengan menjunjung tinggi nilai luhur Pancasila dan UUD 1945, sehingga mampu menancapkan di jiwa nilai-nilai integritas baik secara struktural maupun kultural. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk menunjukkan kepatuhan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang mengatur bidang kepegawaian maupun bidang lainnya. Tuntutan ini menempatkan kehidupan ASN sebagai bagian yang selalu mendapat perhatian masyarakat. Oleh karena itu, ASN diharapkan mampu memberikan contoh dan menjadi teladan dalam setiap bentuk interaksi sosial di lingkungan masyarakat (Sipil et al., 2023). Selain itu, ASN juga diwajibkan mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam setiap proses manajemen kepegawaian. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa manajemen ASN merupakan serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut tentunya juga didukung dengan sikap kedisiplinan ASN dalam bekerja sesuai dengan kode etik dan perilaku kepegawaian.

Kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi komponen penting dalam menjaga integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas pelayanan publik. Kode etik adalah dasar yang menjadi pijakan bagi aparatur sipil negara, yang mencakup beberapa prinsip yang harus dijadikan panduan dalam bertindak dan berperilaku, terutama saat memberikan pelayanan publik (Burhanuddin, 2024). Kode etik ini menekankan pentingnya integritas, profesionalitas, dan tanggung jawab sebagai bentuk komitmen ASN dalam melayani masyarakat. Selain itu, kode etik juga berfungsi sebagai pengendali moral agar setiap ASN dapat menjaga kepercayaan publik dan menjunjung tinggi nilai-nilai pemerintahan yang bersih. Melalui penerapan kode

etik yang baik, ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan publik secara adil, transparan, dan bebas dari kepentingan pribadi. Dengan demikian, keberadaan kode etik menjadi landasan penting dalam membentuk budaya birokrasi yang berintegritas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Dalam berbagai studi di daerah, masih ditemukan kesenjangan antara norma etik yang tertulis dengan perilaku aktual ASN di lapangan akibat lemahnya internalisasi nilai dan pengawasan (Goncharuk & Tomoszek, n.d.). Kajian internasional juga menegaskan bahwa efektivitas kode etik tidak hanya bergantung pada isi normatifnya, tetapi juga pada kepemimpinan etis, budaya organisasi, dan sistem monitoring yang berkelanjutan (Security et al., 2025). Oleh sebab itu, kajian empiris mengenai penerapan kode etik ASN pada level daerah menjadi penting untuk memastikan nilai etika birokrasi benar-benar terimplementasi dalam tindakan aparatur sehari-hari. Pada kebijakan publik, keberadaan kode etik ASN dipahami sebagai instrumen kebijakan moral yang terintegrasi dengan sistem merit, regulasi disiplin, dan kebijakan reformasi birokrasi. (Pratiwi et al., 2025) menyatakan bahwa kode etik berfungsi efektif jika menjadi bagian dari “infrastruktur integritas” yang mencakup pendidikan etika, mekanisme pelaporan pelanggaran, serta lembaga penegak etik yang independen. (Aunin et al., 2024) menambahkan bahwa perumusan dan pelaksanaan kode etik harus disesuaikan dengan konteks kelembagaan agar tidak berhenti pada formalitas administratif. Sementara itu, (Aunin et al., 2024) menekankan pentingnya evaluasi kebijakan untuk mengukur sejauh mana kebijakan etika diterjemahkan ke dalam praktik nyata birokrasi. Di Indonesia, sejumlah penelitian kebijakan menunjukkan masih lemahnya koordinasi antara regulasi nasional (seperti Undang-Undang ASN) dan kebijakan daerah, sehingga penegakan kode etik kerap tidak seragam (Izzaz et al., 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya analisis kebijakan yang menilai relevansi, efektivitas, dan konsistensi implementasi kode etik ASN di setiap daerah.

Evaluasi kebijakan tentang Kode Etik ASN pada Bidang Keluarga Berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kabupaten Sidoarjo menjadi penting mengingat peraturan pelaksanaannya berpacu pada Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Peraturan ini memuat pedoman perilaku ASN, tata cara pembentukan komite etik, serta mekanisme penegakan dan pemberian sanksi atas pelanggaran etika (Yuniawanti & Wulandari, 2025). Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan kode etik tersebut perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana ASN di bidang Keluarga Berencana memahami, menginternalisasi, dan menerapkan nilai-nilai etika dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian kebijakan di

daerah, efektivitas penerapan kode etik sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, sistem pengawasan internal, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada evaluasi kebijakan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017 dengan menelaah kesesuaian antara kebijakan normatif dan realitas implementatif di Dinas PPPA & KB, terutama dalam aspek sosialisasi kebijakan, pemahaman ASN terhadap nilai etika, pelaksanaan penegakan disiplin, dan dampaknya terhadap mutu pelayanan publik bidang keluarga berencana.

2. KAJIAN TEORITIS

Kebijakan Publik

Kebijakan publik Menurut Chandler dan Plano dalam (Papilaya, 2020), merupakan upaya strategis dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi masyarakat ataupun pemerintah. Sedangkan Menurut Anderson (1984) dalam (Rodiyah et al., 2022) kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu dan dilaksanakan oleh individu atau sekelompok individu untuk mengatasi masalah atau isu yang dianggap signifikan.

Implementasi Kebijakan

Salah satu hal yang penting dilakukan dalam suatu kebijakan publik adalah tahapan implementasi kebijakan, dimana kebijakan akan mulai diterapkan dan mulai dijalankan untuk sasaran kelompok yang dituju. Implementasi kebijakan menurut Wibawa (1994) dalam (Yuliah, 2020) menguraikan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan penting yang mendasari suatu kebijakan. Keputusan itu biasanya dicantumkan dalam undang-undang, namun juga bisa berupa berbagai petunjuk atau ketentuan hukum lain yang memiliki nilai strategis. Pendapat serupa dikemukakan oleh Grindle dalam (David As'adi, Mochammad Rozikin, 2024) bahwa pelaksanaan kebijakan tidak hanya terkait dengan proses mengubah keputusan politik menjadi prosedur administratif yang dilaksanakan oleh birokrasi tetapi juga meliputi dinamika benturan kepentingan, proses penentuan keputusan, serta distribusi manfaat atau pihak-pihak yang mendapatkan keuntungan dari kebijakan itu.

Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan saat ini tidak hanya dilihat sebagai langkah akhir dalam proses kebijakan, tetapi juga sebagai sarana untuk pembelajaran (policy learning) untuk meningkatkan kinerja kebijakan secara berkesinambungan. Salah satu Model evaluasi seperti CIPP (Context, Input, Process, Product) oleh Stufflebeam dalam (Agung et al., 2022). Model evaluasi

selanjutnya adalah berbasis tujuan (goal oriented evaluation) oleh Tyler dalam (Novalinda et al., 2020) dimana salah satu sasaran evaluasi program adalah untuk menghasilkan informasi atau data yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, serta perencanaan program selanjutnya. Salah satu teori yang digunakan dalam evaluasi kebijakan adalah teori William N. Dunn. Pada edisi kedua Dunn (2000) dalam (Yulianti, 2022) menyatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah suatu proses terstruktur untuk menilai sejauh mana kebijakan publik berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan memperhatikan enam kriteria utama, yaitu: efektivitas yang mengukur sejauh mana dari hasil pelaksanaan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, efisiensi yang berkaitan dengan rasio antara usaha dan juga biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh, kecukupan yaitu menilai sejauh mana hasil kebijakan dapat mengatasi masalah yang dihadapi, pemerataan yaitu berkaitan dengan keadilan distribusi manfaat kebijakan, responsivitas untuk mengukur sejauh mana kebijakan menanggapi kebutuhan serta keluhan dari kelompok sasaran, dan yang terakhir adalah ketepatan yaitu mengukur apakah kebijakan ini benar benar relevan dan bernilai bagi penyelesaian masalah kelompok sasaran. Pada penelitian ini menjadikan teori Dunn sangat sesuai untuk diterapkan dalam analisis kebijakan pemerintah daerah, termasuk dalam menilai pelaksanaan kebijakan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN), karena dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana kebijakan tersebut berhasil mewujudkan profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik yang beretika.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif melalui pendekatan studi kasus. *Creswell* dalam (Rohmah & Farisia, 2021) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode untuk menyelidiki dan memahami interpretasi yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu isu sosial atau masalah pribadi. Penelitian kualitatif ini berupaya menggali secara komprehensif proses, pelaksanaan, dan hasil dari kebijakan Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterapkan pada Bidang Keluarga Berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3A & KB) Kabupaten Sidoarjo, berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017. Pendekatan ini dipilih karena memberi peluang kepada peneliti untuk memahami fenomena sosial dengan lebih mendalam dan sesuai konteks melalui sudut pandang para pihak yang terlibat secara langsung dalam implementasi kebijakan. Strategi studi kasus berdasarkan *Creswell* menekankan penelitian mendalam terhadap satu kasus spesifik (sistem terbatas) untuk mendapatkan pemahaman yang

menyeluruh mengenai berbagai elemen yang mendukung atau menghalangi keberhasilan suatu kebijakan public.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan menghadirkan hasil dari penilaian terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017 mengenai Kode Etik ASN dalam Bidang Keluarga Berencana di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana. Penilaian dilaksanakan dengan enam kriteria berdasarkan *William N. Dunn*, yakni efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Setiap kriteria digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan dilaksanakan sesuai tujuan, menghasilkan dampak yang diharapkan, serta memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Hasil penelitian dijelaskan secara terstruktur di bagian berikutnya berdasarkan kriteria evaluasi yang relevan. Berikut merupakan hasil serta pembahasan dari keenam indikator evaluasi kebijakan menurut *William N Dunn*:

Efektivitas

Efektivitas merupakan hal yang berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan kebijakan serta sejauh mana suatu kebijakan atau program dapat menghasilkan output atau perubahan yang diharapkan. Suatu kebijakan dapat dikatakan efektif apabila mampu menghasilkan dampak sesuai dengan tujuan awal dibuatnya suatu kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2017 sudah menyediakan acuan berperilaku yang jelas bagi seluruh ASN di Kabupaten Sidoarjo termasuk Dinas P3AKB. Pegawai memiliki pedoman untuk melaksanakan etika dan tingkah laku kerja yang sesuai dengan standar. Akan tetapi, efektivitas kebijakan belum maksimal, mengingat adanya perilaku yang masih tidak tertib seperti keterlambatan, pemakaian pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan. Dimana pada peraturan nomor 69 tahun 2017 telah menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara wajib menggunakan pakaian yang rapi dengan berpenampilan rapi dan sopan. Hasil ini didapat melalui observasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga berencana dimana pegawai masih menggunakan sandal pada saat jam kerja dan digunakan di luar ruangan yang mana masih terdapat masyarakat yang akan mengakses pelayanan. Penerapan kode etik harusnya menghasilkan perubahan perilaku, sedangkan pada indikator ini masih belum terpenuhi karena masih mencatatkan angka pelanggaran yang dilakukan. Penerapan nilai-nilai etika terasa saat awal bekerja atau ketika pegawai baru bergabung sebagai ASN, namun efektivitasnya menurun karena kurangnya pengawasan yang rutin. Keadaan ini

menggambarkan bahwa transformasi sikap karyawan belum terjadi secara menyeluruh dan konsisten.

Dalam (Wijayanti & Kurniasih, 2023) menjelaskan bahwa penerapan kode etik memang meningkatkan disiplin ASN, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada intensitas pengawasan dan ketegasan pimpinan. Hal ini sejalan dengan penerapan kode etik pada Bidang Keluarga Berencana Dinas P3AKB Kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan bahwa pelanggaran masih terjadi karena pengawasan belum dilakukan secara konsisten. Pada penelitian (Hanafiah & Ma'ani, 2020) menjelaskan bahwa etika ASN baru efektif apabila didukung pembinaan berkelanjutan dan internalisasi nilai secara terus-menerus. Tanpa pembiasaan rutin, pegawai kembali pada perilaku lama. Temuan ini sangat relevan dengan hasil penelitian, di mana efektivitas hanya terasa di awal bekerja, kemudian menurun karena minimnya pengawasan dan pembinaan rutin. Penelitian yang dilakukan oleh (Shalsabila et al., 2025) menyebutkan bahwa nilai-nilai etika ASN dapat meningkatkan profesionalitas, tetapi tidak efektif jika hanya dijalankan secara formal tanpa konsistensi penerapan. Hal ini identik dengan hasil penelitian bahwa penerapan kode etik hanya kuat di awal dan kemudian melemah karena kurangnya evaluasi dan monitoring.

Efisien

Efisiensi merupakan indikator untuk menilai apakah suatu kebijakan mampu mencapai hasil yang diharapkan dengan memanfaatkan sumber daya seperti waktu, biaya, dan tenaga secara optimal dan tidak berlebihan. Indikator ini menyoroti pentingnya pemanfaatan sumber daya secara efisien agar pelaksanaan kebijakan tidak mengeluarkan biaya lebih dari yang dibutuhkan. Dengan demikian, efisiensi menjamin bahwa tugas dilaksanakan dengan cara yang cepat, akurat, dan hemat biaya tanpa mengurangi kualitas hasil, sehingga kebijakan dapat memberikan manfaat secara optimal. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Keluarga Berencana Dinas P3AKB Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa ada Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2017. Dalam pelaksanaannya, sumber daya yang dipakai umumnya meliputi waktu untuk sosialisasi, tenaga kerja untuk melakukan pengawasan, dan fasilitas administrasi untuk mencatat pelanggaran dan pembinaan. Namun belum berjalan dengan efisien karena masih banyak karyawan yang meninggalkan kantor tanpa kembali, yang mengakibatkan perlunya pembinaan dilakukan secara berulang kali.

Dalam Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2017, penekanan pada ketepatan waktu sebagai ASN sangat jelas, tetapi hasil wawancara di lapangan dengan kepala bidang Keluarga Berencana menunjukkan bahwa para pegawai sering meninggalkan kantor untuk waktu yang cukup lama dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini masih belum menunjukkan hasil perubahan

perilaku dari ASN Keluarga Berencana yang tidak memenuhi indikator waktu. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Adyani et,al 2022) sejalan dengan pembahasan diatas yang menyebutkan terkait tantangan pengawasan dan menemukan pelanggaran disiplin tetap terjadi meskipun ada regulasi, sehingga menunjukkan ketidakefisienan dalam penerapan Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2017.

Kecukupan

Kecukupan atau *adequacy* yaitu mengukur sejauh mana kebijakan dapat mengatasi suatu permasalahan dan memenuhi kebutuhan target secara tepat sasaran. Suatu kebijakan dapat dinilai cukup apabila dapat mengurangi atau menyelesaikan persoalan secara signifikan. Penerapan Perbup No. 69 Tahun 2017 masih menghadapi berbagai masalah etika yang sering muncul, seperti pelanggaran disiplin waktu, ketidaksesuaian pakaian dinas, dan tumpang tindih tugas akibat beban kerja yang tinggi, menunjukkan bahwa kebijakan ini memang memberikan pedoman dasar, tetapi belum sepenuhnya memadai dalam menyelesaikan persoalan secara menyeluruh. Masih terlihat kekurangan dalam aspek penegakan dan pengawasan, contohnya pegawai yang menggunakan sandal atau meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa pengawasan yang memadai. Terkait dengan kecukupan kebijakan, biasanya dinilai oleh pimpinan, dengan masih adanya kelemahan pada aspek penegakan dan pengawasan, seperti pegawai yang mengenakan sandal atau meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa pengawasan yang layak, di mana dalam kondisi tersebut profesionalisme pegawai menjadi sangat penting. Walaupun demikian, meskipun kebijakan ini menetapkan standar perilaku yang membantu membimbing ASN, pelaksanaannya masih belum cukup kuat untuk mengurangi berbagai pelanggaran yang masih sering terjadi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Muti et al., 2025) menjelaskan bahwa adanya implementasi regulasi disiplin ASN, menunjukkan bahwa meskipun terdapat regulasi namun pelanggaran disiplin masih terjadi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan adanya aturan saja tidak otomatis membuat pegawai menjadi disiplin. Regulasi memang sudah dibuat dengan jelas, tetapi pelaksanaannya di lapangan belum berjalan sepenuhnya karena masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut.

Pemerataan

Pemerataan merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kebijakan dilaksanakan dengan adil dan merata kepada semua kelompok yang terpengaruh. Indikator ini menilai apakah manfaat, beban, kewajiban, dan perlakuan dalam kebijakan tersebut didistribusikan secara adil, tanpa bias, serta memberikan peluang yang setara bagi setiap individu atau kelompok. Temuan penelitian yang diperoleh dari wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pemerataan di bidang keluarga berencana sudah

berlangsung dengan baik, di mana terdapat suasana kekeluargaan yang terjalin di area ini. Informasi ini diperoleh melalui wawancara dengan kepala bidang serta pegawai bidang, yang memberikan perspektif pengalaman dari kedua narasumber yang menyatakan bahwa atmosfer yang tercipta di Bidang Keluarga ini bersifat kekeluargaan dan tetap profesional dalam melaksanakan kolaborasi tim. Bidang Keluarga Berencana tidak memperhatikan posisi dan pangkat dalam pelaksanaan tugas. Kepala Bidang memberikan arahan kepada pegawai yang ada di Bidang Keluarga Berencana, misalnya saat mengalami kendala dalam tugas dan memerlukan koordinasi langsung dengan atasan. Koordinasi ini dilakukan secara terbuka dan melibatkan seluruh pegawai tanpa membedakan kedudukan atau posisi, sehingga setiap pegawai memperoleh peluang yang sama untuk mendapatkan bimbingan, penjelasan, dan solusi masalah. Mekanisme pembangunan yang seimbang itu mengindikasikan bahwa indikator distribusi dalam penerapan kode etik telah tercapai, karena setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dalam penegakan regulasi, pengawasan, serta dukungan untuk melaksanakan tugas.

Responsivitas

Responsivitas mengukur sejauh mana kebijakan dapat memenuhi kebutuhan, aspirasi, dan juga harapan dari kelompok sasaran kebijakan. Kebijakan dinilai responsif jika dapat memberikan ruang untuk umpan balik dan juga menyesuaikan diri dengan kondisi dari pengguna. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa efektivitas penerapan kode etik ASN di Bidang Keluarga Berencana masih kurang maksimal, terutama dalam hal koordinasi dan komunikasi antara pimpinan bidang dan pegawai. Pegawai di bidang tersebut menyatakan bahwa komunikasi dari atasan seringkali tiba-tiba, baik dalam hal penyampaian informasi, instruksi tugas, maupun pertemuan koordinasi. Pemberian informasi yang tidak terjadwal itu menyebabkan ketidaksiapan dalam menjalankan tugas dan mempengaruhi efektivitas kerja sehari-hari. Sebelumnya sudah dijelaskan pada indikator pemerataan bahwa interaksi antara pegawai ke atasan telah berlangsung dengan cukup baik. Namun situasi yang berbeda muncul pada cara komunikasi antara atasan ke bawahan, yang dianggap masih kurang oleh pegawai. Kurangnya dalam penyampaian informasi membuat pegawai sulit menyesuaikan kegiatan administrasi dan pelayanan, termasuk dalam pengelolaan waktu dan penegakan disiplin kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keperluan pegawai akan koordinasi yang terstruktur masih belum tertunai, sehingga kebijakan belum sepenuhnya adaptif dalam mendukung pelaksanaan tugas di sektor KB. Kurangnya efektivitas komunikasi dari atasan menjadi penghalang dalam penyampaian petunjuk kode etik, pengembangan kedisiplinan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan & Arifin, n.d.) menunjukkan bahwa pola komunikasi

pimpinan ke bawahan menentukan kepuasan kerja ASN. Sehingga, ketika komunikasi yang diberikan pimpinan bersifat mendadak, tidak terjadwal, atau kurang terstruktur seperti yang ditemukan dalam penelitian ini maka responsivitas kebijakan menjadi rendah dan kebutuhan pegawai tidak sepenuhnya terpenuhi. Hal ini menyebabkan pegawai kesulitan menyesuaikan aktivitas administrasi dan pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas penerapan kode etik di Bidang Keluarga Berencana.

Ketepatan

Ketepatan adalah ukuran untuk menilai apakah suatu kebijakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang ingin diselesaikan. Dengan adanya ketepatan ini nantinya akan dapat melihat apakah kebijakan tersebut tepat sasaran, relevan, dan mampu memberikan manfaat nyata bagi pihak yang dituju. Jika kebijakan mampu menjawab masalah secara langsung dan layak diterapkan, maka kebijakan tersebut dianggap tepat. Berdasarkan hasil wawancara, Perbup No. 69 Tahun 2017 dianggap cocok diterapkan dalam bidang Keluarga Berencana karena sektor ini memerlukan pegawai yang disiplin, profesional, dan mampu menjaga etika dalam pelayanan publik. Kebijakan ini juga dinilai sesuai dengan sifat ASN di DP3AKB yang memiliki tanggung jawab langsung berinteraksi dengan masyarakat. Namun, akurasi tersebut belum sepenuhnya maksimal karena kebijakan masih kurang sesuai dengan keadaan di lapangan, seperti tingginya beban kerja dan minimnya kesempatan untuk pengembangan diri pegawai. Pihak yang paling menikmati keuntungan dari keakuratan kebijakan ini adalah ASN dan masyarakat. ASN mendapatkan panduan perilaku yang tegas sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih teratur, sementara masyarakat menerima pelayanan yang lebih etis dan profesional. Pelaksanaan kebijakan dinilai paling sesuai dalam sektor pelayanan publik dan administrasi, di mana disiplin, ketepatan waktu, serta sikap profesional menjadi tuntutan utama. Ketepatan kebijakan menjadi semakin krusial saat beban kerja bertambah atau saat pelayanan sedang berlangsung, karena dalam situasi ini, integritas pegawai diuji secara langsung. Secara keseluruhan, kebijakan ini mendukung peningkatan profesionalisme ASN, membuktikan bahwa kebijakan tersebut akurat dalam menetapkan panduan perilaku dan norma etika. Namun, ketidak konsistenan dalam penerapan menyebabkan manfaatnya belum dirasakan secara merata di semua sektor. Ini menunjukkan bahwa tingkat keakuratan kebijakan masih perlu diperbaiki agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan lebih holistik dan menghasilkan peningkatan integritas yang lebih seimbang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 69 Tahun 2017 tentang Kode Etik ASN pada Bidang Keluarga Berencana telah memberikan pedoman perilaku yang jelas bagi pegawai dan menciptakan pemerataan yang cukup baik dalam hal pembinaan, penegakan aturan, serta komunikasi antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga memperkuat implementasi nilai etika, khususnya pada aspek kerja sama dan rasa kebersamaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kebijakan belum optimal karena pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, penggunaan atribut kerja yang tidak sesuai, dan meninggalkan kantor tanpa alasan jelas masih terjadi. Aspek kecukupan dan ketepatan kebijakan juga belum maksimal, terutama karena minimnya pengawasan rutin, tingginya beban kerja, serta kurangnya konsistensi penegakan aturan oleh pimpinan. Dari sisi responsivitas, kebutuhan pegawai belum sepenuhnya terpenuhi akibat komunikasi atasan yang tidak terjadwal, sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas dan pemahaman terhadap aturan etika. Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas lokus ke seluruh bidang dalam DP3AKB atau lintas OPD untuk membandingkan tingkat keberhasilan implementasi kode etik ASN secara lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga disarankan menggunakan pendekatan mixed-method untuk memperkaya data kuantitatif mengenai frekuensi pelanggaran, tren kedisiplinan, serta efektivitas pembinaan. Selain itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan budaya organisasi yang memengaruhi internalisasi nilai etika dalam diri ASN sehingga dapat dirumuskan model pembinaan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustus, N., Pengembangan, E., Pemerintahan, S. D. M., & Yuniawanti, N. D. (2025). *Abstrak*. 8(2), 617–635.
- Aunin, J., Lüde, P., Sander, I., Vogel, R., Wiesner, J., Aunin, J., Lüde, P., Sander, I., Vogel, R., Wiesner, J., Sander, I., & Vogel, R. (2024). Public Performance & Management Review Perceived Ethical Leadership and Follower Outcomes in the Public Sector : The Moderating Effect of Followers ' Need for Autonomy Perceived Ethical Leadership and Follower Outcomes in the Public Sector : The Moderating Effect of Followers ' Need for Autonomy. *Public Performance & Management Review*, 47(4), 986–1013. <https://doi.org/10.1080/15309576.2024.2359570>
- Burhanuddin. (2024). *Kebijakan kode etik dan kode perilaku di lingkungan kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat*. 2(1), 19–24.
- Datar, K. T. (2020). *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*. 2(3), 125–133.

- Goncharuk, O., & Tomoszek, M. (n.d.). *Ethical codes for public administration – reflection of EU core values or part of national anti-corruption policy? Example of the Czech Republic and Ukraine*. 149–177. <https://doi.org/10.1017/S157401961700030X>
- Ilmu, J., Publik, A., Publik, M. A., & Soedirman, J. (2023). *Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara*. 11(1), 44–51.
- Izzaz, A., Said, J., Muhamad, N., & Mohd, S. (2024). *Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Ethical culture and leadership for sustainability and governance in public sector organisations within the ESG framework*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100219. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100219>
- Kabupaten, P., & Barat, K. (2022). *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*. 7, 106–114. <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Muti, S., Rahman, D. A., & Fazil, M. (2025). *IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVANT DISCIPLINE REGULATIONS AT THE*. 6.
- Panjaitan, D. F., & Arifin, R. A. (n.d.). *Analysis of Leadership Communication in Improving Employee Performance in the General Bureau of the Regional Secretariat of Lampung Province*. 30–43.
- Rohmah, F., & Farisia, H. (2021). *Melatih Konsentrasi Melalui Permainan Sensorimotor pada Anak Kelompok A dalam Pembelajaran Masa Kenormalan Baru di RA Muslimat NU 10 Banin Banat Gresik*. 3(2).
- Security, N., Integration, E., & Karazin, V. N. (2025). *The Effectiveness of Codes of Ethics in Labour Relations as a Tool for Preventing Corruption*. 1–15. <https://doi.org/10.1017/S1062798725000018>
- Shalsabila, N., Putra, R., Iriani, A., Chairani, A. L., Daya, S., Sdm, M., Kualitas, P., & Publik, P. (2025). *Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur masih menjadi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Design Reformasi Birokrasi 2014-2023 dan Peraturan Menteri Presiden Republik Indonesia , Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 tahun 2021 tentang Penerapan Core Value dan Employer*. 10(1), 152–169. <https://doi.org/10.36982/jpp.v10i1.4922>
- Sipil, A., Menurut, N., Rivaldy, M., & Palilingan, T. N. (2023). *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Administratum* Vol.XIII/No.1/Nov/2023. 1.
- Violations, A. C., Pratiwi, T. D., Salman, R., Ristawati, R., & Surabaya, U. A. (2025). *Volume 19 Nomor 1 Juni 2025 Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara Sebagai Saksi Pengadu (Whistleblower) terhadap Dugaan Pelanggaran Kode Etik*. 19, 23–33.