



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di Kota  
Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang**

Skripsi

Oleh

Bianda Nabila

2014310088

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di  
Kota Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang**

Skripsi

Oleh

Bianda Nabila

2014310088

Pembimbing

Tutik Rachmawati, Ph.D.

Bandung

2019



## **Pernyataan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bianda Nabila  
NPM : 2014310088  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di Kota Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Juli 2019

Bianda Nabila

## ABSTRAK

Nama : Bianda Nabila

NPM : 2014310088

Judul: Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di Kota Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi dengan menggunakan teori faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis seseorang, yaitu 1) faktor individu, 2) faktor lingkungan, 3) faktor konflik kepentingan, dan 4) Faktor Peraturan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara yang merupakan data primer. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai perilaku etis panitia seleksi. Pengumpulan data, analisis, dan kredibilitas temuan dilakukan dengan mewawancarai enam panitia seleksi yang berada di Kota Bandung, Cimahi, Kabupaten Sumedang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku etis panitia seleksi untuk menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh keempat faktor determinan perilaku etis. Namun pada faktor individu dan faktor konflik kepentingan terdapat masing-masing dua alat ukur yang tidak mempengaruhi perilaku etis panitia seleksi. Pada alat ukur faktor individu yaitu: Media atau hiburan yang sering akses oleh panitia seleksi sehari-hari, dan perilaku memanfaatkan situasi untuk menghindari hukuman dari kesalahan yang dilakukan. Untuk alat ukur faktor konflik kepentingan adalah: Berusaha menutup-nutupi kesalahan sendiri atau panitia seleksi lain, dan melaporkan dan memberikan keterangan terhadap setiap pelanggaran etika/tugas. Dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku etis panitia seleksi dalam proses seleksi mendekati pandangan etika teleologi, karena tindakan yang dilakukan oleh panitia seleksi berdasarkan kehendak bebas serta melakukan tindakan sesuai hati nurani.

**Kata Kunci:** Panitia Seleksi, Perilaku Etis, Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis.

## ABSTRACT

*Name : Bianda Nabila*

*NPM : 2014310088*

*Title :Determining Factors to Ethical Behaviour of Selection Committee at Bandung City, Cimahi, and Sumedang District*

---

*This study aimed to determine the determinant factors of the Ethical behavior of selection committee by using the theory of the factors that influence the ethical behavior of a person, namely 1) the individual factors, 2) environmental factors, 3) factors of conflicts of interest, and 4) Factor Regulation.*

*This study uses a qualitative method. This study uses data collection through interviews that the primary data. The data were analyzed descriptively to obtain an overview of ethical behavior in the selection process of the selection committee High Leadership Position. Data collection, analysis, and kridibilitas discovery was a selection committee interviewed six High Leadership Position in the city of Bandung and Cimahi.*

*These results indicate that the ethical behaviour of the selection committee to carry out their duties in the selection process is influenced by four factors determinant of ethical behaviour. However on individual factors and factors of conflict of interest are respectively two measuring devices that are not influence the selection committee's ethical behaviour. On the gauge factor of individual factors, namely: Media or entertainment that is frequently accessed by the selection committee daily, and behavioral advantage of the situation to avoid punishment from the mistakes made. For the factor of conflict of interest are: Trying to whitewash themselves or other selection committee, and reported and accounted for any violation of ethics / duties. This research also shows that ethical behavior in the selection process of the selection committee High Leadership Position approaching ethical views teleology. Because the actions taken by the selection committee are based on free will and take action according to the conscience.*

**Keywords:** *Selection Committee, Ethical Behavior, Factors Affecting the Ethical Behavior.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di Kota Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang”. Skripsi ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan program Sarjana Strata 1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa akan sulit terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah senantiasa menjadi tempat pertama bagi penulis untuk mencurahkan keluh kesah. Serta kepada Ibu Tutik Rachmawati, Ph. D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, dosen wali, dan sekaligus dosen pembimbing, penulis sampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan tentu kesabaran yang luar biasa untuk membina penulis sampai akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini, segala hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi.

Dalam kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas segala dukungan luar biasa yang diberikan selama ini, antara lain kepada:

1. Kedua orang tua saya Ibu Tetty Soehayaty dan Bapak Pray Priana. Terima kasih atas sabarnya untuk menunggu momen ini. Serta segala hal yang

telah diberikan, doa yang tiada henti dipanjatkan siang dan malam, pengorbanan, cinta, kasih sayang, kesabaran, serta dukungan yang tidak pernah berhenti.

2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Seluruh dosen program Studi Administrasi Publik, dosen pengajar, yang telah memberikan pembelajaran, baik moral maupun materil kepada penulis. Serta pegawai Tata Usaha yang telah juga membantu penulis dari awal perkuliahan hingga kelulusan penulis.
4. Kakak-kakak saya, Muhammad Saleh Albana dan Ilham Agno Rizkia, terima kasih atas dukungan dan doanya.
5. Greschia Elita teman seperjuangan sejak seminar hingga skripsi. Terima kasih untuk selalu bersedia menemani dalam keadaan suka maupun duka, senang maupun susah, tawa maupun tangis. Semangat terus Chia, bisa!!
6. Teman-teman skripsi Catasya, Emyr, Natasja, Kristin. Terima kasih banyak karena sudah mau saling menyemangati dan saling membantu. Sukses!
7. Leonora Agatha, Astita Anggun Pravitasari, Francisca Shinta, Destia Nurhaliza, yang selalu memberikan semangat, memberi banyak masukan, selalu menjadi teman berbagi kapanpun, baik dekat maupun jauh.
8. Sahabat-sahabat tercinta Zelda Santosa, Aninda Aura Sutera, dan Nabilla Fitri terima kasih selalu memberikan semangat yang luar biasa, menjadi



tempat berkeluh kesah dan selalu menguatkan penulis dalam kondisi apapun.

9. Teman-teman lainnya Caesaria, Karintania, Ihsan, Ramadhan, Damar, Rian, Naovan, Rahyandi, Handoko, serta lainnya. Terima kasih banyak untuk waktu dan tenaga untuk membantu penulis, serta semangat yang selalu diberikan.
10. Teman-Teman Taraweh dan teman selama kuliah lainnya Genta, Rima, Vicky, Thalia, Evita, Annisa, Eggy, Finka, Chalev, Panji, Samuel terima kasih sekali karena sudah mau membantu baik saat jauh maupun dekat serta memberikan semangat dalam bentuk apapun.
11. Kakak-Kakak, teman-teman, dan adik-adik LKM BANGGA 15/16 – LKM INSPIRASI 16/17 – KEMENDAGRI LKM SINERGI 17/18. Terima kasih karena sudah membantu banyak hal selama penulis berkuliah, menemani dalam berbagai kondisi.
12. KABINET LKM SINERGI – Mahesa, Arifin, Rahmia, Tara, Tanti, Oryza, Syauqi, Shendy, Bobby, Andera, Vidya, Mariany, Bibil, Thirafi, Amelia, Mahir, Wahyu, Carissa, Kareem, dan Nadine. Terima kasih untuk segala bantuan, dukungan, motivasi, dan perhatian yang diberikan kepada penulis ditengah kesibukan masing-masing.
13. Teman-Teman FISIP dan Administrasi Publik 2014, terima kaih telah menjadi teman selama penulis berkuliah, senang sekali bisa berkenalan dengan kalian.

14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penelitian ini, di mana pun kalian berada, terima kasih terima kasih terima kasih untuk segalanya.

Allah SWT akan membalas setiap orang yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil penelitian skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Penulis pun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka dari itu penulis juga berharap atas kritik, saran dan masukan yang diberikan oleh pembaca tentang skripsi ini.

Bandung, 18 Juli 2019

Bianda Nabila

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	16
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	16
<b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....	16
<b>1.5 Sistematika Penulisan</b> .....	17
<b>BAB II</b> .....	18
<b>2.1 Konsep Seleksi</b> .....	18
<b>2.1.1 Pengertian Seleksi</b> .....	18
<b>2.1.2 Tujuan Seleksi</b> .....	20
<b>2.1.3 Langkah-Langkah Seleksi</b> .....	21
<b>2.2 Teori Etika</b> .....	22
<b>2.2.1 Pengertian Etika</b> .....	22
<b>2.2.2 Etika Teleologi</b> .....	23
<b>2.2.3 Etika Deontologi</b> .....	25
<b>2.2.4 Etika Pemerintahan</b> .....	27
<b>2.3 Kode Etik dan Kode Perilaku</b> .....	30
<b>2.3.1 Perundang-Undangan</b> .....	32
<b>2.4 Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis</b> .....	41
<b>2.4.1 Faktor Individu</b> .....	42
<b>2.4.2 Faktor Lingkungan</b> .....	44
<b>2.4.3 Konflik Kepentingan</b> .....	45

2.4.4 Peraturan.....	46
2.5 Model Penelitian.....	48
<b>BAB III.....</b>	<b>49</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	49
3.2 Operasional Variabel.....	50
3.4 Sumber Data.....	56
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	57
3.5.1 Wawancara.....	57
3.6 Analisis Data.....	59
3.7 Pengecekan Keabsahan Data.....	59
<b>BAB IV.....</b>	<b>66</b>
<b>TEMUAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Faktor Individu.....	66
4.1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir dari Panitia Seleksi.....	66
4.1.2 Pembiasaan Perilaku Etis Dalam Keluarga.....	71
4.1.3 Perilaku Etis yang Diatur Dalam Agama yang Dianut.....	72
4.1.4 Media atau Hiburan yang Sering Diakses Oleh Panitia Seleksi Sehari-Hari.....	73
4.1.5 Perilaku Memanfaatkan Situasi untuk Menghindari Hukuman Dari Kesalahan yang Dilakukan.....	74
4.1.6 Panitia Seleksi Memiliki Kepekaan Dalam Bertindak.....	75
4.2 Faktor Lingkungan.....	76
4.2.1 Melakukan Tindakan yang Tidak Biasa Karena Adanya Tekanan Dari Lingkungan.....	76
4.2.2 Beban Kerja dan Jam Kerja yang Diberikan Kepada Panitia Seleksi Belum Merata.....	77
4.2.3 Rekan Kerja Mempengaruhi Pengambilan Keputusan.....	78
4.3 Faktor Konflik Kepentingan.....	80
4.3.1 Berusaha Menutup-Nutupi Kesalahan Sendiri atau Panitia Seleksi Lain.....	80
4.3.2 Loyalitas Berlebih Terhadap Pihak dengan Kedudukan Lebih Tinggi.....	81
4.3.3 Melaporkan dan Memberikan Keterangan Terhadap Setiap Pelanggaran Etika/Tugas.....	83

4.3.4 Memiliki Sikap yang Selalu Mengutamakan Keuntungan Diri Sendiri .....	85
4.4 Faktor Peraturan .....	86
4.4.1 Menjadikan Kode Etik dan Kode Perilaku Sebagai Pedoman .....	86
4.4.2 Mengetahui, Memahami dan Melaksanakan Peraturan Kode Etik dan Kode Perilaku Sebagai Pansel yang Tertulis Berupa Undang-Undang Tentang ASN dan Peraturan Pemerintah tentang Jiwa Korps dan Kode Etik PNS .....	87
4.4.3 Mengetahui, Memahami dan Melaksanakan Aturan dan Kebijakan Kode Etik Oleh Instansi/Organisasi Perekomendasi Ponsel .....	88
<b>BAB V .....</b>	<b>90</b>
<b>ANALISA .....</b>	<b>90</b>
5.1 Faktor Individu .....	90
5.1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir dari Panitia Seleksi .....	90
5.1.2 Pembiasaan Perilaku Etis Dalam Keluarga .....	91
5.1.2 Perilaku Etis yang Diatur Dalam Agama yang Dianut .....	92
5.1.3 Media atau Hiburan yang Sering Diakses Oleh Panitia Seleksi Sehari-Hari .....	93
5.1.4 Perilaku Memanfaatkan Situasi untuk Menghindari Hukuman Dari Kesalahan yang Dilakukan .....	94
5.1.5 Panitia Seleksi Memiliki Kepekaan Dalam Bertindak .....	94
5.2 Faktor Lingkungan .....	95
5.2.1 Melakukan Tindakan yang Tidak Biasa Karena Adanya Tekanan Dari Lingkungan .....	95
5.2.2 Beban Kerja dan Jam Kerja yang Diberikan Kepada Panitia Seleksi Belum Merata .....	96
5.2.3 Rekan Kerja Mempengaruhi Pengambilan Keputusan .....	97
5.3 Faktor Konflik Kepentingan .....	98
5.3.1 Berusaha Menutup-Nutupi Kesalahan Sendiri atau Panitia Seleksi Lain .....	98
5.3.2 Loyalitas Berlebih Terhadap Pihak dengan Kedudukan Lebih Tinggi .....	99
5.3.3 Melaporkan dan Memberikan Keterangan Terhadap Setiap Pelanggaran Etika/Tugas .....	100
5.3.4 Memiliki Sikap yang Selalu Mengutamakan Keuntungan Diri Sendiri .....	101
5.4 Faktor Peraturan .....	101
5.4.1 Menjadikan Kode Etik dan Kode Perilaku Sebagai Pedoman .....	101

5.4.2 Mengetahui, Memahami dan Melaksanakan Peraturan Kode Etik dan Kode Perilaku Sebagai Pansel yang Tertulis Berupa Undang-Undang Tentang ASN dan Peraturan Pemerintah tentang Jiwa Korps dan Kode Etik PNS .....	102
5.4.3 Mengetahui, Memahami dan Melaksanakan Aturan dan Kebijakan Kode Etik Oleh Instansi/Organisasi Perekomendasi Ponsel.....	103
<b>BAB VI</b> .....	<b>106</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>106</b>
<b>6.1 Kesimpulan</b> .....	<b>106</b>
<b>6.2 Saran</b> .....	<b>108</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>110</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan setiap anggotanya. Manusia yang terlibat dalam organisasi tertentu disebut juga sebagai pegawai. A.W. Widjaja berpendapat bahwa “Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi.”<sup>1</sup> Seperti yang dikatakan bahwa pegawai merupakan salah satu modal pokok dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, hal tersebut juga berlaku bagi organisasi pemerintahan.

Pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintahan disebut juga Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur Sipil Negara bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan, namun juga sebagai cerminan bagi masyarakat yang hidup ditengah-tengahnya dan juga bekerja untuk kepentingan masyarakat. Selain itu Pegawai Negeri Sipil juga berperan sebagai sumber daya manusia yang bertugas melayani kepentingan publik, memiliki andil dalam merealisasikan

---

<sup>1</sup> A.W. Widjaja, “*Administrasi Kepegawaian*” hal.113

penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional.<sup>2</sup> Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai tugasnya adalah menjalankan fungsi pemerintahan untuk mewujudkan tujuan negarasecara efektif dan efisien.<sup>3</sup>

Adanya Undang-Undang yang menunjukkan tugas dan fungsi dari Aparatur Sipil Negara, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak dapat dipungkiri kondisi lingkungan Aparatur Sipil Negara masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi, diantaranya adalah:<sup>4</sup>

1. Pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efektif dan efisien,
2. Lingkungan ASN masih belum bersih dan sering merusak kewibawaan, dan
3. Lingkungan ASN masih sering ditemui penyalahgunaan wewenang dan lainnya seperti Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), pungutan liar, kebocoran, dan pemborosan.

Untuk menghindari hal tersebut terus terjadi, dan dapat terwujudnya Aparatur Sipil Negara dalam menjalani jabatan yang profesional, berkinerja, dan berintegritas tinggi, pemerintah perlu berfokus juga dalam memperbaiki kualitas dari Aparatur Sipil Negara. Maka upaya yang dilakukan adalah dibentuknya Komisi Aparatur Sipil

---

<sup>2</sup> Sri Hartini, *"Hukum Kepegawaian di Indonesia"* hal.31

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>4</sup> Englin Siso, Joorie Ruru, dan Verry Londa, *"Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara"*



Negara (KASN). Tugas dari Komisi Aparatur Sipil Negara diantaranya mengawasi penerapan nilai dasar Aparatur Sipil Negara, pelaksanaan kode etik dan kode perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara, serta menjamin pelaksanaan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara.<sup>5</sup>Selain itu ada pula tujuan dari terbentuknya KASN, diantaranya adalah:<sup>6</sup>

1. Menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN,
2. Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia,
3. Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme,
4. Mewujudkan pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan,
5. Menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat, dan
6. Mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Dalam upaya penerapan sistem merit di instansi pemerintah antara lain melalui kebijakan seleksi terbuka. Kebijakan untuk mengisi jabatan yang kosong melalui seleksi terbuka dan kompetitif pada saat ini diwajibkan bagi seluruh instansi

---

<sup>5</sup> *"Tugas dan Fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara"* diakses dari <https://www.kasn.go.id/profil/tugas-dan-fungsi> pada 17 Agustus 2018 pukul 16:19 WIB

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 28

Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.<sup>7</sup> Penerapan sistem merit dalam pelaksanaan seleksi terbuka memiliki tujuan, diantaranya:<sup>8</sup>

1. Merekrut Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas dan menempatkan setiap Aparatur Sipil Negara pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya,
2. Mempertahankan Aparatur Sipil Negara melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak,
3. Mengembangkan kemampuan Aparatur Sipil Negara melalui bimbingan dan diklat, dan
4. Melindungi karier Aparatur Sipil Negara dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit.

Dalam seleksi dilakukan secara terbuka merupakan salah satu dari kebijakan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme dan objektivitas dengan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil serta perlu memperhatikan persyaratan seperti pendidikan dan pelatihan, rekam jejak, kompetensi, integritas serta hal lainnya yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku. Hal tersebut tentu bertujuan untuk mendapatkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dalam bidangnya sesuai dengan kemampuannya. Pasal 72 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa “Setiap Pegawai Negeri

---

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

<sup>8</sup> Pedoman pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

Sipil yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi” yang itu artinya bahwa proses ini harus dilakukan benar-benar secara terbuka.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 32 ayat 1 huruf a tentang Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara diberikan kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian jabatan mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan.<sup>9</sup>

Salah satu tahapan dalam proses pengisian jabatan adalah pembentukan panitia seleksi. Panitia seleksi memiliki peran yang cukup besar. Panitia seleksi dalam seleksi terbentuk atas dasar:<sup>10</sup>

1. Keputusan Pejabat Pimpinan Kepegawaian setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN. Untuk itu PPK harus mengajukan usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata kandidat panitia seleksi, untuk mentelaah dan diperhatikan kesesuaiannya dengan syarat untuk menjadi anggota panitia seleksi yang sudah ditetapkan.
2. Berjumlah ganjil, yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang.
3. Perbandingan anggota panitia seleksi berdasarkan unsur internal instansi paling banyak 45% dan unsur eksternal instansi paling sedikit 55%.

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

4. Pejabat terkait dari lingkungan instansi
5. Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowongan dengan kebutuhan kompetensi teknis
6. Akademisi/pakar/professional yang mempunyai keahlian di bidang manajemen SDN dan/atau bidang yang terkait dengan jabatan
7. Khusus untuk JPT Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, panel dapat diangkat dari kementerian terkait
8. Pembentukan memperhatikan keterwakilan gender.

Peran dari panitia seleksi serta seluruh tugas yang dilakukannya sesuai prosedur sudah ditentukan, dapat dijadikan sebagai kunci dari hasil yang nantinya akan dikeluarkan atau diumumkan. Tugas dari panitia seleksi yang dimaksud adalah antara lain:<sup>11</sup>

- a. Mendesain sistem seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil,
- b. Menyusun soal seleksi kompetensi dasar,
- c. Mengkoordinasikan instansi pembina Jabatan Fungsional dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang,
- d. Merekomendasikan kepada menteri tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar untuk setiap instansi pemerintah,
- e. Melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan instansi pemerintah

---

<sup>11</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

- f. Mengelola hasil seleksi kompetensi dasar,
- g. Mengawasi pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang,
- h. Menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang, dan
- i. Mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengadaan PNS.

Jika tugas-tugas tersebut tidak dilaksanakan dengan baik dan tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur yang telah ditentukan, tentu dapat merugikan berbagai pihak, seperti aparatur atau pejabat yang tentunya tidak kompeten, di mana hal tersebut sangat berpengaruh pada kualitas dan aktifitas pelayanan publik yang terganggu.<sup>12</sup>

Untuk menghindari hal tersebut terjadi maka panitia seleksi diharapkan bertindak dengan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yang bersumber dari sikap dan perilaku setiap individu panitia seleksi. Salah satu faktor yang mengatur hal tersebut adalah etika. YP. Wisok mengatakan bahwa "*Ethics is the study of right and wrong*" maksudnya adalah etika merupakan studi mengenai tindakan manusia yang salah atau benar menurut peraturan yang berlaku.<sup>13</sup> Pencapaian etika dalam usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya pikirannya dalam pemecahan masalah setiap kehidupan, tindakan yang baik mengarah kepada kebenaran, kebaikan, dan ketepatan. Oleh karena itu, untuk

---

<sup>12</sup> Fahmi Rezha, Siti Rochmah, dan Siswidiyanto, "*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat*" Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No.5

<sup>13</sup>Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si, "*Etika Pemerintahan. Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintahan*" hal 2

mencapai etika yang baik, benar, dan tepat diperlukan patokan untuk berpikir secara etis. Terdapat tiga cara etika berpikir secara etis untuk mencapai hal tersebut menurut Prasetyo dan Tanya:<sup>14</sup>

1. Deontologis, adalah melaksanakan kewajiban terhadap tugas dan fungsi berdasarkan pada hukum dan norma yang digunakan.
2. Teleologis, adalah cara berpikir bahwa sebuah tindakan dapat dikatakan baik atau tidak setelah melakukan tindakan tersebut dan melihat akibatnya. Tanpa melihat hukum atau aturan apa yang berlaku, namun tetap mengakui prinsip hukum.
3. Kontekstual, bukan suatu hal yang umum dikatakan benar atau baik, namun apa yang secara konseptual paling pantas dan paling bias dipertanggungjawabkan.

Walaupun sulit untuk diwujudkan dan perlu upaya yang sangat keras untuk mencapainya, untuk proses seleksi KASN berupaya untuk mengarah kepada tercapainya panitia seleksi yang melaksanakan kewajiban dengan etis. Oleh karena itu, KASN membuat kode etik dan kode perilaku panitia seleksi yang perlu dipatuhi. Kode etik merupakan bentuk aturan yang tertulis, yang secara sistematis dengan sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan ketika dibutuhkan

---

<sup>14</sup>ibid. hal 3

dapat berfungsi sebagai alat untuk memahami berbagai macam tindakan yang secara umum dinilai menyimpang dari kode etik yang sudah ditentukan.<sup>15</sup>

Beberapa poin kode etik yang diatur dalam peraturan yang dibuat, poin tersebut meliputi:<sup>16</sup>

- a. Mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Menempatkan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
- c. Mempunyai komitmen untuk melaksanakan sistem merit;
- d. Bertanggungjawab atas kelancaran pelaksanaan dan objektivitas keputusan akhir hasil seleksi;
- e. Membuat keputusan berdasarkan pertimbangan profesional, netral, tanpa membedakan suku, ras, gender, agama dan golongan;
- f. Menghindari potensi terjadinya benturan kepentingan;
- g. Menyampaikan informasi terkait penyelenggaraan seleksi secara jujur dan transparan sesuai ketentuan yang berlaku; dan
- h. Menjaga etika dalam berhubungan dengan instansi penyeleggara, tim asesor dan peserta seleksi.

---

<sup>15</sup> Englin Siso, Joorie Ruru, Verry Londa, *"Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Kota Manado"* hal. 2

<sup>16</sup> Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017, pasal 5 ayat 2

Panitia seleksi juga diwajibkan untuk mematuhi kode perilaku yang berisi mengenai melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan, peraturan tersebut sebagai berikut:<sup>17</sup>

Kewajiban panitia seleksi meliputi:

- a. Melaksanakan seleksi terbuka secara bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan;
- b. Membuat laporan pelaksanaan seleksi tahap per tahap secara lengkap sesuai ketentuan;
- c. Memastikan isi laporan sesuai dengan kenyataan;
- d. Memastikan persyaratan pelamar untuk mengikuti seleksi dan proses pelaksanaan seleksi tidak diskriminatif dan sesuai ketentuan;
- e. Membuat keputusan secara mandiri berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tanpa membedakan suku, ras, gender, agama dan golongan; dan
- f. Mendeklarasikan apabila ada potensi terjadi benturan kepentingan.

Dibuatnya peraturan mengenai kode etik dan kode perilaku panitia seleksi oleh KASN dalam bentuk Peraturan Kepala KASN tidak lain untuk menghindari hal-hal yang seharusnya dilaksanakan dan tidak dilaksanakan oleh setiap panitia seleksi di lingkungan instansi pemerintah. Tujuan lainnya dibuatnya peraturan tersebut, untuk mendapatkan Pejabat Pimpinan Tinggi yang berintegritas, profesional, netral dan

---

<sup>17</sup> Ibid, pasal 6



bertanggung jawab di lingkungan instansi pemerintah. Tidak hanya itu, kode etik dan kode perilaku panitia seleksi juga memiliki tujuan sebagai berikut:<sup>18</sup>

1. Menjaga martabat, kehormatan, citra, reputasi, dan kredibilitas panitia seleksi,
2. Memberikan panduan bagi panitia seleksi untuk bertindak dan mengambil keputusan,
3. Mencegah terjadinya kecurangan,
4. Memelihara dan menjaga perilaku etis panitia seleksi, dan
5. Menjamin pelaksanaan good governance dalam pelaksanaan seleksi.

Maka dari itu, sebagai bagian yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan seleksi terbuka, panitia seleksi dalam menjalankan tugasnya dapat memiliki sikap dan perilaku yang dapat mencerminkan nilai-nilai etika untuk menghindari hal-hal yang tidak seharusnya terjadi. Nilai-nilai yang di maksud bagi panitia seleksi dalam melaksanakan tugasnya diantara lain:<sup>19</sup>

1. Integritas, yaitu kesatuan antara pola pikir, perasaan, ucapan, dan perilaku yang selaras dengan hati nurani dan norma yang berlaku
2. Tanggungjawab, yaitu bertanggungjawab atas dampak yang ditimbulkan dari keputusan yang diambil
3. Keadilan, yaitu tidak berat sebelah, tidak memihak berpihak pada yang benar
4. Obyektif, yaitu pengambilan keputusan sesuai dengan ketentuan

---

<sup>18</sup> Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017, pasal 3

<sup>19</sup> Ibid, Pasal 4

5. Independensi, yaitu bebas dari kepentingan dan pengaruh pihak lain dalam melaksanakan tugas
6. Kejujuran, yaitu menyampaikan data dan informasi sesuai dengan kenyataan
7. Profesionalisme, yaitu melaksanakan tugas dan fungsi secara baik dan benar sesuai standar yang berlaku

Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat panitia seleksi yang melakukan tindakan pelanggaran yaitu tindakan yang tidak sesuai dengan kode etik dan kode perilaku yang sudah ditentukan oleh KASN. Berikut ini adalah bentuk pelanggaran yang dapat diidentifikasi oleh peneliti, dilakukan oleh panitia seleksi sebagai berikut:

1. Salah satu anggota panitia seleksi Eselon II Pemerintah Aceh melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika panitia seleksi yaitu terlibat dalam kepengurusan partai politik. Hal ini bertentangan dengan pasal 114 ayat 6 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Aturan tersebut mengatur bahwa panitia seleksi dilarang terlibat sebagai anggota/pengurus partai politik pada saat proses awal pengumuman tersebut sampai tahap tes seleksi administrasi.<sup>20</sup> Sebagai konsekuensi dari pelanggaran tersebut, panitia seleksi Eselon II Pemerintah tersebut pada tahun 2017 di

---

<sup>20</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

gugat oleh Ketua Yayasan Advikasi Rakyat Aceh (YARA) dan dilaporkan kepada Pemerintah Aceh juga KASN.<sup>21</sup>

2. Bentuk pelanggaran lain yang dilakukan oleh salah satu anggota panitia seleksi yang terjadi di Kota Jakarta pada tahun 2015. Bentuk pelanggaran tersebut yaitu adanya dugaan praktik suap dalam memberikan nilai hasil ujian dan nilai pegawai yang mengikuti test. Dugaan lain hal tersebut dapat terjadi karena nilai yang diberikan oleh panitia seleksi kepada peserta test tidak objektif, yaitu adanya faktor suka dan tidak suka.<sup>22</sup>
3. Menurut hasil wawancara dengan asisten komisioner KASN, yang mengatakan bahwa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa panitia seleksi antara lain kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh anggota panitia seleksi dalam hal apa saja yang sebenarnya harus diujikan pada peserta test.<sup>23</sup>

Sebagai salah satu pihak yang memiliki peran penting dalam proses seleksi terbuka, panitia seleksi diharuskan melaksanakan tugasnya dengan objektif dan transparan. Namun pada kenyataannya bersikap objektif dan transparan sangat sulit untuk dilakukan.<sup>24</sup> Bentuk-bentuk pelanggaran yang telah didiskusikan diatas merugikan banyak pihak. Selain itu, salah satu akibatnya adalah tingkat kepercayaan

---

<sup>21</sup> "YARA Gugat Panitia Seleksi Eselon II Pemerintahan Aceh dan KASN" Rediksi 19 Agustus 2018 diakses melalui <http://www.lintasnasional.com/yara-gugat-panitia-seleksi-eselon-ii-pemerintah-aceh-dan-kasn/> pukul 21:45

<sup>22</sup> "Lelang Jabatan DKI Dinilai Sarat Kecurangan" *tribunnews.com*  
<http://www.tribunnews.com/metropolitan/2015/01/21/lelang-jabatan-dki-dinilai-sarat-kecurangan>

<sup>23</sup> Wawancara dengan asisten komisioner KASN, 18 Maret 2018 di Jalan Salam, Bandung

<sup>24</sup> Tutik Rachmawati. PhD "Jalan Panjang Mewujudkan Meritokrasi di Indonesia" diakses melalui <http://unpar.ac.id/jalan-panjang-mewujudkan-meritokrasi-di-indonesia/> pada 20 September 2018 pukul 22:07

publik yang semakin berkurang terhadap kinerja pemerintah. Hal tersebut terjadi karena sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses yang tidak transparan dan tidak obyektif kemungkinan adalah bukan orang yang kompeten dan kredibel dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.<sup>25</sup> Melalui proses seleksi yang memakan waktu yang lama dan juga biaya yang cukup besar, namun tidak berjalan dengan efektif dengan adanya bentuk pelanggaran serta akan mengakibatkan timbulnya masalah yang telah diuraikan diatas. Maka, KASN sebagai pengawas penerapan nilai dasar Aparatur Sipil Negara, pelaksanaan kode etik dan kode perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara untuk memaksimalkan tugas dan fungsi tersebut agar lebih efektif, KASN membuat peraturan kode etik dan kode perilaku dan pengendalian sistem merit, membuat buku saku dan surat pernyataan bahwa setiap panitia seleksi harus melaksanakan peraturan yang sudah ditentukan. Guna memaksimalkan perannya tersebut, KASN memiliki kegiatan yang bekerja sama dengan Australia Publik Service Commission (APSC) dalam menyelenggarakan pelatihan trainer panitia seleksi untuk beberapa kota di Indonesia yang akan melaksanakan seleksi JPT. Pelatihan tersebut diharapkan dapat menghasilkan trainer dan assessor yang kompeten dalam menyeleksi jabatan yang tersedia dan ASN yang terpilih nantinya mampu menjalankan tugas negara dengan baik dan terus dapat memajukan Indonesia ke depannya.<sup>26</sup> Dalam peraturan mengenai kode etik dan kode perilaku yang dibuat

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan asisten komisioner KASN, 10 September 2018 di Jalan Salam, Bandung

<sup>26</sup> "KASN dan APSC kerjasama selenggarakan pelatihan trainer pansel" diakses melalui <http://www.kasn.go.id/details/item/133-ksn-dan-apsc-kerjasama-selenggarakan-pelatihan-trainer-pansel> diakses pada tanggal 19 Agustus 2018 pada pukul 23:52 WIB

oleh KASN yang menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan, didalamnya juga menyebutkan sanksi yang akan diberikan bagi panitia seleksi yang diketahui melakukan bentuk pelanggaran terhadap kode etik dan kode perilaku dalam menjalankan tugasnya. Sanksi tersebut tercantum dalam pasal 9 Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, yang berisi sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. Sanksi moral yang berupa teguran lisan maupun tulisan;
- b. Sanksi administrasi yang berupa:
  1. Pemberhentian dari Anggota Panitia Seleksi atas rekomendasi KASN ketika seleksi sedang berjalan
  2. Pelarangan untuk menjadi Anggota Panitia Seleksi oleh KASN untuk jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat diindikasikan bahwa panita seleksi belum dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan kode etik dan kode perilaku yang ada. Hal tersebut dikarenakan sejumlah peraturan yang mengatur hal tersebut sudah ada, namun masih adanya bentuk pelanggaran yang dilakukan panitia seleksi dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut bertentangan dengan sikap etis panitia seleksi, serta tidak sesuai dengan nilai-nilai etika panitia seleksi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan sebuah penelitian untuk mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi sikap tidak etis yang dilakukan oleh panitia seleksi proses seleksi terbuka. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud untuk

---

<sup>27</sup> ibid

melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Faktor-Faktor Determinan Perilaku Etis Panitia Seleksi di Kota Bandung, Cimahi, dan Kabupaten Sumedang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dikatakan bahwa panitia seleksi belum menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal sesuai dengan kode etik dan kode perilaku, hal ini dilihat dari bentuk pelanggaran yang dilakukan. Maka penelitian ini ditujukan untuk menjawab pertanyaan: “Faktor apa yang mempengaruhi perilaku etis panitia seleksi dalam proses seleksi”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi faktor bagi panitia seleksi proses seleksi dalam berperilaku etis atau tidak etis.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian ini bermaksud untuk menyumbangkan pemahaman ilmiah mengenai kode etik dan kode perilaku panitia seleksi, untuk mengetahui lebih lanjut mengenai apa saja yang dapat dilakukan serta tidak dapat dilakukan, juga memberikan sanksi kepada yang melanggarnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi berbagai pihak, sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan untuk memperkaya dan

menambah wawasan serta dapat dijadikan bahan referensi terhadap penelitian sejenis.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini membahas mengenai perilaku etis panitia seleksi dalam proses seleksi terbuka. Untuk menunjang topik tersebut, sistematika dalam penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu BAB I Pendahuluan, BAB II Kajian Teori, BAB III Metodologi Penelitian, BAB IV Temuan, BAB V Analisa, BAB VI Kesimpulan dan Saran.