

**PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR  
SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK  
(Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



**NAMA : RIZKIA FITRI**  
**NPM : 1801110022**  
**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**  
**BAGIAN : HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL  
NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK  
(Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya)**

Banda Aceh, 22 Agustus 2022

Pembimbing








**Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H**

**PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL  
NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK  
(Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya)**

**Nama Mahasiswa : RIZKIA FITRI**  
**No.Mahasiswa : 1801110022**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Bagian : Hukum Tata Negara**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,  
Pada Tanggal 12 Agustus 2022  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

1. Ketua : Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. 
2. Sekretaris : Mainita, S.H., M.H.Kes. 
3. Pembimbing/  
Penguji I : Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H (  )
4. Penguji II : M. Heikal Daudy, S.H., M.H (  )
5. Penguji III : Mainita, S.H., M.H.Kes. (  )

Banda Aceh, 22 Agustus 2022  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum

  
  
**Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.**

## ABSTRAK

**RIZKIA FITRI, 2022** **PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK (Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya)**  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh  
(iv, 63)., pp., bibl, App.

**Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H**

Pasal 5 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa : (a) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi (b) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin. Namun pada kenyataannya masih terdapat aparatur sipil negara (ASN) di wilayah kabupaten Pidie Jaya yang masih melanggar kode etik ASN.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik, untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik, untuk menjelaskan upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik.

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan dan penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penegakan disiplin aparatur sipil negara yang melanggar kode etik belum maksimal disebabkan oleh kurangnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan kerja, kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab. Hambatannya adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, kurangnya kedisiplinan ASN, penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah, tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan, terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan, rendahnya tingkat kesadaran hukum. Upaya yang dilakukan adalah upaya preemtif, upaya preventif, dan upaya represif.

Disarankan kepada Aparatur sipil negara (ASN) agar lebih memahami etika jabatan (kode etik) sebagai aparatur negara dan harus disiplin. Kepada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya khususnya Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya untuk memberikan sanksi/tindakan secara tegas bila seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Skripsi dengan judul “Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik (Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya)” telah dapat diselesaikan.

**Penulisan Skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan Skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan tanpa kesempatan, bantuan, bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terimakasih serta penghargaan disampaikan kepada:**

1. Ibu Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H selaku pembimbing yang telah memberikan petunjuk bimbingan serta nasihat yang sangat berguna dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Yusri Z. Abidin, S.H., M.H selaku Dosen Wali yang sudah membimbing sehingga dapat menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh dan ketua Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan arahan kepada saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.

4. Kepada seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.
5. Kepada seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Semua teman-teman angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Rasa terima kasih yang tak terhingga disampaikan kepada Ayahanda tercinta Marzuki (Alm) dan Ibunda Cut Nurbaiti yang selalu mendukung dan mendoakan ananda dalam segala hal. Melalui pengorbanan beliau bisa menjadi sarjana. Restu dan amanah beliau selalu menjadi kekuatan doa yang ampuh. Kepada Kakak Nurmaili, Abang Maulidin Fonna, dan Abang Darwis yang telah menjadi semangat dan selalu memberikan dorongan dan semangat yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan studi ini. Kepada seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan do'a dan kasih sayang serta selalu memotivasi untuk terus belajar dan menyelesaikan pendidikan ini.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa, maupun pembahasannya. Oleh sebab itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif.

Banda Aceh, 26 Februari 2022

Penulis,



**RIZKIA FITRI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penulisan .....	6
C. Metode Penelitian.....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN UMUM APARATUR SIPIL NEGARA</b>	
A. Pengertian Aparatur Sipil Negara .....	15
B. Kedudukan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan .....	26
C. Asas Umum Pemerintahan Yang Baik .....	28
D. Hukuman Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik.....	33
<b>BAB III PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK</b>	
A. Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik .....	44
B. Hambatan Yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik .....	53
C. Upaya Yang Dilakukan Oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik.....	57
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia termasuk dalam negara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep negara hukum telah membawa Indonesia menjadi negara hukum modern yang berkembang pesat hingga sekarang ini. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan, yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat. Pembangunan secara materil dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan. Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga sumber daya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Sedangkan sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas ketika mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Soetrisno, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Daerah*, Raja Pustaka Yogyakarta, 2013, hlm.26.

Unsur utama sumber daya manusia aparatur pemerintahan tersebut diemban oleh pegawai negeri sipil yang berperan penting dan strategis sebagai pelaksana tugas pemerintahan ataupun tugas pembangunan. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).<sup>2</sup>

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintahan oleh Utrecht dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>3</sup> Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 6.

<sup>3</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2013, hlm. 173.

<sup>4</sup> Carol Ageng Bimo Kushandoro, *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Mobil Dinas Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sleman*, Skripsi, fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010, hlm.45-50.

Hal ini sejalan dengan kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan fungsi pemerintahan dengan baik melalui penyelenggaraan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ditegaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.<sup>5</sup>

Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara menyebutkan bahwa : Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

- a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;

---

<sup>5</sup> Sri Martini, Hj. Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm.1.

- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- l. melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hal

ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.<sup>6</sup>

Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat.<sup>7</sup>

Pada kasus penelitian yang akan diteliti ini ditemukan kasus penyelewengan oleh Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pidie Jaya yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan bahwa adanya ASN meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Sebagai contoh, presentase tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara di lingkup kompleks sekretariat kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pidie jaya hanya mencapai 75%. Bahkan kehadiran Aparatur Sipil Negara yang mengikuti apel perdana pada awal 2021 hanya mencapai 50%.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.3.

<sup>7</sup> *Ibid*. hlm. 5.

Dari jumlah pegawai di kantor Bupati Pidie Jaya yang berjumlah 150 orang, 50 orang pegawai yang tidak masuk kerja.<sup>8</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk mengetahui pelaksanaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penegakan disiplin kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya, maka penulis memfokuskan untuk meneliti sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dengan judul skripsi “Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik?
2. Apakah hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik?
3. Upaya apakah yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk menghindari pembahasan yang luas. Penulisan skripsi ini merupakan kajian hukum tata negara.

---

<sup>8</sup> Data Kasubag Informasi Kepegawaian Kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya, tahun 2021.

Adapun yang menjadi ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya mengkaji mengenai judul Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik (Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya).

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik.
2. Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik.
3. Untuk menjelaskan upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik?

### **C. Metode Penelitian**

Untuk melengkapi penelitian skripsi ini dengan tujuan agar lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka dibutuhkan suatu metode penelitian. Metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Menurut M.E. Winarno, metodologi penelitian merupakan sebuah kegiatan ilmiah yang dapat dilakukan dengan teknik yang sistematis dan cermat. Menurut Sugiyono metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan

data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.<sup>9</sup>

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah metode yuridis empiris yaitu penelitian yang didasarkan tidak hanya pada penelitian kepustakaan (*library research*), akan tetapi juga penelitian empiris. Untuk menunjang dan melengkapi data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan, maka dilakukan penelitian lapangan (*field research*).

Adapun yang menyangkut tentang metodologi penelitian dalam penelitian ini meliputi :

### **1. Defenisi Operasional Variabel**

- a. Penegakan disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri aparatur sipil negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketetapan yang berlaku di instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja sangat penting bagi ASN yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja ASN. Oleh karena itu, ASN merupakan motor penggerak utama dalam instansi tempat ia bekerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya
- b. ASN menurut ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah orang yang bekerja untuk instansi pemerintah atau negara.

---

<sup>9</sup> Joenadi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadamedia Group, Depok, 2016, hlm 3

- c. Melanggar adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
- d. Kode etik adalah merupakan suatu bentuk aturan tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan pada saat yang dibutuhkan akan dapat difungsikan sebagai alat untuk menghakimi segala macam yang secara logikal-rasional umum dinilai menyimpang dari kode etik.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ialah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian yang dipilih untuk melakukan penelitian yaitu di wilayah hukum kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh. Lokasi ini dipilih karena sumber data yang berkaitan dengan judul skripsi ini dapat didapatkan di lokasi tersebut.

## **3. Populasi Penelitian**

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh individu, gejala atau seluruh kejadian ataupun seluruh unit yang ingin diteliti.<sup>10</sup> Penentuan populasi dalam suatu penelitian merupakan hal-hal yang mesti dipertimbangkan. Hal ini dimaksudkan demi membatasi ruang lingkup kelompok-kelompok yang menjadi objek kajian dari meluasnya wilayah batas kajian tersebut. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Kepala

---

<sup>10</sup> Bambang waluyo, *penelitian hukum dalam praktek*, sinar grafika, jakarta: 2002, hlm 15

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pidie Jaya, Kepala Subbid Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Kepegawaian, Aparatur Sipil Negara dan Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Kepegawaian.

#### **4. Cara Penentuan Sempel Penelitian**

Sempel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sempel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini biasa diartikan sebagai suatu proses.

Pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang ditetapkan.

##### **a. Responden**

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pidie Jaya.
2. Kepala Subbid Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya
3. Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya

b. Informan : Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Kepegawaian.

## 5. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

### a. Studi Kepustakaan (*Library Research*).

Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang mempelajari dan menganalisis secara sistematis buku-buku yang diperoleh dari perpustakaan, peraturan perundang-undangan, artikel, karya ilmiah hukum, jurnal hukum dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik.

### b. Studi Lapangan (*field research*)

Studi lapangan yaitu salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta - fakta langsung dari lapangan melalui observasi/ pengamatan dan wawancara yang mendalam (*depth interview*) dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan (*field research*).

## 6. Sumber Data

Sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### a. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain (langsung dari objeknya), lalu

dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.<sup>11</sup> Untuk memperoleh data primer peneliti melakukan studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara adalah bertanya secara langsung kepada responden dan informan dengan mempersiapkan terlebih dahulu suatu daftar pertanyaan sebagai pedoman untuk wawancara.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain.<sup>12</sup> Untuk memperoleh data sekunder dapat dilakukan studi kepustakaan, yaitu penelitian terhadap bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan permasalahan ini, sebagai referensi untuk menunjang keberhasilan dalam penelitian.

## 7. Cara Menganalisa Data

Analisa data dalam penelitian ini mempergunakan metode pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>13</sup> Analisa data bermaksud untuk mengorganisasikan data, data yang terkumpul terdiri dari catatan lapangan dan sebagainya. Analisa data kualitatif memberikan suatu pembahasan yang dilakukan dengan cara menafsirkan dan mendiskusikan data-data yang telah diperoleh dan

---

<sup>11</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penulisan Hukum : Filsafat, Teori, dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm 214.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 215

<sup>13</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Op.Cit*, hlm 139

diolah, berdasarkan norma-norma hukum, doktrin-doktrin hukum dan teori ilmu hukum yang ada. Pengumpulan data beranjak dari pengumpulan bahan hukum sekunder yang sangat berguna untuk memperluas dan memperkaya spektrum analisis dan argumentasi hukum, berupa jurnal hukum, karya ilmiah hukum atau *law review*.<sup>14</sup>

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Agar penelitian ini terstruktur dan terarah, maka disusun sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I berisikan Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II merupakan Tinjauan Umum Aparatur Sipil Negara yang berisi Pengertian Aparatur Sipil Negara, Kedudukan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan, Asas Umum Pemerintahan Yang Baik dan Hukuman Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik.

BAB III merupakan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Di Kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Pidie Jaya, Hambatan Yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik dan Upaya Yang Dilakukan Oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik.

---

<sup>14</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenadamedia Grup, Jakarta, 2019, hlm 146

BAB IV merupakan bagian penutup dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan Saran.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM APARATUR SIPIL NEGARA

#### A. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Selain itu Aparatur Sipil Negara memiliki pengertian Stipulatif dan Ekstensif.

Pengertian Stipulatif Pegawai Negeri Sipil terdapat pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat pula pengertian Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan Pegawai Negeri Sipil yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.<sup>1</sup>

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli:

---

<sup>1</sup> Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm.34-35.

a. A.W. Widjaja

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.<sup>2</sup>

b. Musanef

Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan

---

<sup>2</sup> A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm. 113

<sup>3</sup> Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2007, hlm. 5

pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah :

1. Memenuhi syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
4. Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari:

- a. PNS
- b. PPPK

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugastugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

## Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai ASN berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan Publik
2. Pelayan Publik
3. Perekat dan Pemersatu bangsa

Pegawai ASN bertugas:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. dalam melaksanakan Peraturan PerUndang-Undangan pada umumnya, Pegawai

Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melakukan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaikbaiknya kepada masyarakat.

Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan.

Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

Dasarnya dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya. Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi adalah bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan dipengaruhi oleh kepentingan lain yang berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua.

Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak atas:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Pengembangan kompetensi

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun, yang dimaksud pensiun adalah jaminan dihari tua yang diberikan sebagai balas terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN, untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat di antaranya yaitu:

1. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun
2. Telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
3. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negara Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka pegawai negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan pegawai negeri tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri Sipil apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

Berdasarkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil yang telah dituliskan di atas maka dapat diketahui mengenai aspek kebutuhan pegawai antara hak dan kewajiban dan pegawai. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktifitas dan timbulnya output berupa kinerja yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil Setiap Pegawai Negeri Sipil dibebani atas kewajiban-kewajiban. Adapun kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 yaitu:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;

4. Menaati ketentuan Perundang-Undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI.

Negara Republik Indonesia sebagai suatu negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintahan tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Tentang *Welfarestate*, *Utrecht* menyatakan bahwa pemerintah suatu *Welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahuludiselenggarakan oleh Partikelir (usaha swasta) sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintahan, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum.<sup>4</sup>

Jadi di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan

---

<sup>4</sup> Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hlm. 6

tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri. Tugas aparatur negara di Indonesia adalah terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengaturan (*regeling*), tata pemerintahan (*bestuur*), kebijakan (*policy*), penyelesaian perselisihan secara administratif (*administrative recht pleging*), tata usaha negara, pembangunan, dan penyelenggaraan usaha-usaha negara (perusahaan-perusahaan negara).<sup>5</sup>

Dalam hal ini dibutuhkan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan pegawai negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria di atas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme. Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka PNS hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental itu.

Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan. Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karir yang baik. Sistem pembinaan karir yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.11

tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karir yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karir dan sistem prestasi pekerja. sistem karir adalah sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karir, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan. Sistem karir dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sistem karir terbuka dan sistem karir tertutup yaitu:

1. Sistem karir terbuka, adalah bahwa untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.
2. Sistem karir tertutup, adalah bahwa sesuatu jabatan lowong dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang lain.

Menurut Sedarmayanti, perencanaan kebutuhan pegawai dilaksanakan berdasarkan:<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Soedarmi, *Perencanaan Kebutuhan Pegawai*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm.5.

1. Memberdayakan secara optimal pegawai yang sudah ada dalam organisasi.
2. Memerhatikan beban kerja yang ada saat ini dan memperkirakan beban kerja masa yang akan datang
3. Memerhatikan kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diperlukan institusi unit organisasi
4. Memerhatikan kebijakan umum pemerintah dalam pengadaan pegawai

#### **B. Kedudukan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan**

Pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pembangunan, dan kemudian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai Negeri baik rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur apatur negara
2. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
  - a. Jujur dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih.
  - b. Adil dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun

- c. Merata, bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak sama dengan lainnya.
3. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.<sup>7</sup>

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain:<sup>8</sup>

1. Amiroeddin Sjarif

Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku.

2. Alex S. Nitisemito

Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak.

3. Komaruddin

Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.

---

<sup>7</sup> Moch.Faisal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm.18

<sup>8</sup> Angga Febriasmoro, *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah*, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2011, hlm 29.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan/tata tertib dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan *indisipliner* akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.<sup>9</sup>

Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.<sup>10</sup>

### **C. Asas Umum Pemerintahan Yang Baik**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 juga mengatur tentang Hukuman/Sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar larangan-larangan yang telah diatur pada Peraturan Pemerintah yang sama. Hukuman/Sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi 3 (tiga) tingkatan, yaitu :

1. Hukuman Disiplin Ringan, terdiri dari beberapa jenis:
  - a. Teguran lisan

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 30.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm.31.

- b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman Disiplin Sedang, terdiri dari beberapa jenis:
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
3. Hukuman Disiplin Berat, terdiri dari beberapa jenis:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
  - c. Pembebasan dari jabatan
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Pegawai Negeri Sipil, dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai negeri Sipil.

Pada pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menguraikan ruang lingkup AUPB yang berlaku dalam administrasi pemerintahan. Asas Umum Pemerintahan yang Baik yang dimaksud meliputi asas:

1. kepastian hukum. asas kepastian hukum merupakan asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundangundangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.

2. kemanfaatan. asas kemanfaatan maksudnya manfaat yang harus diperhatikan secara seimbang antara:
  - (1) kepentingan individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain;
  - (2) kepentingan individu dengan masyarakat;
  - (3) kepentingan Warga Masyarakat dan masyarakat asing;
  - (4) kepentingan kelompok masyarakat yang satu dan kepentingan kelompok masyarakat yang lain;
  - (5) kepentingan pemerintah dengan Warga Masyarakat;
  - (6) kepentingan generasi yang sekarang dan kepentingan generasi mendatang;
  - (7) kepentingan manusia dan ekosistemnya;
  - (8) kepentingan pria dan wanita.
3. Ketidakberpihakan. asas ketidakberpihakan adalah asas yang mewajibkan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dengan mempertimbangkan kepentingan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif.
4. Kecermatan. asas kecermatan dimaksudkan sebagai asas yang mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan/atau Tindakan harus didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakan sehingga Keputusan dan/atau Tindakan yang bersangkutan dipersiapkan

dengan cermat sebelum Keputusan dan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan.

5. Tidak menyalahgunakan kewenangan. asas tidak menyalahgunakan kewenangan adalah asas yang mewajibkan setiap Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampuradukkan kewenangan.
6. Keterbukaan. asas keterbukaan adalah asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
7. Kepentingan umum. asas kepentingan umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan dan kemanfaatan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif.
8. Pelayanan yang baik. asas pelayanan yang baik dimaksudkan sebagai asas yang memberikan pelayanan yang tepat waktu, prosedur dan biaya yang jelas, sesuai dengan standar pelayanan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam pelaksanaan pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat selain daripada yang disebutkan dalam pasal 10 Undang-

Undang Nomor 30 Tahun 30014 tentang Administrasi Pemerintahan menguraikan ruang lingkup AUPB yang berlaku dalam administrasi pemerintahan, antara lain :

1. Asas Keseimbangan. Asas ini menghendaki adanya keseimbangan antara hukuman jabatan dan kelalaian atau kealpaan seorang pegawai. Asas ini menghendaki pula adanya kualifikasi yang jelas mengenai jenis-jenis atau kualifikasi pelanggaran atau kealpaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga memudahkan penerapannya dalam setiap kasus yang ada dan seiring dengan persamaan perlakuan serta sejalan dengan kepastian hukum.
2. Asas Tidak Mencampuradukkan Kewenangan. Seorang pejabat pemerintahan memiliki wewenang yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan baik dari segi materi, wilayah, maupun waktu. Aspek-aspek wewenang ini tidak dapat dijalankan melebihi apa yang sudah ditentukan dalam peraturan yang berlaku.
3. Asas Keadilan dan Kewajaran. Asas keadilan ini menuntut tindakan secara proporsional, sesuai, seimbang, dan selaras dengan hak setiap orang. Sedangkan asas kewajaran menekankan agar setiap aktivitas pemerintah atau administrasi negara memperhatikan nilai-nilai yang berlaku ditengah masyarakat, baik berkaitan dengan agama, moral, adat istiadat, maupun nilai-nilai lainnya.

Menurut Jazim Hamidi, berdasarkan rumusan pengertian para pakar dan tambahan pemahaman penulis (Jazim Hamidi) tentang AAUPB,

maka dapat ditarik unsur-unsur yang membentuk pengertian tentang AAUPB secara komprehensif, yaitu :<sup>11</sup>

1. AAUPB merupakan nilai-nilai etik yang hidup dan berkembang dalam lingkungan hukum administrasi negara
2. AAUPB berfungsi sebagai pegangan bagi Pejabat Administrasi Negara dalam menjalankan fungsinya, merupakan alat uji bagi hakim administrasi dalam menilai tindakan administrasi negara (yang berwujud penetapan/*beschikking*), dan sebagai dasar pengajuan gugatan bagi pihak penggugat.
3. Sebagian besar dari AAUPB masih merupakan asas-asas yang tidak tertulis, masih abstrak, dan dapat digali dalam praktik kehidupan di masyarakat.
4. Sebagian asas yang lain sudah menjadi kaidah hukum tertulis dan terpecah dalam berbagai peraturan hukum positif. Sebagian asas telah berubah menjadi kaidah hukum tertulis, namun sifatnya tetap sebagai asas hukum.

#### **D. Hukuman Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik**

Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan. Tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang

---

<sup>11</sup> Jazim Hamidi, *Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.73.

mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ialah PNS ialah teguran lisan, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

#### 1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman pelanggaran disiplin bagi PNS dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

##### a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- 1) Hukuman disiplin ringan;
- 2) Hukuman disiplin sedang; dan
- 3) Hukuman disiplin berat.

##### b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat

(1) huruf (a) terdiri dari:

- 1) Teguran lisan;
- 2) Teguran tertulis; dan
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

##### c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat

(1) huruf (b) terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat

(1) terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) Pembebasan dari jabatan;
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai dengan PNS.

## 2. Pelanggaran Disiplin

Secara ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.

- a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh oranglain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
- b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lainnya yang serupa dengan itu.
- c. Perubahan adalah setiap tingkah laku, sikap, atau, tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 9 (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
- b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
- c. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
- d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
- e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; dan
- f. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.

### 3. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 memuat 39 Pasal tentang ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena:

a. Atas Permintaan Sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang berbunyi:

Ayat (1): “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”

Ayat (2): “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak”

Ayat (3): “Permintaan berhenti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”

b. Mencapai Batas Usia Pensiun

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 60 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 65 tahun.

c. Adanya Penyederhanaan Organisasi Pemerintahan

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan adalah kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberdaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai Perundang-Undangan yang berlaku.

d. Pemberhentian karena Melakukan Pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

1. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau

2. Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.<sup>12</sup>

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

1. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
2. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila seorang PNS dipidana atau pidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum

---

<sup>12</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Indra, Jakarta, 1983, hlm. 231.

tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP. Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

e. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian

berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji Kesehatan dinyatakan:

1. Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya;
2. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya;
3. Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

f. Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa:

- 1) PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga;
- 2) PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidakhadirannya itu karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali;
- 3) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak hormat sebagai PNS.

g. Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Surat Keterangan Hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang.

**BAB III**  
**PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR**  
**SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK**

Sebagai Aparatur sipil negara bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Aparatur sipil negara atau yang dikenal juga dengan ASN juga memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan ASN terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan ASN sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.<sup>1</sup>

Penilaian kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja ASN berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Hasil penilaian kinerja ASN disampaikan kepada tim penilai kinerja ASN. Hasil penilaian kinerja ASN digunakan untuk menjamin objektivitas dalam

---

<sup>1</sup> Helmi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

pengembangan ASN, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. ASN yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.<sup>2</sup>

Dalam hal ini berikut kita lihat pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik di Kabupaten Pidie Jaya :

#### **A. Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik**

Untuk menjamin tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenangnya, aparatur sipil negara atau yang dikenal dengan ASN wajib mematuhi disiplin ASN. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

3

ASN sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin

---

<sup>2</sup> *Ibid*, Helmi.

<sup>3</sup> Rahmad Yadi, Kasubbid Pembinaan dan Informasi Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya.<sup>4</sup>

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.<sup>6</sup>

Kelancaran penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur Negara.

---

<sup>4</sup> Helmi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>5</sup> Annisa Pratiwi, Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>6</sup> Fuad Ansari, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

ASN adalah merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan yang terbaik, adil dan merata kepada masyarakat. Kenyataan masih menunjukkan bahwa kondisi lingkungan ASN masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi antara lain pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pembangunan aparatur masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas, di lingkungan ASN ada gejala masih belum bersih dan seiring merusak kewibawaannya, sehingga itu pembangunan ASN terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa, di lingkungan ASN masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan, sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan pegawai ASN terus ditingkatkan.

Kinerja aparatur sipil negara yang belum maksimal tentunya juga disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang kode etik dan kode perilaku ASN, tetapi juga bersumber dari sikap dan perilaku yang tidak/kurang baik atau tidak benar dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatannya seperti kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab, kurang berkeaja sama kurang bersemangat kurang berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang muncul dan kurangnya kepekaan dalam bekerja. Sikap atau perilaku itu tercipta disebabkan antara lain kurangnya pemahaman dan penghayatan terhadap etika jabatan (kode etik) yang berlaku bagi segenap ASN.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid*, Fuad Ansari.

Fenomena selama ini menunjukkan kondisi lingkungan birokrasi pemerintah masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi yang berkenaan dengan Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah/birokrasi dalam berbagai sektor pelayanan, terutama pelayanan yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, kinerja masih belum seperti yang diharapkan.

Hal ini dapat dilihat antara lain dari masih banyaknya pengaduan atau keluhan dari masyarakat, seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit, lamban, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas serta sarana dan prasarana pelayanan, kurang adanya jaminan kepastian dalam pelayanan (hukum, biaya dan waktu), serta masih sering dijumpai praktek pungutan liar serta tindakan-tindakan yang berindikasikan penyimpangan.<sup>8</sup>

Dari pengamatan selama ini menunjukkan bahwa fenomena lemahnya kinerja pelayanan publik tersebut masih dapat dijumpai pada jajaran pemerintah kabupaten Pidie Jaya.

Belum optimalnya kinerja aparatur pelayanan publik tentu tidak hanya disebabkan oleh kurangnya atau lemahnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan bekerja yang dimiliki, tetapi juga dapat bersumber dari sikap dan perilaku yang kurang atau tidak baik/benar dari aparatur/ASN itu sendiri seperti, tidak suka berdisiplin tinggi, kurang bertanggung jawab, tidak mau atau kurang bekerjasama, tidak/kurang

---

<sup>8</sup> Rahmad Yadi, Kasubbid Pembinaan dan Informasi, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

bersemangat, tidak mau berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang muncul, kurangnya kepekaan dalam bekerja, dan lain-lain sebagainya.<sup>9</sup>

Sikap atau perilaku kurang atau tidak baik yang masih ditemui dikalangan aparatur pelayanan publik (ASN) tersebut dapat tercipta disebabkan antara lain oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika ASN. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika ASN atau yang sering disebut kode etik ASN adalah merupakan ketentuan-ketentuan atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur/ASN. Etika ASN berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur/ASN dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya

Terlalu ringannya hukuman terhadap ASN juga menjadi penyebab yang melanggar kode etik, padahal Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan para pekerja. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, setiap pekerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner setiap pekerja akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pekerja.<sup>10</sup>

Kurangnya ketegasan pimpinan juga menjadi penyebab pelanggaran kode etik ASN, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja. Pimpinan harus berani dan tega,

---

<sup>9</sup> Rahmad Yadi, Kasubid Pembinaan dan Informasi, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>10</sup> Fuad Ansari, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

bertindak untuk menghukum setiap pekerjaan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Faktor penyebab ASN melanggar kode etik juga dikarenakan lemahnya Pengawasan, pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.<sup>12</sup>

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Dengan berlakunya hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

1. Pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil negara yang melanggar aturan disiplin yaitu:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Fuad Ansari, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>12</sup> Nurul Alia, Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>13</sup> Helmi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

- a. Teguran lisan Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin
- b. Teguran tertulis hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
- d. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
- e. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa

menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

- f. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan
- g. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat ASN yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi

hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

Hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu Pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.<sup>14</sup>

Pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada Pegawai ASN yang bersangkutan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, Helmi.

<sup>15</sup> *Ibid*, Helmi

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.<sup>16</sup>

#### **B. Hambatan Yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik**

Hambatan yang dihadapi kepegawaian daerah Kabupaten Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin aparatur sipil negara yang melanggar kode etik yaitu antara lain sebagai berikut :<sup>17</sup>

1. Penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil (ASN) dinilai masih belum bisa dilakukan secara maksimal

Kondisi ini salah satunya akibat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara belum secara tegas dan rinci mengatur disiplin ASN. Implementasi tentang aturan teknis tersebut pun masih jauh dari harapan. Apalagi, dalam pelaksanaannya sangat bergantung pada subjektivitas pejabat pembina kepegawaian (PPK). "PP ini sebenarnya tidak gamblang mengatur tentang penegakan disiplin bagi ASN. Masih ada kelemahan-kelemahan sehingga penegakan disiplin ASN belum maksimal.

---

<sup>16</sup> Fuad Ansari, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

<sup>17</sup> Helmi, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

PP tentang Disiplin ASN hanya berbicara tentang jenis sanksi yaitu ringan, sedang, dan berat. Sementara pelanggarannya didefinisikan oleh masing-masing PPK.

2. Pelanggaran yang seharusnya mendapat sanksi berat, tapi hanya mendapat teguran.

Misalnya tidak masuk berhari-hari tanpa kejelasan itu hanya mendapat sanksi teguran. Ada juga yang terkena narkoba lalu rehabilitasi, dan setelah itu kembali lagi bekerja. Kelonggaran-kelonggaran inilah yang dinilai membuat banyak ASN tidak begitu khawatir melakukan pelanggaran. Terlebih lagi, jika memiliki kedekatan dengan PPK, dipastikan lolos dari sanksi yang berat. Banyak yang berpikir paling kalau membolos hanya dapat teguran atau jika melakukan pelanggaran yang lain, sanksinya tidak diberhentikan. Mereka menggampangkan pelanggaran-pelanggaran dan ini tidak seperti di perusahaan swasta.

3. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. Selain itu, ketegasan diperlukan agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ASN.

#### 4. Lunturnya Kedisiplinan ASN.

Bagi seorang ASN kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang ASN dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi ASN di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya

5. Penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah dikarenakan ASN tersebut mempunyai “orang dalam” yang cukup berpengaruh sehingga perbuatan yang melanggar kode etik kedisiplinan yang ingin ditindaklanjuti dihentikan begitu saja.
6. Tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.
7. Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia Adanya keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah (kuantitas), maupun kualitas (mutu) keilmuan, turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan, mengingat bahwa perbandingan jumlah tenaga pengawas dengan ASN yang harus diawasi dan tempat-tempat yang juga harus diawasi sangat tidak memadai, bahkan tenaga yang mempunyai fungsi pengawasan ini sendiri masih belum dapat menyadari dan memahami sepenuhnya tentang tugas dan fungsinya sebagai pengawas.

8. Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan Sarana dan prasarana untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan masih relatif kurang, seperti pemasangan CCTV pada setiap tempat memerlukan biaya yang relatif besar, sementara anggaran yang disediakan untuk itu masih terbatas.
9. Rendahnya tingkat kesadaran hukum Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota ASN tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain:
  - a. Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
  - b. Adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.
  - c. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota ASN yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
  - d. Adanya ketidak pastian hukum atau ketidak jelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidak patuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.
  - e. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompokkelompok tertentu dalam masyarakat.

### **C. Upaya Yang Dilakukan Oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya Dalam Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik**

Sehubungan masih terdapatnya beberapa hambatan dalam penegakan disiplin terhadap pelanggaran kode etik maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah:

1. Upaya preemtif, yaitu: <sup>18</sup>
  - a. Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi ASN pada jajaran Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya
  - b. Memberikan himbauan kepada ASN pada jajaran Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya untuk menghindari pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya.
  - c. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap ASN pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya.
2. Upaya preventif, yaitu:
  - a. Meningkatkan pengetahuan dan sosialisasi masalah pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan pelanggaran kode etik oleh ASN.
  - b. Meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan hukum yang terkait dengan pelayanan publik, khususnya pelanggaran kode etik oleh ASN.

---

<sup>18</sup> Fuad Ansari, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya, *Wawancara* Tanggal 02 Maret 2022

3. Upaya represif, yaitu: Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (ASN) pada jajaran pemerintah Kabupaten Pidie Jaya yang terbukti melakukan pelanggaran kode etik ASN, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah :<sup>19</sup>

1. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin ASN di antaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar

---

<sup>19</sup> *Ibid*, Fuad Ansari.

tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

3. Setiap ASN instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. Coba kita lihat saja setiap penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik (Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya) dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan penegakan disiplin aparatur sipil negara yang melanggar kode etik belum maksimal disebabkan oleh kurangnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan kerja, kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab.
2. Hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin aparatur sipil negara yang melanggar kode etik adalah sebagai berikut penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil (ASN) dinilai masih belum bisa dilakukan secara maksimal, pelanggaran yang seharusnya mendapat sanksi berat, tapi hanya mendapat teguran, kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, lunturnya kedisiplinan ASN, penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah, tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan, terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan, rendahnya tingkat kesadaran hukum
3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya dalam pelaksanaan penegakan disiplin aparatur sipil negara yang melanggar kode etik antara lain adalah upaya preemtif, upaya preventif, dan upaya represif yaitu menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (ASN) pada

jajaran pemerintah Kabupaten Pidie Jaya yang terbukti melakukan pelanggaran kode etik ASN, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

#### **A. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik (Suatu Penelitian di Kabupaten Pidie Jaya) disarankan kepada:

1. Kepada Aparatur sipil negara (ASN) agar lebih memahami etika jabatan (kode etik) sebagai aparatur negara dan harus disiplin, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif serta menjadi contoh bagi masyarakat.
2. Kepada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya khususnya Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya untuk memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya.
3. Kepada pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Pidie Jaya untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap ASN seperti cctv, memperketat aturan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Bambang waluyo, *penelitian hukum dalam praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Carol Ageng Bimo Kushandoro, *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Mobil Dinas Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sleman*, Skripsi, fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010.
- Jazim Hamidi, *Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Joenadi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadamedia Group, Depok, 2016.
- Made Pasek Diantha I, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenadamedia Grup, Jakarta, 2019.
- Moch.Faisal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Nainggolan H., *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Indra, Jakarta, 1983.
- Riawan Tjandra W, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2013.
- Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2007.
- Soetrisno, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Daerah*, Raja Pustaka Yogyakarta, 2013.
- Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.
- Sri Martini, Hj. Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.
- Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penulisan Hukum : Filsafat, Teori, dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok, 2018.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

Widjaja A.W, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 2006.

Soedarmi, *Perencanaan Kebutuhan Pegawai*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas PP Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Serta Kedudukan ASN.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 15 tahun 2020 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara.

## **C. Jurnal dan Sumber Lain**

Data Kasubag Informasi Kepegawaian Kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya, tahun 2021.

Angga Febriasmoro, *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah*, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2011.

**Wawancara bersama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Pidie Jaya :  
Helmi, S.STP., M.SI**



**Wawancara Bersama Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya:  
Annisa Pratiwi, S.E**



**Wawancara Bersama Kasubid Pembinaan dan Informasi Pemerintah Kabupaten Pidie  
Jaya:  
Rahmad Yadi, S.ip**



**Wawancara Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya:  
Nurul Alia, S.E**



**Wawancara Bersama Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya:  
Fuad Ansari, S.STP., M.M**

