

ANALISA DAN EVALUASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI NOMOR: 9 TAHUN 2017**

TENTANG

**KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI**



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

**BIRO SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANISASI, DAN HUKUM
SEKRETARIAT KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi perkembangan zaman berupa kemajuan teknologi dan informasi yang semakin pesat dan tantangan global, dibutuhkan pegawai aparatur sipil negara yang memiliki keseragaman nilai-nilai yang menjadi pondasi dalam pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Presiden RI Ketujuh yang menyatakan :

“ASN bukan pejabat yang minta dilayani, yang bergaya seperti pejabat kolonial dulu. ASN harus memiliki jiwa melayani untuk membantu masyarakat. ASN bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai core values yang sama. Saat ini dunia menjadi serba hybrid, serba kolaboratif. Tidak boleh lagi ada ego, baik ego sektor, ego daerah dan ego ilmu”.

Sejak diterbitkannya core values ASN BerAKHLAK oleh Presiden RI Ketujuh Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021 yang kemudian dipertegas melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, terdapat adanya upaya penyeragaman terhadap nilai dasar aparatur sipil negara guna merespon perubahan lingkungan strategis sehingga diperlukan tata kelola pemerintahan yang dinamis, responsif, efektif, dan efisien demi mewujudkan pelayanan publik yang prima.

Pada tahun 2023 melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara core values ASN Ber-Akhlak di pertegas sebagai nilai dasar yang berlaku bagi seluruh aparatur sipil negara baik di instansi pusat maupun instansi daerah. Hal tersebut di atur dalam Pasal 3, yaitu:

1. Berorientasi pelayanan;
2. Akuntabel;
3. Kompetensi;
4. Harmonis;
5. Loyal;
6. Adaptif; dan
7. Kolaboratif.

Lebih lanjut dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut:

- 1 Berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:
 - a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - b. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 - c. melakukan perbaikan tiada henti;
- 2 akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:
 - a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 - b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 - c. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
- 3 kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:
 - a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - b. membantu orang lain belajar; dan
 - c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
- 4 harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:
 - a. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;

- b. suka menolong; dan
 - c. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
- 5 loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:
- a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
 - b. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; dan
 - c. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- 6 adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:
- a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 - c. bertindak proaktif;
- 7 kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:
- a. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - b. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 - c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Dengan adanya dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan terkait aparatur sipil negara, diperlukan analisis dan evaluasi yang mengkaji terkait implementasi dan keberlakuan ketentuan mengenai kode etik dan kode perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam pelaksanaan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi masih bersesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di atasnya?

2. Apakah keberlakuan terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi masih dilaksanakan secara efektif?
3. Bagaimana upaya yang perlu ditindaklanjuti terhadap hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi?

C. Tujuan

Kegiatan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Mengidentifikasi permasalahan dalam Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Mengidentifikasi efektivitas pelaksanaan kode etik dan kode perilaku Pegawai Kementerian PANRB; dan
3. Memberikan rekomendasi sebagai dasar pertimbangan bagi unit pemrakarsa dalam menindaklanjuti hasil analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

mencakup ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan pelaksanaan pengelolaan benturan kepentingan, antara lain:

1. Undang-undang Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
2. Undang-Undang 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PANRB.

E. Metodologi

Dalam pelaksanaan evaluasi dan analisis terhadap Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menggunakan metode penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atas data sekunder belaka.¹

¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

Selain metode penelitian yuridis normatif, terdapat ketentuan yang mengatur terkait pelaksanaan analisis dan evaluasi yang diterbitkan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementerian Hukum dan HAM melalui Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dalam pelaksanaan evaluasi peraturan perundang-undangan menggunakan 6 (enam) dimensi yang didalamnya terdapat beberapa variabel dan indikator penilaian, yakni:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan;
3. Dimensi Disharmonisasi Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-Undangan yang Bersangkutan; dan
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan.

F. Keanggotaan Tim Analisis dan Evaluasi

No.	Kedudukan	Nama	Jabatan
1	Pengarah	Andi Yuliani	Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Madya
2	Ketua	Endira Sekar Safitri	Analisis Hukum Ahli Pertama
3	Anggota	Dinda Rian Octavianni	Perancang Peraturan Perundang-Undang Ahli Pertama
4	Anggota	Gadis	Analisis Hukum Ahli Pertama

BAB II
ANALISA DAN EVALUASI

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 9 Tahun 2017

tentang

Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis/Evaluasi	Rekomendasi
1.	Peraturan Menteri PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Pancasila	Ketuhanan	Adanya ketentuan yang mengedepankan prinsip kebenaran, keadilan, kebaikan, kejujuran, persaudaraan, kesucian, keindahan atau tidak ditemukan kandungan nilai yang menegaskan prinsip-prinsip	<ul style="list-style-type: none"> Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 tentang Kode etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi disusun untuk mewujudkan Pegawai Kementerian PANRB yang berintegritas, profesional, akuntabel dan menerapkan asas-asas umum pemerintahan yang baik, serta untuk menegakkan norma etika dan norma perilaku. bahwa Permen PANRB 	<ul style="list-style-type: none"> Dicabut Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur: (1) Pegawai ASN memegang teguh ideologi ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang

				tersebut.	<p>sebagaimana dimaksud pada hakikatnya telah mengakomodir nilai-nilai baik untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian PANRB. Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah mengejawantahkan nilai dasar ASN kedalam kode etik dan kode perilaku yang diperuntukan bagi seluruh aparatur sipil negara baik di instansi pusat dan instansi daerah sehingga diharapkan adanya kesatuan dan persamaan nilai dasar yang dimiliki oleh setiap pegawai aparatur sipil negara.</p>	<p>sah.</p> <p>(2) Pegawai ASN mengimplementasikan nilai dasar ASN yang terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Berorientasi pelayanan; b. Akuntabel; c. Kompten; d. Harmonis; e. Loyal; f. Adaptif; dan g. Kolaboratif. <p>o Namun ketentuan terkait nilai yang di atur dalam Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 sudah tidak bersesuaian dengan ketentuan nilai dasar sebagaimana di atur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. Sehingga diperlukan penyesuaian norma dengan apa yang di atur dalam ketentuan peraturan perundang-</p>
--	--	--	--	-----------	---	--

						undangan di atasnya.
2.	Pasal 3	Penilaian Disharmonisasi atau konsep Pengaturan	Definisi	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<ul style="list-style-type: none"> o Dalam Pasal 3 Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 mengatur: Nilai nilai Kementerian PANRB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas 3 (tiga) nilai utama yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. integritas yang berarti mampu melaksanakan tugas dengan jujur serta konsisten antara perkataan dengan perbuatan, berperilaku terpuji, disiplin dan penuh dedikasi berdasarkan norma dan etika; b. profesional yang berarti mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, 	<ul style="list-style-type: none"> o Dicabut o Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur: <ul style="list-style-type: none"> (1) Pegawai ASN memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah. (2) Pegawai ASN mengimplementasikan nilai dasar ASN yang terdiri atas: <ul style="list-style-type: none"> a. Berorientasi pelayanan; b. Akuntabel;

					<p>sesuai dengan kompetensi (kuahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima melalui kerja sama; dan</p> <p>c. akuntabel yang berarti mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.</p> <p>o Hal sebagaimana diatur dalam Pasal tersebut memiliki ketentuan yang berbeda dengan apa yang di atur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.</p> <p>o Selain itu, terdapat konsep yang berbeda dimana dengan diterbitkannya Undang-</p>	<p>c. Kompten; d. Harmonis; e. Loyal; f. Adaptif; dan g. Kolaboratif.</p> <p>o Ketentuan Pasal 3 Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 perlu dilakukan penyesuaian merujuk dengan apa yang di atur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023.</p>
--	--	--	--	--	--	---

					Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 maka ASN hanya memiliki nilai yang sama berlaku baik di Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Sedangkan konsep lama memungkinkan agar setiap instansi memiliki nilainya masing-masing	
4.	Pasal 5	Penilaian Disharmonisasi atau konsep Pengaturan	Definisi atau konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<ul style="list-style-type: none"> o Dalam Pasal 5 Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 mengatur: Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian PANRB dibangun berdasarkan pada nilai-nilai Kementerian PANRB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 o Bahwa pengaturan dalam Pasal 5 dan Pasal 3 o Permen PANRB No. 9 Tahun 	<ul style="list-style-type: none"> o Dicabut o Pasal 5 dengan Pasal 3 Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 merupakan pasal yang saling memiliki keterhubungan sehingga diperlukan penyesuaian berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023.

					<p>2017 merupakan norma yang saling memiliki keterhubungan karena merupakan pengejawantahan dari nilai Kementerian sebagaimana diatur dalam Pasal sebelumnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bahwa Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 mengamanatkan agar ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik dan kode perilaku ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah. ○ Sampai dengan saat ini amanat pembentukan peraturan pemerintah yang mengatur mengenai kode etik dan kode perilaku yang menjadi satu kesatuan 	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>dengan RPP Manajemen ASN masih dalam proses klarifikasi di Kementerian Sekretaris Negara. Sehingga pada tataran teknis penyelenggaraan kode etik dan kode perilaku kurang dapat dilaksanakan secara efektif.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bahwa Pasal 73 UU 20/2023 mengatur: Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak 	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>bertentangan dengan undang-undang ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sehingga dengan demikian sepanjang tidak terdapat adanya pertentangan dalam ketentuan yang mengatur mengenai kode etik dan kode perilaku sepanjang belum terdapat adanya peraturan perundang-undangan yang baru maka dinyatakan tetap berlaku. 	
5.	Permen PANRB No. 9 Tahun 2017	Penilaian efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	<ul style="list-style-type: none"> ○ Beberapa ketentuan Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 sudah tidak bersesuaian dengan ketentuan dalam UU No. 20 Tahun 2023. Sedangkan di sisi lain pengaturan lebih lanjut terkait kode etik dan kode perilaku yang akan di 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Secara implementatif beberapa ketentuan dalam Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 sudah tidak berjalan secara efektif mengingat sudah terdapat ketentuan yang lebih tinggi mengatur

					<p>atur dalam peraturan pemerintah sampai dengan saat ini belum diterbitkan oleh presiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Pada tataran implementasi Kementerian PANRB telah menetapkan Keputusan Menteri PANRB No. 174 Tahun 2023 tentang Implementasi Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara di Kementerian PANRB yang isinya menetapkan substansi materi sebagaimana di atur dalam UU 20 Tahun 2023. 	<p>nilai dasar. Terlebih pada tataran teknis telah ditetapkan Kepmen PANRB No. 174 Tahun 2023 yang menetapkan nilai dasar dan kode etik, kode perilaku sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Namun ketentuan terkait penegakan kode etik dan kode perilaku tidak diatur dalam UU 20/2023 melainkan nantinya diatur dalam RPP Manajemen ASN yang menjadi bagian dari penegakan disiplin ASN. o Dengan demikian sampai dengan RPP Manajemen
--	--	--	--	--	--	---

						ASN yang mengatur terkait penegakan kode etik dan kode perilaku ASN diterbitkan, ketentuan dalam Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 tetap dapat dipergunakan.
--	--	--	--	--	--	--

BAB III

REKOMENDASI DAN PENUTUP

Sehubungan dengan beberapa hal yang telah kami sampaikan tersebut di atas, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan:

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 telah mengatur mengenai nilai dasar aparatur sipil negara yang kemudian dikejawantahkan kedalam kode etik dan kode perilaku;
2. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 mengamanatkan agar ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik dan kode perilaku diatur dalam peraturan pemerintah;
3. Dalam Pasal 73 Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 menyatakan:
“Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.”
4. Sampai dengan saat ini Rancangan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai kode etik dan kode perilaku dan menjadi satu kesatuan dengan RPP Manajemen ASN belum diterbitkan.
5. Dengan demikian seyogyanya ketentuan nilai dasar ASN maupun kode etik dan kode perilaku Asn dapat merujuk ketentuan dalam UU 20 Tahun 2023 yang merupakan ketentuan terbaru. Sedangkan untuk penegakannya masih dapat merujuk pada Permen PANRB No. 9 Tahun 2017 sampai dengan RPP MASN mengatur mengenai penegakan kode etik dan kode perilaku;
6. Sampai dengan diterbitkannya RPP MASN, unit pemrakarsa dapat memulai untuk menyusun dan mendesain ulang penyelenggaraan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku di lingkungan Kementerian PANRB.

Demikian laporan pelaksanaan analisis dan evaluasi ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.