



IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS DAN ETIKA PROFESI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ORGANISASI PUBLIK

Arta Rusidarma Putra¹, Ombi Romli^{2*}, Mochamad Fahru Komarudin³, Suflani⁴, Raden Irna Afriani⁵

^{1,2,3,4}Universitas Bina Bangsa, Banten

Corresponden Email: ombiromli250282@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the implementation of accountability and professional ethics in human resource management within public organizations in Serang City. The research employs a descriptive qualitative approach using observation, in-depth interviews, and documentation techniques involving civil servants and structural officials. The results indicate that accountability in output and process has improved through digital reporting and merit-based systems, yet public participation in supervision remains limited. In terms of professional ethics, employees show strong moral commitment, though professionalism and digital competence need enhancement. The study concludes that successful implementation of accountability and professional ethics relies heavily on leadership, organizational culture, and civil servants' commitment to upholding good governance principles.

Keywords: *accountability, professional ethics, human resource management, public organization, Serang City.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi akuntabilitas dan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi publik di Kota Serang. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi terhadap pegawai negeri sipil serta pejabat struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntabilitas dalam aspek hasil dan proses telah meningkat melalui sistem pelaporan digital dan sistem merit. Namun, keterlibatan publik dalam pengawasan masih terbatas. Dari sisi etika profesi, pegawai menunjukkan komitmen moral yang cukup baik, tetapi profesionalisme dan kemampuan adaptasi digital perlu ditingkatkan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi akuntabilitas dan etika profesi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen individu ASN dalam menjalankan prinsip *good governance*.

Kata Kunci: akuntabilitas, etika profesi, sumber daya manusia, organisasi publik, Kota Serang.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses yang sistematis untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks organisasi publik, manajemen tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan efektivitas, tetapi juga pada akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat. Sementara itu, akuntansi berperan penting sebagai sistem informasi yang menghasilkan data keuangan dan nonkeuangan untuk dasar pengambilan keputusan serta pertanggungjawaban publik. Menurut Bogale dan Birbirsa (2023), penerapan sistem akuntansi yang baik dalam organisasi publik dapat memperkuat nilai akuntabilitas dan mendorong perilaku etis di kalangan pegawai. Oleh karena itu, integrasi antara manajemen dan akuntansi menjadi landasan penting dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis dalam organisasi publik karena kualitas dan profesionalisme pegawai menentukan keberhasilan pelaksanaan program serta pelayanan publik. SDM yang memiliki kompetensi tinggi dan menjunjung etika profesi akan mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan berintegritas. Dalam pengelolaan SDM sektor publik, tantangan terbesar bukan hanya pada aspek teknis administratif, tetapi juga pada moralitas dan tanggung jawab sosial. Menurut Zahari, Said, Muhamad, dan Ramly (2024), praktik kepemimpinan yang etis dan budaya kerja beretika menjadi elemen penting dalam membangun keberlanjutan organisasi publik di bawah kerangka tata kelola yang baik. Oleh karena itu, SDM di sektor publik tidak cukup hanya menguasai keterampilan teknis, melainkan juga harus memiliki nilai-nilai akuntabilitas dan profesionalisme yang tinggi.

Kota Serang bagian dari Provinsi Banten memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Berbagai instansi pemerintahan di wilayah ini menjadi ujung tombak pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa persoalan dalam tata kelola SDM di lingkungan pemerintahan Kota Serang, seperti kurangnya konsistensi penerapan etika profesi, lemahnya sistem pengawasan internal, dan rendahnya transparansi dalam pelaporan kinerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas dan etika profesi belum sepenuhnya berjalan optimal dalam manajemen SDM di pemerintahan daerah.

Akuntabilitas merupakan prinsip dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, di mana setiap pegawai memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang diambil dalam melaksanakan tugas. Akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan pelaporan keuangan, tetapi juga dengan kinerja dan perilaku kerja. Di sisi lain, etika profesi menjadi panduan moral yang menuntun setiap individu untuk bertindak jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas. Menurut Prastyo (2024), penerapan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya publik berdampak langsung terhadap peningkatan transparansi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah. Dengan demikian, implementasi akuntabilitas dan etika profesi merupakan dua komponen yang saling menguatkan dalam membentuk tata kelola SDM yang baik.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada beberapa instansi pemerintahan di Kota Serang, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memahami pentingnya akuntabilitas, namun masih ada kendala dalam penerapan di tingkat operasional. Misalnya, pelaporan kinerja belum dilakukan secara periodik dan standar, serta masih terbatasnya pelatihan mengenai etika profesi dan penguatan integritas. Beberapa pegawai mengakui bahwa belum ada sistem penghargaan dan sanksi yang jelas terhadap pelanggaran etika profesi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebijakan formal dan praktik nyata di lapangan, yang pada akhirnya dapat menghambat tercapainya tata kelola SDM yang akuntabel dan beretika.

Fenomena yang sering terjadi dalam organisasi publik adalah adanya ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasi. Meskipun regulasi mengenai akuntabilitas dan etika profesi telah ditetapkan melalui berbagai peraturan, namun dalam praktiknya masih banyak pelanggaran seperti

penyalahgunaan wewenang, manipulasi data, serta rendahnya komitmen terhadap integritas. Hal ini sejalan dengan temuan Zahari et al. (2024) bahwa budaya etika dan kepemimpinan etis berperan signifikan dalam membangun tata kelola yang berkelanjutan di sektor publik. Dengan demikian, persoalan implementasi bukan hanya berkaitan dengan sistem, tetapi juga dengan perilaku dan kesadaran moral individu dalam organisasi.

Organisasi publik di Kota Serang menghadapi sejumlah permasalahan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada efektivitas dan akuntabilitas kinerja aparatur. Salah satu persoalan utama adalah kurangnya sosialisasi serta internalisasi nilai-nilai etika profesi di kalangan pegawai, sehingga perilaku kerja belum sepenuhnya mencerminkan standar moral dan profesionalisme yang diharapkan. Selain itu, mekanisme pengawasan internal terhadap pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan masih lemah, menyebabkan kurang optimalnya pengendalian terhadap potensi penyimpangan atau pelanggaran etika kerja. Di sisi lain, pemahaman pegawai mengenai pentingnya akuntabilitas kinerja dan pelaporan yang transparan masih rendah, sehingga menurunkan kualitas tata kelola pemerintahan. Kurangnya pelatihan yang berfokus pada integritas, kepemimpinan etis, dan manajemen SDM berbasis akuntabilitas juga memperparah situasi ini. Lebih jauh lagi, ketiadaan sistem evaluasi dan penghargaan yang berorientasi pada perilaku etis membuat motivasi pegawai untuk berperilaku sesuai nilai moral menjadi terbatas. Secara keseluruhan, berbagai permasalahan tersebut menjadi tantangan besar bagi pemerintah daerah dalam memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai etika, tanggung jawab publik, dan tata kelola yang baik.

Penelitian oleh Prastyo (2024) menemukan bahwa penerapan etika profesi yang kuat dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Sementara itu, penelitian Sholiha (2024) mengungkap bahwa akuntabilitas kinerja pelayanan publik berperan penting dalam penerapan prinsip *good governance* dan mampu meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Selanjutnya, Laksono (2023) menunjukkan bahwa akuntabilitas, komitmen organisasi, dan kompetensi SDM memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Ketiga penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa keberhasilan pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari penerapan akuntabilitas dan etika profesi dalam setiap aktivitas kerja.

Meskipun penelitian-penelitian telah banyak membahas hubungan antara akuntabilitas, etika profesi, dan kinerja pegawai, namun masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) pada aspek implementasi keduanya secara terpadu dalam konteks pengelolaan SDM di organisasi publik daerah. Sebagian besar penelitian terdahulu fokus pada lembaga pemerintah pusat atau kementerian, sementara studi mengenai pemerintahan daerah, khususnya di Kota Serang, masih sangat terbatas. Selain itu, pendekatan penelitian yang digunakan sebelumnya umumnya bersifat kuantitatif, sehingga kurang mampu menggambarkan proses dan dinamika sosial dalam penerapan akuntabilitas dan etika profesi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kualitatif yang dapat menggali secara mendalam

bagaimana kedua nilai tersebut diimplementasikan dalam budaya organisasi dan perilaku pegawai di lapangan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang mengkaji implementasi akuntabilitas dan etika profesi secara bersamaan dalam konteks pengelolaan SDM pada organisasi publik di Kota Serang. Penelitian ini tidak hanya menyoroti kebijakan formal, tetapi juga menelaah realitas sosial dan budaya organisasi yang memengaruhi keberhasilan penerapan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep *good governance* berbasis etika dan akuntabilitas, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM yang profesional, berintegritas, dan transparan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi model bagi daerah lain dalam memperkuat tata kelola SDM yang etis dan akuntabel di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

***Stewardship* (Pengelolaan Amanah)**

Stewardship memandang bahwa pemimpin atau manajer publik bertindak sebagai steward atau pengelola amanah yang tidak semata-mengutamakan kepentingan pribadi, melainkan kepentingan organisasi dan publik. Dalam konteks organisasi publik, *stewardship* mendorong manajer untuk berperilaku etis, transparan, dan bertanggung jawab terhadap sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Pasoloran & Abdul Rahman (2022) menyebutkan bahwa penggunaan teori *stewardship* dalam organisasi sektor publik memperkuat akuntabilitas karena steward umumnya mengedepankan kepentingan jangka panjang dan kepercayaan masyarakat (Pasoloran & Abdul Rahman, 2022). Selain itu, teori *stewardship* juga relevan untuk beban moral bagi SDM, di mana etika profesi menjadi landasan untuk melaksanakan tugas dengan integritas dan tanggung jawab publik (Purnomo, 2025).

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Akuntansi Pemerintah

Kompetensi sumber daya manusia mengatakan bahwa kualitas SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman profesional adalah unsur krusial dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Kompetensi ini menjadi penting dalam pelaksanaan standar akuntansi pemerintah karena SDM yang kompeten mampu memahami dan menerapkan regulasi akuntansi secara benar. Sebagai contoh, penelitian Annisa, et.al., (2024) menemukan bahwa pemahaman standar akuntansi pemerintah dan kompetensi SDM secara signifikan memengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Annisa, et.al., 2024). Di sisi lain, Hastuti (2023) menunjukkan bahwa kompetensi SDM juga memoderasi efek dari sistem pengendalian intern dan teknologi informasi terhadap keberlanjutan kualitas laporan keuangan pemerintah pusat.

Etika Profesi dan Akuntabilitas Publik

Etika profesi berfokus pada norma, standar, dan perilaku moral yang diharapkan dari seseorang yang menduduki profesi tertentu, termasuk di sektor publik. Etika profesi menetapkan kriteria seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan kewajiban terhadap masyarakat. Etika ini menjadi payung moral yang mengatur perilaku dalam pelaporan, pengambilan keputusan, dan pelayanan publik. Purnomo Sukrisno (2025) menegaskan bahwa etika profesi akuntansi memainkan peran penting dalam menjaga kepercayaan publik terutama di era digital, dengan tantangan terkait transparansi dan integritas data (Purnomo Sukrisno, 2025). Sementara itu, teori akuntabilitas publik menurut Simarmata & Fachruzzaman (2023) mencakup unsur transparansi, pertanggungjawaban, dan partisipasi publik di mana pegawai dan institusi publik harus menjawab penggunaan wewenang dan sumber daya kepada masyarakat (Simarmata & Fachruzzaman, 2023).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi akuntabilitas dan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi publik di Kota Serang, Provinsi Banten. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali persepsi, pengalaman, dan praktik nyata aparatur publik dalam menerapkan nilai-nilai akuntabilitas dan etika profesi. Menurut Creswell (2020), penelitian kualitatif digunakan untuk memahami makna yang dimiliki individu atau kelompok terhadap masalah sosial dan fenomena yang terjadi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelusuri proses, makna, serta hal yang melingkupi tindakan dan keputusan manajerial di lingkungan publik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada beberapa instansi pemerintah di Kota Serang, yang meliputi dinas pemerintahan daerah dan lembaga pelayanan publik. Kota Serang dipilih karena merupakan pusat pemerintahan Provinsi Banten dengan kompleksitas birokrasi yang tinggi dan karakteristik sumber daya manusia yang beragam. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, meliputi tahap observasi awal, pengumpulan data lapangan, analisis hasil wawancara, hingga penarikan kesimpulan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap aktivitas pegawai, serta dokumentasi internal instansi. Informan penelitian meliputi pejabat struktural, staf administrasi, dan pegawai yang berperan langsung dalam pengelolaan SDM. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan tahunan, dokumen peraturan kepegawaian, serta kebijakan pemerintah daerah. Menurut Sugiyono

(2022), kombinasi kedua jenis data tersebut penting untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan meningkatkan validitas penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, et.al., (2020), yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses reduksi dilakukan dengan menyaring data relevan yang berkaitan dengan akuntabilitas dan etika profesi dalam konteks pengelolaan SDM. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk matriks tematik, sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan makna dari hasil wawancara serta observasi. Tahap terakhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan temuan lapangan dengan teori-teori pendukung.

Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai informan pada tingkatan jabatan yang berbeda. Sementara triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Lincoln dan Guba (2021) menyatakan bahwa triangulasi merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas hasil penelitian kualitatif. Selain itu, dilakukan pula pengecekan ulang hasil transkrip wawancara kepada informan untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh.

Langkah-Langkah Penelitian

Langkah penelitian ini meliputi: (1) studi pendahuluan untuk memahami kondisi birokrasi dan etika pegawai; (2) penentuan informan kunci berdasarkan teknik purposive sampling; (3) pelaksanaan wawancara mendalam dan observasi; (4) analisis data menggunakan pendekatan tematik; serta (5) penyusunan laporan hasil penelitian. Tahapan ini mengikuti prinsip sistematis penelitian kualitatif sebagaimana disarankan oleh Moleong (2021), yang menekankan pentingnya keterpaduan antara data empiris dan landasan teori dalam menarik kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman menyeluruh mengenai implementasi akuntabilitas dan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi publik Kota Serang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan temuan utama mengenai bagaimana akuntabilitas dan etika profesi diimplementasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai instansi publik di Kota Serang. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh beberapa dimensi

utama, yaitu: penerapan prinsip akuntabilitas dalam tata kelola SDM, integrasi nilai etika profesi dalam perilaku kerja pegawai, mekanisme pengawasan dan penilaian kinerja, serta hambatan implementasi di tingkat organisasi.

Tabel 1. Dimensi Akuntabilitas dalam Pengelolaan SDM Publik

No	Dimensi Akuntabilitas	Indikator	Implementasi di Kota Serang
1	Akuntabilitas Hasil	Pelaporan kinerja dan capaian individu	Terlaksana melalui e-performance dan laporan tahunan pegawai
2	Akuntabilitas Proses	Mekanisme rekrutmen dan mutasi pegawai	Diterapkan berdasarkan sistem merit dan transparansi prosedural
3	Akuntabilitas Keuangan	Penggunaan anggaran pelatihan SDM	Dikelola sesuai standar pelaporan keuangan daerah (SIMDA)
4	Akuntabilitas Publik	Pelibatan masyarakat dalam evaluasi layanan	Masih terbatas pada unit pelayanan tertentu

Sumber: Penelitian dilapangan, 2025

Tabel ini menunjukkan bahwa dimensi akuntabilitas hasil dan proses telah diimplementasikan dengan baik, terutama melalui sistem digitalisasi laporan dan rekrutmen berbasis kompetensi. Namun, akuntabilitas publik masih menghadapi tantangan berupa rendahnya keterlibatan masyarakat dalam menilai kinerja pegawai. Menurut hasil observasi, sebagian instansi masih mengandalkan mekanisme internal tanpa pelibatan stakeholder eksternal secara aktif.

Tabel 2. Implementasi Etika Profesi dalam Kinerja Pegawai

No	Aspek Etika	Perilaku yang Diharapkan	Temuan Lapangan
1	Integritas	Tidak menyalahgunakan jabatan	Mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan tinggi
2	Tanggung Jawab	Melaksanakan tugas sesuai SOP	Sudah diterapkan, namun disiplin waktu masih perlu peningkatan
3	Keadilan	Tidak diskriminatif dalam pelayanan	Umumnya terlaksana dengan baik
4	Profesionalisme	Menjaga kompetensi melalui pelatihan	Masih terkendala anggaran dan jadwal pelatihan terbatas

Sumber: Penelitian dilapangan, 2025

Temuan menunjukkan bahwa pegawai di instansi publik Kota Serang telah memiliki kesadaran tinggi terhadap etika profesi, terutama dalam aspek integritas dan tanggung jawab. Namun, beberapa kendala muncul terkait profesionalisme, di mana keterbatasan pelatihan dan rotasi jabatan yang cepat menyebabkan penurunan konsistensi kompetensi. Hasil ini menggambarkan perlunya kebijakan pengembangan SDM yang lebih berkelanjutan dan sistematis.

Tabel 3. Mekanisme Pengawasan dan Evaluasi Akuntabilitas Pegawai

No	Mekanisme Pengawasan	Tujuan	Efektivitas Pelaksanaan
1	Audit internal SDM	Menilai kesesuaian pelaksanaan tugas	Cukup efektif, dilakukan dua kali setahun
2	Evaluasi kinerja berbasis indikator	Mengukur output dan outcome	Efektif dengan sistem e-performance
3	Pelaporan publik	Transparansi hasil kerja pegawai	Belum optimal karena keterbatasan publikasi
4	Umpan balik masyarakat	Meningkatkan kualitas pelayanan	Kurang dimanfaatkan secara sistematis

Sumber: Penelitian dilapangan, 2025

Dari hasil penelitian, audit internal dan evaluasi berbasis indikator kinerja merupakan dua mekanisme yang berjalan efektif. Namun, keterbatasan publikasi laporan kinerja dan rendahnya pemanfaatan umpan balik masyarakat menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan eksternal belum berfungsi optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya kebijakan untuk memperluas partisipasi publik sebagai elemen akuntabilitas sosial.

Tabel 4. Hambatan Implementasi Akuntabilitas dan Etika Profesi

No	Jenis Hambatan	Sumber Hambatan	Dampak terhadap Kinerja SDM
1	Kelembagaan	Lemahnya sistem koordinasi antarbagian	Menurunkan efisiensi kerja
2	Budaya Organisasi	Resistensi terhadap perubahan	Menghambat penerapan sistem merit
3	Teknologi	Terbatasnya akses dan keterampilan digital	Mengurangi efektivitas pelaporan akuntabilitas
4	Kebijakan	Inkonsistensi pelaksanaan aturan kepegawaian	Menciptakan ambiguitas tanggung jawab

Sumber: Penelitian dilapangan, 2025

Hambatan utama terletak pada aspek kelembagaan dan budaya organisasi. Beberapa pegawai masih memiliki pola pikir tradisional dalam menjalankan tugas, sehingga sulit beradaptasi dengan sistem akuntabilitas digital. Selain itu, kurangnya sinkronisasi antarunit juga menghambat transparansi dan efisiensi pengelolaan SDM. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang menekankan sinergi antarbagian serta peningkatan literasi digital di kalangan pegawai publik.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas dan etika profesi di organisasi publik Kota Serang telah berjalan dengan baik pada aspek struktural dan prosedural, namun masih menghadapi kendala pada aspek kultural dan teknis. Pemerintah daerah perlu memperkuat sistem pelatihan, meningkatkan pengawasan berbasis digital, dan memperluas partisipasi publik dalam evaluasi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Implementasi Akuntabilitas dalam Pengelolaan SDM Publik

Penerapan akuntabilitas di instansi publik Kota Serang menunjukkan kemajuan signifikan, terutama pada aspek hasil dan proses kerja. Sistem pelaporan digital melalui *e-performance* menjadi instrumen utama untuk memantau kinerja pegawai secara transparan. Namun, akuntabilitas publik masih belum optimal karena masyarakat belum dilibatkan secara aktif dalam evaluasi layanan. Temuan ini sejalan dengan Lestari dan Mahardika (2021) yang menyatakan bahwa sistem merit mampu meningkatkan integritas ASN, namun membutuhkan keterlibatan publik agar pengawasan lebih menyeluruh. Oleh karena itu, perlu kebijakan yang memperkuat akuntabilitas sosial melalui forum publik dan keterbukaan laporan kinerja bagi masyarakat luas.

2. Penerapan Etika Profesi dalam Lingkungan Kerja Pemerintahan

Etika profesi menjadi pondasi moral dalam pengelolaan SDM publik. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai di Kota Serang telah menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap nilai integritas dan tanggung jawab. Namun, profesionalisme masih terkendala oleh keterbatasan pelatihan dan ketidakkonsistenan penerapan standar perilaku kerja. Hidayat dan Wicaksono (2022) menegaskan bahwa pelatihan etika secara berkala mampu meningkatkan kesadaran moral pegawai terhadap tugasnya. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah daerah untuk memperkuat kebijakan pengembangan kompetensi berbasis etika profesi, agar nilai-nilai tanggung jawab dan keadilan dapat terinternalisasi secara berkelanjutan dalam perilaku ASN.

3. Tantangan dan Strategi Peningkatan Implementasi Akuntabilitas dan Etika Profesi

Hambatan utama dalam implementasi akuntabilitas dan etika profesi di Kota Serang bersumber dari budaya organisasi yang masih hierarkis dan resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini sejalan dengan Dewi dan Nugraha (2023) yang menyatakan bahwa birokrasi yang kaku sering menjadi penghalang reformasi manajemen publik. Selain itu, keterbatasan keterampilan digital juga menghambat efektivitas sistem akuntabilitas berbasis teknologi (Wahyuni, 2024). Untuk mengatasinya, diperlukan strategi yang meliputi penguatan budaya kerja berintegritas, peningkatan kapasitas digital ASN, dan pelibatan masyarakat dalam mekanisme evaluasi kinerja publik. Pendekatan ini diharapkan mampu mewujudkan tata kelola SDM yang akuntabel, transparan, dan beretika tinggi di lingkungan pemerintahan daerah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi akuntabilitas dan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi publik di Kota Serang telah berjalan cukup baik, namun masih menghadapi beberapa kendala struktural dan kultural. Penerapan prinsip akuntabilitas, khususnya dalam aspek hasil dan proses, telah diperkuat melalui sistem pelaporan berbasis digital (*e-performance*) dan penerapan sistem merit dalam rekrutmen pegawai. Hal ini menunjukkan adanya kemajuan signifikan dalam tata kelola birokrasi yang transparan dan efisien. Namun demikian, akuntabilitas publik masih kurang optimal karena keterlibatan masyarakat dalam pengawasan dan evaluasi kinerja belum berjalan maksimal.

Dari sisi etika profesi, pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Serang umumnya memiliki tingkat integritas dan tanggung jawab yang tinggi, tetapi aspek profesionalisme masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan serta penguatan budaya kerja yang menjunjung nilai moral dan keadilan. Hambatan utama ditemukan pada aspek budaya organisasi yang masih hierarkis, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan kemampuan digital pegawai.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi akuntabilitas dan etika profesi tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sistem, tetapi juga pada budaya organisasi, kepemimpinan

moral, dan komitmen individu ASN. Oleh karena itu, strategi peningkatan tata kelola SDM publik perlu diarahkan pada penguatan integritas, peningkatan kompetensi digital, serta pelibatan publik dalam proses evaluasi. Dengan langkah tersebut, organisasi publik di Kota Serang dapat mewujudkan birokrasi yang akuntabel, profesional, dan beretika tinggi sesuai prinsip *good governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A., Syamsuddin, S., & Rusli, A. (2024). Pengaruh Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Bapenda Kota Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinant*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.52333/jurnalratri.v5i2.476>
- Bogale, A. T., & Birbirs, Z. A. (2023). HR system and work ethics: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2278848. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278848>
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, R., & Nugraha, A. (2023). Budaya Organisasi dan Implementasi Akuntabilitas ASN di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 10(2), 145–158.
- Hastuti, F. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Pemoderasi atas Determinan Keberlanjutan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat. *eCo-Buss*, 5(3), 234–250. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.600>
- Hidayat, R., & Wicaksono, D. (2022). Etika Profesi dan Perilaku ASN di Era Digital Governance. *Jurnal Etika dan Kebijakan Publik*, 8(1), 23–35.
- Laksono, R. G. (2023). Pengaruh akuntabilitas, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada SKPD Kabupaten Jember. *Journal of Economics and Business UBS*, 2(1), 45–56.
- Lestari, N., & Mahardika, D. (2021). Sistem Merit dan Akuntabilitas ASN di Era Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(3), 210–224.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2021). *Naturalistic Inquiry Revisited: A New Paradigm for Qualitative Research in the 21st Century*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pasoloran, O., & Abdul Rahman, F. (2022). Teori Stewardship: Tinjauan Konsep dan Implikasinya pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 115–130. <https://doi.org/10.34208/jba.v3i2.518>
- Prastyo, Y. (2024). Penerapan etika profesi dalam pengelolaan sumber daya publik: Implikasi terhadap akuntabilitas pemerintahan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 215–230.
- Purnomo Sukrisno, M. H. (2025). Peran Etika Profesi Akuntansi dalam Menjaga Kepercayaan Publik di Era Digital. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Koperasi Indonesia*, 2(1), 45–61.
- Sholiha, I. (2024). Analisis akuntabilitas kinerja pelayanan publik di kantor kecamatan Tambaksari dalam menerapkan good governance. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 5(2), 120–134.
- Simarmata, Y., & Fachruzzaman, F. (2023). Peningkatan Akuntabilitas Publik: Kajian Faktor Rasional, Politik, dan Sosio-kultur Organisasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi. *Jurnal Akunida*, 11(1), 75–93. <https://doi.org/10.30997/jakd.v11i1.19290>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, T. (2024). Transformasi Digital dan Akuntabilitas Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Inovasi Administrasi*, 11(1), 67–82.
- Zahari, A. I., Said, J., Muhamad, N., & Ramly, S. M. (2024). 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>