

**PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU DARI
UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM.1306200617



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM : 1306200617
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

PENDAFTARAN : 05 Oktober 2019

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 196003031986012001

PEMBIMBING

Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum
NIDN: 0011066201

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

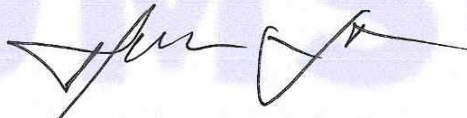
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM : 1306200617
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 28 September 2019

DOSEN PEMBIMBING



Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066201



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION**
NPM : 1306200617
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan

METERAI
TEMPEL

733DAH006767640

6000
ENAM RIBU RUPIAH

MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM : 1306200617
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
Pembimbing I : Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
08/08/2019	Revisi Proposal sebelum penelitian	[Signature]
09/08/2019	Mendiskusikan data yang akan diolah	[Signature]
16/08/2019	Revisi Bab I	[Signature]
	Pendahuluan dan Penulisan	[Signature]
17/08/2019	Perbaikan Pada Bab II	[Signature]
19/08/2019	Perbaikan Pada Bab III	[Signature]
20/08/2019	Perbaikan kembali	[Signature]
10/09/2019	Perbaikan Pada Bab III	[Signature]
15/09/2019	Tambahan Pada Bab III	[Signature]
16/09/2019	Perbaikan kembali	[Signature]
18/09/2019	Tambahan Pada Bab III	[Signature]
20/09/2019	Perbaikan Bab II	[Signature]
22/09/2019	Abstrak	[Signature]
28/09/2019	Bedah Buku	[Signature]
	[Signature]	[Signature]

Diketahui,
Dekan Fak. Hukum UMSU

[Signature]
(Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H)

Pembimbing

[Signature]
(Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 09 Mei 2019 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM : 1306200617
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Administrasi Negara

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H
NIP: 196003031986012001


FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. ZAINUDDIN, S.H., M.H
2. Dr. T. ERWINSYAHBANA, S.H., M.Hum
3. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum

1. 

2. 

3. 

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubung dengan itu, disusun skripsi yang berjudul Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelanggaran Etik Ditinjau dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan program pendidikan Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H.,M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H.,M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Dr. H. Surya Perdana S.H, M.Hum selaku Pembimbing, dan Bapak Zainuddin, S.H., M.H selaku Pembimbing, yang dengan penuh

perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan diucapkan terimakasih kepada seluruh Narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada Ayahanda (Alm) H. M Darwin Nasution dan Ibunda Hj. Elly Hotmaria Sihotang, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada Abang saya Arif Pandapotan Nasution dan kakak saya Holida Sari Nasution serta keluarga besar saya yang lain, yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.

Penghargaan dan terimakasih disampaikan kepada Tri Darmayanti S.P dan Faishal Fawwaz MHD atas bantuan dan dorongan serta skripsi ini dapat diselesaikan.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada sahabat sahabat yang telah banyak berperan, Andy Kurniawan, Aji Gunawan Soemantri, Azhari Rifan, Abdul Fattah Inal terimakasih atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi, Awali dengan basmalah, Akhiri dengan Hamdalah, semoga ilmunya berkah, menjadi lentera di Alam Barzah. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, semoga semua dalam lindungan Allah SWT, Amin.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, 25 September 2019

**Hormat Saya
Penulis,**

**M ILHAM AKBAR NASUTION
NPM: 1306200617**

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBARAN BERITA ACARA UJIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	3
2. Faedah Penelitian	4
B. Tujuan Penelitian	4
C. Definisi Operasional	5
1. Komisi Aparatur Sipil Negara	5
2. Pelanggaran Etik	5
3. Aparatur Sipil Negara	6
D. Keaslian penelitian	6
E. Metode Penelitian	6
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	7
2. Sifat Penelitian	7
3. Sumber Data	8
4. Alat Pengumpul Data	10
BAB II TINJAUAN PUSATAKA	11
A. Aparatur Sipil Negara	11
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	11
2. Asas, Prinsip, Nilai dasar, Serta Kode Etik dan Kode Prilaku Aparatur Sipil Negara	13
3. Konsep Aparatur Sipil Negara	15
B. Komisi Aparatur Sipil Negara	17
1. Pengertian Komisi Aparatur Sipil Negara	17
2. Tujuan, Fungsi, dan Tugas KASN	18
C. Kode Etik dan Perilaku ASN	19
1. Kode Etik	19
2. Kode Perilaku	20
3. Kode Etik dan Kode Perilaku Profesi ASN	21

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
	A. Fungsi dan Tugas Komisi Aparatur Sipil Negara	23
	B. Bentuk-Bentuk Sanksi yang Diberikan Komisi Aparatur Sipil Negara.....	37
	C. Akibat Hukum Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Etik	50
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN	65
	A. Kesimpulan	65
	B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

PERAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PELANGGARAN ETIK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

MUHAMMAD ILHAM AKBAR NASUTION
NPM.1306200562

Pada zaman sekarang ini pekerjaan ASN sangat digemari oleh masyarakat Indonesia karena jaminan hari tua yang baik dan mapan. Oleh karena itu banyak masyarakat yang bekerja menjadi pegawai ASN. Tetapi tidak sedikit pula pegawai ASN yang melanggar ketentuan etik atau melakukan pelanggaran etik yang seharusnya dijaga karena mereka merupakan pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang menjalankan roda pemerintahan di Indonesia. Berkaca dari pernyataan diatas maka dibentuklah Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut KASN yang secara umum bertugas untuk mengawasi pegawai ASN. Dalam UU ASN, KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Normatif yang menggunakan sumber data Sekunder serta menganalisis data dengan metode analisis kualitatif berupa uraian-uraian kalimat yang mudah dimengerti oleh pembaca.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Terkait dengan fungsi KASN terdapat pada Pasal 30 UU No.5 Tahun 2014 bahwa “KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah”. KASN bertugas untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan, melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden. Bahwa Komisi Aparatur Sipil Negara dapat merekomendasikan kepada presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang melanggar prinsip sesuai ketentuan perundang-undangan. Bahwa Pelanggaran terhadap kode etik Pegawai negeri Sipil dapat dikenakan sanksi moral. Selain sanksi moral juga dapat berupa sanksi administrasi bahkan lebih jauh lagi dapat berupa sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**Kata kunci : Peran Komisi Aparatur Sipil Negara, Pelanggaran Etik,
Aparatur Sipil Negara,**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki sistem hukum administrasi negara yang dijalankan oleh pemerintah. Dalam negara hukum, hukum ditempatkan sebagai aturan main dalam penyelenggaraan kenegaraan, pemerintahan, dan kemasyarakatan, sementara tujuan hukum itu sendiri adalah untuk menata kehidupan bernegara masyarakat yang damai, adil dan makmur. Artinya sasaran dari negara hukum adalah terciptanya kegiatan kenegaraan, pemerintahan dan kemasyarakatan yang bertumpu pada keadilan, kedamaian, dan kemanfaatan. Dalam negara hukum keberadaan hukum dijadikan menjadi instrumen atau alat untuk menata segala hal yang terkait.

Terhadap penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan kenegaraan dalam suatu negara hukum itu terdapat aturan-aturan hukum yang tertulis dalam konstitusi atau peraturan-peraturan yang terhimpun dalam hukum tata negara. Meskipun demikian, untuk menyelenggarakan persoalan-persoalan yang bersifat teknis, hukum tata negara ini tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif. Dengan kata lain, hukum tata negara membutuhkan hukum lain yang lebih bersifat teknis. Hukum tersebut disebut sebagai hukum administrasi negara.

Hukum administrasi negara merupakan bagian dari hukum publik, yakni hukum yang mengatur tindakan pemerintah dan mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau hubungan antar organ pemerintahan.

Hukum administrasi negara memuat keseluruhan peraturan yang berkenaan dengan cara bagaimana organ pemerintahan melaksanakan tugasnya. Jadi, hukum administrasi negara berisi aturan main yang berkenaan dengan fungsi organ-organ pemerintahan.¹

Berbicara mengenai organ pemerintahan tentu saja tidak terlepas dari Aparatur Sipil Negara yang menjalankan roda pemerintahan dari daerah sampai pusat. Aparatur Sipil Negara atau yang selanjutnya disebut (ASN) merupakan pegawai yang mengabdikan dirinya untuk kepentingan pemerintahan yang segala aturan terkait dengannya telah diatur dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam ketentuan umum UU ASN tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Selanjutnya ketentuan umum UU ASN juga mengemukakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada zaman sekarang ini pekerjaan ASN sangat digemari oleh masyarakat Indonesia karena jaminan hari tua yang baik dan mapan. Oleh karena itu banyak masyarakat yang bekerja menjadi pegawai ASN. Tetapi tidak sedikit pula pegawai

¹Ridwan HR. 2007. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Halaman 31-32.

ASN yang melanggar ketentuan etik atau melakukan pelanggaran etik yang seharusnya dijaga karena mereka merupakan pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang menjalankan roda pemerintahan di Indonesia.

Berkaca dari pernyataan diatas maka dibentuklah Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut KASN yang secara umum bertugas untuk mengawasi pegawai ASN. Dalam UU ASN, KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Pernyataan bahwa tidak sedikit pegawai ASN yang melanggar etik maka sangat dibutuhkan keberadaan KASN yang tegas, adil, dan mendidik dalam mengawasi dan mengevaluasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai ASN. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelanggaran Etik Ditinjau dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**

1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Fungsi dan Tugas Komisi Aparatur Sipil Negara?
- b. Bagaimana Bentuk-Bentuk Sanksi yang Diberikan Komisi Aparatur Sipil Negara?
- c. Bagaimana Akibat Hukum Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Etik?

2. Faedah Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti sebagaimana disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber literatur di bidang Hukum Administrasi Negara terutama terkait dengan peran Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pelanggaran Etik Aparatur Sipil Negara Ditinjau dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Secara praktis sebagai suatu bentuk sumbangan saran sebagai buah pemikiran bagi pihak yang berkepentingan dalam kerangka persoalan dengan peran Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pelanggaran Etik Ditinjau dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitian pun harus 3 (tiga). Ketiga hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan yang intisarinya harus terlihat pada kesimpulan.²

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Fungsi dan Tugas Komisi Aparatur Sipil Negara.

²Ida Hanifah Dkk. 2018.*Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 16

2. Untuk mengetahui Bentuk-Bentuk Sanksi yang Diberikan Komisi Aparatur Sipil Negara.
3. Untuk mengetahui Akibat Hukum Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Etik

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.³

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelanggaran Etik Aparatur Sipil Negara Ditinjau dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. **Komisi Aparatur Sipil Negara** merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa
2. **Pelanggaran Etik** adalah segala bentuk ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korps dan kode etik. Yang dimaksud dengan ucapan adalah segala bentuk kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi,

³*Ibid.*, halaman 17

rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan atau perasaan secara tulisan baik dalam bentuk tulisan maupun gambar, karikatur dan lain-lain yang serupa dengan itu, dan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.⁴

3. **Aparatur Sipil Negara** adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

D. Keaslian penelitian

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, tidak terdapat skripsi yang sama mulai dari judul hingga isi dari penelitian ini, baik dari skripsi di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun dari luar.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan suatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang

⁴Jimmy Arief Saud, *Kode Etik Aparatur Sipil Negara*, Artikel Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 31 Agustus 2018.

maksimal.⁵ Terhadap pengertian metodologi, biasanya diberikan arti-arti sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian.⁶ Maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif, artinya penelitian ini berusaha untuk membahas suatu hal dengan cara mengambil data dari bahan kepustakaan untuk kemudian digabungkan menjadi uraian kalimat atau bahasa Indonesia yang mudah dimengerti sehingga mendapatkan kesimpulan yang mudah untuk dipahami oleh pembaca. Bahasa Indonesia di dalam struktur budaya memiliki kedudukan, fungsi, dan peran ganda, yaitu sebagai akar dan produk budaya yang sekaligus berfungsi sebagai sarana berpikir dan sarana pendukung pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁷

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada di lingkungan masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca dan dapat menggambarkan bagaimana peran Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap Pelanggaran Etik yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara.

⁵ Ida Hanifah dkk, *Op. Cit.*, halaman 19.

⁶ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Perss, halaman 5.

⁷ Lilis Hartini. 2014. *Bahasa & Produk Hukum*. Bandung: Refika Aditama. Halaman 1.

3. Sumber Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif yang melakukan penelitian karena adanya permasalahan norma hukum yang dilanggar lalu memadukan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan masalah sehingga dapat menyimpulkan suatu solusi atau hukum terhadap permasalahan yang diteliti, serta seorang penulis harus bertindak jujur serta berterus terang darimana sebuah tulisan diambil apabila tidak merupakan idenya sendiri atau penelitian hukum pustaka, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Data Hukum Islam, dan Data Sekunder.⁸

a. Sumber data kewahyuan

Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut juga dengan kewahyuan. Dalam rangka pengamalan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu salah satunya adalah “menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah”.⁹

b. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dan ada hubungannya dengan fokus pembahasan pada penelitian ini. Data sekunder Adalah data yang besumber dari studi kepustakaan (*library research*) yang berkaitan dengan publikasi terhadap yaitu data

⁸Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiator*, Malang: Inteligencia Media, halaman. 87.

⁹Ida Hanifah, dkk, *Op.Cit.*, halaman 20.

pustaka yang tercantum dalam dokumen-dokumen resmi.¹⁰ Studi kepustakaan yang dimaksud adalah peraturan hukum yang berlaku yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sumber data skunder meliputi;

1. Bahan hukum primeryaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, berupa;
 - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang didapat dari kepustakaan atau dari penelitian yang sudah ditulis dan di publish sehingga terakreditasi tentunya relevan dengan penelitian ini seperti; buku, jurnal ilmiah.
3. Bahan hukum tersier, adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dengan begitu penelitian yang dilakukan akan semakin baik dan terkesan jujur. Agar sebuah tulisan ilmiah terbebas dari tindakan plagiat.

¹⁰Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 181.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini yang merupakan penelitian kepustakaan maka alat pengumpulan datanya merupakan menganalisa dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian baik dari buku, jurnal ilmiah, maupun peraturan perundang-undangan yang memiliki hubungan terhadap masalah yang akan dibahas pada bab Pembahasan.

5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan sesuai dengan penelitian dan diteliti serta dievaluasi keabsahannya. Setelah itu dianalisis secara kualitatif dan akan diuraikan secara deskriptif analisis dalam bentuk uraian kalimat yang dituliskan melalui skripsi agar dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

A. Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pembahasan mengenai Aparatur Sipil Negara selain terkait dengan Hukum Administrasi Negara, maka juga rekat dengan Hukum Tata Negara. Hukum Tata Negara mengatur semua masyarakat hukum atasan dan masyarakat hukum bawahan menurut tingkatannya dan dari masing-masing itu menentukan wilayah lingkungan rakyatnya dan akhirnya menentukan badan-badan dan fungsinya masing-masing yang berkuasa dalam lingkungan masyarakat hukum itu, seta menentukan susunan dan wewenangnya dari badan tersebut.¹¹

Lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan *milestone* dalam tahap reformasi birokrasi Indonesia. Tujuan dari reformasi birokrasi Indonesia disebutkan antara lain untuk mewujudkan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai penjaga persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mewujudkan ASN sebagai profesi dan pelaksana manajemen ASN yang berdasarkan pada asas kompetensi dan

¹¹ Moh. Kusnardi dan Hermaily Ibrahim. 2016. Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta: Sastra Hudaya. Halaman 24.

kualifikasi atau merit sistem dalam setiap tahap manajemen ASN yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.¹²

Tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia pada masa mendatang memerlukan aparatur negara yang profesional, visioner, mampu menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, bersih dari praktik KKN, independen dari struktur politik pemerintahan negara dan berorientasi pada pelayanan publik. Untuk menciptakan ASN seperti tersebut perlu diadakan *adjustment* dalam format ASN dengan memisahkan secara tegas antara jabatan politik (*political positions*) pada 3 cabang pemerintahan dengan jabatan ASN yang harus netral dari intervensi politik. Administrasi kepegawaian RI perlu mengatur pemisahan dua jabatan tersebut yaitu antara jabatan negara (politik) dengan jabatan profesi pada tiga cabang pemerintahan, serta pelarangan pegawai negeri sipil (PNS) menjadi pengurus dan anggota partai politik.¹³

Menurut UU ASN, Aparatur Sipil Negara adalah bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya

¹²Riris Khatarina. "Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara". *Dalam Jurnal Spirit Publik* Vol. 13 No.2 Oktober 2018.

¹³Riris Khatarina. "Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara". *Dalam Jurnal Spirit Publik* Vol. 13 No.2 Oktober 2018.

disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

2. Asas, Prinsip, Nilai dasar, Serta Kode Etik dan Kode Prilaku Aparatur Sipil Negara

Asas merupakan sebuah aturan atau norma yang lahir secara alami di tengah-tengah kehidupan masyarakat, asas dapat juga diartikan sebagai falsafah. Setiap negara didirikan oleh nfalsafah tertentu.Falsafah itu adalah merupakan perwujudan dari keinginan masyarakat.Karena itu setiap negara mempunyai falsafah yang berbeda.¹⁴

Asas ASN dikemukakan pada Pasal 2 Undang-Undang No 5 Tahun 2014

Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. delegasi;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektif dan efisien;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan; dan
- m. kesejahteraan.

Selanjutnya Pasal 3 UU ASN menerangkan tentang prinsip-prinsip yang tentunya harus ditaati oleh semua ASN yang ada di Indoneisa, yaitu:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;

¹⁴Moh.Kusnardi.2016. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*.Jakarta: Sinar Bakti. Halaman 101.

- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. profesionalitas jabatan.

Selanjutnya mengenai nilai dasar yang menjadi pedoman ASN di

Indonesia juga tercermin pada UU ASN tepatnya pada Pasal 4, yaitu:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Sementara itu Pasal 5 ayat (2) UU ASN menerangkan mengenai kode etik dan kode perilaku bagi seorang Aparatur Sipil Negara untuk menjadi pedoman berprilaku mereka, yaitu:

- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:
 - b. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
 - c. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
 - d. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
 - e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

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

3. Konsep Aparatur Sipil Negara

Konsep merupakan hal yang cukup penting untuk diperhatikan dalam kehidupan bernegara, terlebih jika disandingkan dengan kode etik instansi ataupun lembaga. Karena setiap instansi ataupun lembaga memiliki konsep yang tentunya juga berbeda. Hal yang lingkup kerjanya luas seperti Aparatur Sipil Negara tak luput dari konsep dasar yang menjadi acuan sehari-hari. Ketika dapat melihat konsep maka akan sangat mudah untuk melacak pelanggaran khususnya terkait dengan etik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara.

W.J.S. Poerwadarminta dalam jurnal cliff, dkk, menerangkan bahwa secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian

pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas ketentuan pengaturan dan sebagainya. Victor Situmorang dan Jusuf Juhir dalam jurnal cliff, dkk, menyatakan bahwa jenis-jenis aparatur sebagaimana dikemukakan oleh adalah:¹⁵

1. Aparatur Negara

Aparatur negara adalah keseluruhan pejabat dan lembaga negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparaturkenegaraan dan pemerintahan, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negaraan pembangunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

2. Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah adalah keseluruhan lembaga atau badan yang berada dibawah Presiden seperti departemen, lembaga pemerintahan dan departemen serta sekretariat departemen dan lembaga-lembaga tinggi negara.

3. Aparatur Perekonomian Negara

Aparatur perekonomian negara adalah keseluruhan bank pemerintah, lembaga perkreditan, lembaga keuangan. Pasar uang dan modal serta perusahaan milik negara dan perusahaan milik daerah.

¹⁵Cliff M Sunda, dkk. ” Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara”.*Dalam Jurnal Eksekutif* Vol. 1 No. 1 2017.

B. Komisi Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Komisi Aparatur Sipil Negara

Setiap organ pemerintahan yang berada di lingkup pemerintahan Indonesia yang berfungsi menjalankan roda pemerintahan dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan negara melalui peraturan perundang-undangan dan sebagainya seperti Pegawai Aparatur Sipil Negara haruslah menjalankan tugasnya dengan baik dan sempurna, tetapi yang namanya manusia pasti tidak luput dari kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Maka dari itu tentu harus dibuat atau dibentuk sebuah lembaga atau badan hukum yang bertugas untuk mengawasi Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut, maka dari itu lahirlah Komisi Aparatur Sipil Negara.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tepatnya pada ketentuan umum menjelaskan tentang pengertian atau definisi mengenai Komisi Aparatur Sipil Negara, yaitu Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Presiden yang merupakan pemegang kekuasaan tertinggi pemerintahan dapat memberikan wewenang kepada KASN untuk menjalankan tugasnya. Hal tersebut selanjutnya tertera pada Pasal 25 ayat (2) huruf a dan b sebagai berikut:

- (2) Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:
 - a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;
 - b. KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin

perwaju dan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN;

2. Tujuan, Fungsi, dan Tugas KASN

Layaknya yang telah dijelaskan diatas mengenai latar belakang lahirnya KASN sebenarnya merupakan cerminan dari tujuannya juga. Tetapi Pasal 28 UU ASN menjelaskan secara lebih terperinci apa saja yang menjadi tujuan dibentuknya KASN, yaitu:

- a. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN;
- b. mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- d. mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;
- e. menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan
- f. mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Selanjutnya Pasal 30 UU ASN juga telah mengemukakan fungsidari KASN adalah mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Setelah memiliki fungsi yang diperintahkan oleh Undang-Undang maka KASN dapat menjalankan tugas-tugasnya. Berikut merupakan tugas-tugas KASN yang tertera pada Pasal 31 ayat (1) dan (2):

- (1) KASN bertugas:
 - a. menjaga netralitas Pegawai ASN;
 - b. melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan
 - c. melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

- (2) Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) KASN dapat:
- a. melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah;
 - b. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa;
 - c. menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
 - d. melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan
 - e. melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

C. Kode Etik dan Perilaku ASN

1. Kode Etik

Kode etik sebetulnya tidak merupakan hal yang baru. Sudah lama diusahakan untuk mengatur tingkah laku moral suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh kelompok itu. Salah satu contoh tertua adalah “sumpah Hippokrates” yang bisa dipandang sebagai kode etik pertama untuk profesi

dokter. Jika sungguh benar zaman ini diwarnai suasana etis yang khusus, salah satu buktinya adalah peranan dan dampak kode-kode etik ini.¹⁶

Kode etik merupakan bentuk aturan yang tertulis melalui kesepakatan bersamaberdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan ketika dibutuhkan dapat difungsikan sebagai alat untuk menangani berbagai macam tindakan secara umum yang dinilai menyimpang dari kode etik tersebut. Kode etik biasanya dibuat oleh suatu organisasi atau suatu kelompok, sebagai suatu tindakan dan pandangan secara umum sesuai dengan budaya organisasi jika terjadi hal – hal diluar keadaan normal atau diluar bidang pekerjaan. Prinsip – prinsip yang dimuat dalam kode etik luas dan tidak spesifik karena disusun dengan maksud untuk menyediakan pijakan bagi seseorang untuk membuat pertimbangan secara mandiri dan menentukan tindakan apa yang tepat dalam menghadapi suatu situasi. Sebagai contoh, kode etik ASN mengatur bahwa semua pegawai ASN harus melaksanakan tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang pelaksanaannya masih memerlukan penafsiran. Sanksi yang diberikan dalam kode etik bukan berupa sanksi fisik melainkan moralseperti, rasa kemanusiaan, harga diri, martabat, dan nilai – nilai filosofis. Pemberian sanksi moral dinilai memiliki efek jera bagi pegawai yang melanggarnya.¹⁷

2. Kode Perilaku

Kode perilaku diartikan sebagai nilai yang signifikan dan memiliki arti bagi sebuah bisnis. Sebuah kode perilaku biasanya sesuai dengan *outline* dari misi

¹⁶K. Bertens. 2014. *Etika*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Kanisius. Halaman 219.

¹⁷Tim Penyusun. 2018. *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara. Halaman 7.

dan nilai – nilai yang terkandung dalam bisnis atau organisasi seperti, bagaimana seorang profesional bertindak dalam melakukan pekerjaan, tentunya akan mengikuti dasar nilai yang terkadang dalam perusahaan atau dasar seorang profesional dalam bertindak. Kode perilaku mencantumkan beberapa undang-undang khusus yang relevan dengan berbagai bidang operasi organisasi, atau industri, yang harus dipatuhi karyawan. Sehingga setiap pegawai akan melakukan tindakan yang sama dalam kondisi normal sesuai dengan kode perilaku yang dimiliki oleh perusahaan.¹⁸

Aturan dalam kode perilaku menjabarkan secara spesifik tentang hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam melakukan pekerjaan. Kode etik dan kode perilaku digunakan dalam upaya mengatur perilaku dengan cara yang sangat berbeda. Kode etika umumnya luas dan tidak spesifik, dirancang untuk memberikan seperangkat nilai atau pendekatan pengambilan keputusan yang memungkinkan karyawan untuk membuat penilaian individu tentang tindakan yang paling tepat. Sedangkan kode etik umumnya membutuhkan sedikit pertimbangan; Anda mematuhi atau dikenakan hukuman, dan kode perilaku memberikan aturan yang cukup jelas tentang tindakan mana yang diperlukan, dapat diterima atau dilarang.¹⁹

3. Kode Etik dan Kode Perilaku Profesi ASN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai ASN berpedoman pada kode etik dan kode perilaku pegawai ASN. Penerapan kode etik pegawai ASN

¹⁸*Ibid.*, halaman 7-8.

¹⁹*Ibid.*, halaman 8.

mengacu pada Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 42 Tahun 2004. Kode etik PNS diatur dalam PP 42 tahun 2004. Menurut Pasal 1 angka 2 peraturan tersebut, Kode Etik PNS merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Tujuan penerapan kode etik, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 PP No. 42 Tahun 2004, sebagai berikut:²⁰

1. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil;
2. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat;
3. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Melalui kode etik dan kode perilaku pegawai ASN akan menumbuhkan kesadaran moral atas kedudukan yang diperoleh dari negara atas nama rakyat pada setiap aparatnya. Pejabat yang dapat menaati norma-norma dalam kode etik dan kode perilaku akan menempatkan kewajibannya sebagai aparat pemerintah di atas kepentingan-kepentingannya akan karier dan kedudukan.²¹

²⁰*Ibid.*, halaman 9.

²¹*Ibid.*,

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Fungsi dan Tugas Komisi Aparatur Sipil Negara

Pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2015–2019 didasarkan pada salah satu agenda dari NAWACITA yakni agenda nomor 2 “Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya”.

Agenda prioritas pemerintah tersebut, telah dirumuskan penjabarannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Sedangkan arah kebijakan yang ditempuh untuk mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat. Arah kebijakan tersebut dielaborasi melalui berbagai strategi, sebagai berikut: (a) penyelesaian peraturan perundang-undangan sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN; (b) peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN; (c) penguatan kebijakan dan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi; (d) penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka, termasuk pemanfaatan *assesment center*; (e) penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan dan berbasis kinerja; (f) pengembangan sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN;

(g) penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L/pemda; (h) penguatan system dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN; dan (i) penguatan kebijakan dan implementasi/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN.²²

Lembaga dari segi fungsinya ada yang bersifat utama atau primer dan ada pula yang bersifat sekunder atau penunjang (*auxiliary*). Sedangkan dari segi hierarkinya lembaga dapat dibedakan ke dalam tiga lapis. Organ lapis pertama dapat disebut lembaga tinggi negara. Organ lapis kedua disebut sebagai lembaga negara saja sedangkan organ lapis ketiga merupakan lembaga daerah. Di antara lembaga-lembaga tersebut ada yang dapat dikategorikan sebagai organ utama atau primer (*primary constitutional organs*) dan ada pula yang merupakan organ pendukung atau penunjang (*state auxiliary organs / auxiliary institutions*). Lembaga KASN dapat dikategorikan sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (*derivatif*) dan merupakan organ pendukung atau penunjang (*stateauxiliary organs / auxiliary institutions*). Sebagai lembaga yang tidak bersumber langsung dari konstitusi (derivatif) maksudnya mengenai sifat, tujuan, kedudukan, fungsi, tugas dan wewenang serta mengenai struktur organisasi KASN diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan merupakan organ pendukung atau penunjang (*stateauxiliary organs / auxiliary institutions*) karena dikenal dengan nama komisi-komisi, lembaga-lembaga negara atau sejenisnya. KASN merupakan

²²Adrie, "Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian", dalam Jurnal Yustitia Vol. 12 No. 2 Desember 2018.

lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN berkedudukan di ibu kota negara dan dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. KASN terdiri atas tujuh orang anggota yang dua orang diantaranya merangkap sebagai ketua dan wakil ketua. KASN melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden.²³

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN) merupakan harapan bagi pemerintahan yang lebih baik, namun masih banyak persoalan yang mesti segera mendapat perhatian dan tindakan serius untuk mempercepat proses yang diharapkan. Terdapat dalam UU tersebut kontradiksi dengan asas efektif dan efisien yang mengamanatkan lahirnya sebuah lembaga baru yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai Pasal 27 UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Komisi ini beranggotakan 7 (tujuh) orang yang

²³Adrie, "Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian", dalam Jurnal Yustitia Vol. 12 No. 2 Desember 2018.

terdiri dari seorang ketua merangkap anggota, seorang wakil ketua merangkap anggota, dan 5 (lima) orang anggota. KASN dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dibantu oleh Asisten dan Pejabat Fungsional keahlian yang dibutuhkan. Selain itu KASN dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat. Ketua, wakil ketua, dan anggota KASN ditetapkan dan diangkat oleh Presiden selaku kepala pemerintahan untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa jabatan.²⁴

Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pada pembahasan kali ini penulis akan membahas seputar dengan fungsi dan tugas Komisi Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang merupakan yang bekerja pada pemerintahan tentunya sangat rawan dan merupakan posisi yang harus diawasi, karena pekerjaan mereka menyangkut keseluruhan kehidupan masyarakat Indonesia.

Komisi Aparatur Sipil negara merupakan lembaga yang diperintahkan atau didelegasikan oleh presiden untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan ASN, seperti yang tertuan dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b Undang-Undang No.5 Tahun 2014 bahwa “KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem

²⁴Herdiansyah Putra, dkk, “Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Dan Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, dalam *Jurnal Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 3 No. 4 November 2015.

Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN”.

Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan lembaga nonstruktural yang independen dan bebas dari campur tangan pihak lain yang khusus dibentuk untuk mengawasi kinerja ASN seperti yang tertuan pada Pasal 27 UU No. 5 Tahun 2014 “KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa”.

Pasal 1 angka 19 UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa KASN adalah lembaga nonstruktural (LNS) yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Untuk memahami LNS sebagai salah satu bagian dari kelembagaan negara, mungkin ada baiknya menilik definisi Hans Kelsen, bahwa lembaga negara adalah siapa saja yang menjalankan fungsi yang ditentukan oleh suatu tata hukum disebut sebagai organ negara. Pengertian ini mengandung makna bahwa di samping lembaga yang berbentuk organik, setiap jabatan yang ditentukan oleh hukum dapat pula disebut sebagai organ negara, selama fungsi-fungsinya itu bersifat menciptakan norma, dan/atau menjalankan norma. Tim Antar Kementerian dalam kajiannya menyebutkan bahwa LNS adalah lembaga yang dibentuk melalui peraturan perundangundangan tertentu guna menunjang pelaksanaan fungsi Negara dan pemerintah, yang dapat melibatkan unsur-unsur pemerintah, swasta dan masyarakat sipil, serta dibiayai oleh anggaran negara. LNS tidak diatur dalam UndangUndang Nomor 39 Tahun 2008 tentang

Kementerian Negara, namun dalam dinamika penyelenggaraan Negara dan pemerintahan terdapat tugas dan fungsi lain yang dinilai harus diselenggarakan, sehingga perlu dibentuk lembaga independen. Dinamika dimaksud melahirkan bermacam varian LNS dengan tugas dan fungsi masing-masing, seperti mempercepat proses terwujudnya penegakan dan kepastian hukum, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan juga pengembangan kehidupan sosial budaya di Indonesia.

LNS dibedakan dasar pembentukannya mulai dari yang diamanatkan dalam/dengan UUD 1945, UU, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Peraturan Presiden. Masing-masing memiliki tugas, fungsi dan kewenangan yang berbeda sesuai dengan tingkatannya. KASN dibentuk berdasarkan amanat yang disebutkan dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Realitas dalam pemerintahan yang bukan merupakan rahasia bahwa setiap pergantian pimpinan kepala daerah yang baru dengan segera langsung menyusun strategi dengan mengganti jajaran satuan kerja perangkat daerah tanpa melakukan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan pada level pimpinan tinggi sesuai dengan amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Sebagai data faktanya dalam pemberitaan media aceh. tribunnews.com tanggal 16 Nopember 2015 yang menyebutkan Gubernur Aceh kembali Rombak Kabinetnya untuk yang ketujuh kali. Pemberitaan pada media elektronik lainnya dimana para Gubernur di seluruh wilayah Indonesia melakukan perombakan dan penggantian pejabat dibawah kepemimpinannya yang merupakan salah satu

kewenangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.²⁵

Selanjutnya Pasal 28 UU No. 5 Tahun 2014 mengemukakan secara terperinci tujuan-tujuan dibentuknya KASN, yaitu:

- a. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN;
- b. mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- d. mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;
- e. menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan
- f. mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Terkait dengan fungsi KASN terdapat pada Pasal 30 UU No.5 Tahun 2014 bahwa “KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah”. KASN bertugas untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN

²⁵Herdiansyah Putra, dkk, “Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Dan Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, dalam Jurnal Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3 No. 4 November 2015.

dan, melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Dalam menjalankan tugasnya seperti yang telah penulis terangkan di atas dalam Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang No.5 2014 membolehkan KASN untuk:

- a. melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah;
- b. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa;
- c. menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- d. melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan
- e. melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Dalam menjalankan tugasnya, KASN memiliki wewenang yang diberikan oleh UU No. 5 Tahun 2014 tepatnya pada Pasal 32, yaitu:

- a. mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi;

- b. mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- c. meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- d. memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan
- e. meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Terkait dengan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara seperti yang tertera pada huruf b di atas, maka KASN berhak atau berwenang untuk memutuskan bahwa telah terjadinya pelanggaran etik atau tidak pada perbuatan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Hal ini tertuang pada Pasal 32 ayat (2) UU No.5 Tahun 2014 “Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN”. Hasil dari pengawasan terhadap ada atau tidaknya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara lalu selanjutnya akan diberikan KASN kepada pejabat yang berwenang untuk kemudian ditindaklanjuti seperti yang tertuang pada Pasal 32 ayat (3) “Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti”.

KASN memiliki tugas penting „mengobati birokrasi yang terjangkit penyakit agar segera tercipta birokrasi yang bersih, kompeten dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pimpinan tinggi merupakan jabatan yang strategis sehingga harus dijaga profesionalitasnya karena memiliki kemampuan yang besar untuk memengaruhi bawahan dan orang-orang di sekitarnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Perbaikan utama adalah kualitas pegawai, peningkatan kinerja serta kualitas pemimpin. Bukan hanya melahirkan sebuah lembaga baru saja, deretan panjang dalam proses pelaksanaan tugas pemerintahan yang seharusnya dapat mengoptimalkan lembaga yang telah ada dengan memperkuat dan memperbaiki sumber daya manusianya kearah yang lebih produktif dan berkualitas tinggi serta memiliki integritas yang tinggi.²⁶

Selanjutnya pada Peraturan Presiden No 118 Tahun 2014 Tentang Sekretariat, Sistem Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab Dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 ayat (1) sampai dengan (3) mengemukakan mengenai sekretariat KASN:

- (1) Dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugas pengawasan pelaksanaan norma dasar, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah, Komisi Aparatur Sipil Negara

²⁶Herdiansyah Putra, dkk, “Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Dan Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, dalam Jurnal Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3 No. 4 November 2015.

dibantu oleh Sekretariat Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya dalam Peraturan Presiden ini disebut Sekretariat KASN.

(2) Sekretariat KASN berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara.

(3) Sekretariat KASN dipimpin oleh Kepala Sekretariat.

Kemudian pada Pasal 2 Peraturan Presiden tersebut mengatakan bahwa “Sekretariat KASN mempunyai tugas memberikan dukungan administratif dan teknis operasional kepada Komisi Aparatur Sipil Negara”. Dalam Pasal berikutnya yaitu Pasal 3 menguraikan Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Sekretariat KASN menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kerja serta laporan kegiatan Komisi Aparatur Sipil Negara;
- b. pemberian dukungan administratif kepada Komisi Aparatur Sipil Negara;
- c. pemberian dukungan teknis operasional kepada Komisi Aparatur Sipil Negara;
- d. pelaksanaan pembinaan organisasi, administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana Sekretariat KASN; dan
- e. pengumpulan, pengolahan dan penyajian data serta penyusunan laporan kegiatan Sekretariat KASN.

Selanjutnya dalam menjalankan tugas dan fungsi seperti yang dijelaskan dan diuraikan di atas, maka pada Pasal 4 Peraturan Presiden tersebut Sekretariat KASN memiliki wewenang untuk mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan

administrasi Komisi Aparatur Sipil Negara dan melakukan pembinaan manajemen sumber daya manusia Sekretariat KASN, Asisten Komisi Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Fungsional Keahlian Komisi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Sekretariat KASN bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemberian dukungan administratif dan teknis operasional terhadap Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pada Pasal 17 mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekretariat wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik di lingkungan internal Sekretariat KASN maupun dengan satuan organisasi lain di luar Sekretariat KASN. Selanjutnya pada Pasal 18 Kepala Sekretariat wajib mengawasi staf dan mengambil langkah-langkah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal terjadi penyimpangan.

Kepala Sekretariat wajib bertanggung jawab, memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan, dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas staf. Kepala Sekretariat wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk pimpinan dan bertanggung jawab kepada pimpinan serta menyampaikan laporan tepat waktu. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan unit organisasi dari staf di lingkungan Sekretariat KASN wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan bahan pemberian petunjuk kepada stafnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi Aparatur Sipil Negara wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik secara internal di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara maupun secara eksternal dengan

instansi lain di luar Komisi Aparatur Sipil Negara yang terkait sesuai dengan tugas masing-masing baik dengan instansi pusat maupun instansi daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Komisi Aparatur Sipil Negara berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara berkoordinasi dengan lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian khususnya terkait dengan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Kemudian pada akhir tahun KASN memberikan Laporan tahunan kepada presiden sebagai simbol pertanggung jawabannya. Hal ini tertera pada Pasal 25 Perpres tersebut:

- (1) Komisi Aparatur Sipil Negara melaporkan pelaksanaan kerjanya pada akhir tahun kepada Presiden.
- (2) Salinan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditembuskan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Menganalisa ketentuan dalam UU ASN, ditemukan kurang cermat memetakan dampak yang ditimbulkan dengan hanya mengamatkan KASN hanya terpusat di Jakarta. Padahal keberadaan lembaga yang setara dengannya telah lebih dahulu memiliki perwakilan di beberapa daerah untuk menunjang dan mengoptimalkan pelaksanaan fungsi, tugas dan kewenangan yang dimiliki, seperti

BKN dan LAN. Belajar dari kenyataan dan bukti yang telah nyata selayaknya dalam isi pasal UU ASN langsung memasukkan pembentukan KASN di Daerah. Teori Negara Hukum menyatakan Ajaran negara berdasarkan atas hukum (*de rechtsstaat dan the rule of law*) mengandung pengertian bahwa hukum adalah supreme dan kewajiban bagi setiap penyelenggara anegara atau pemerintah untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*).²⁷

Teori hukum politik merupakan sebuah teori mengkaji hubungan antara hukum dan politik. Hukum merupakan produk dari proses politik. Dengan demikian, didalam penyusunan dan pembuatan undang-undang, yang paling dominan adalah adanya keinginan politik, baik yang datang dari pemerintah maupun dari para anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Teori penjenjangan/hierarki norma hukum (*stufenbau des rechts*) dengan didukung oleh teori norma dasar (*grundnorm*) dari Hans Kelsen digunakan untuk menganalisa permasalahan yang timbul akibat adanyaketidakharmonisan antara asas yang dianut.²⁸

Berdasarkan uraian-uraian kalimat di atas maka dipandang fungsi dan tugas KASN sangatlah sentral untuk menyehatkan sistem birokrasi pada pemerintahan Indonesia agar tercipta pemerintahan yang memiliki birokrasi yang baik dan tertib serta tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

²⁷Herdiansyah Putra, dkk, “Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Dan Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, dalam Jurnal Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3 No. 4 November 2015.

²⁸Herdiansyah Putra, dkk, “Keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara Kaitannya Dengan Asas Efektif Dan Efisien Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, dalam Jurnal Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3 No. 4 November 2015.

B. Bentuk-Bentuk Sanksi yang Diberikan Komisi Aparatur Sipil Negara

Sebelum membahas mengenai bentuk-bentuk sanksi yang diberikan oleh KASN maka ada baiknya jika mengulas mengenai sanksi administrasi yang dikenal di lingkungan hukum.

Menurut Wicipto Setia Adi dalam jurnalnya bahwa pencantuman sanksi harus disesuaikan dengan substansi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Dalam beberapa peraturan perundang-undangan dijumpai pengenaan sanksi, terutama sanksi pidana terlihat sangat dipaksakan. Sanksi yang tidak sesuai akan mengakibatkan peraturan perundang-undangan yang dibentuk menjadi tidak efektif atau tidak ada daya/hasil gunanya. Hal ini sesuai dengan salah satu asas yang harus dipenuhi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Artinya, setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Akibat lainnya, dalam praktik sanksi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut karena tidak sesuai dengan lingkup substansinya menjadi sangat sulit untuk diterapkan. Ada kalanya sanksi perdata atau sanksi administratif dalam penegakan hukum suatu peraturan perundang-undangan merupakan pilihan yang lebih tepat dan efektif dibandingkan dengan sanksi pidana.²⁹

²⁹Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

Apabila substansi peraturan perundang-undangan merupakan lingkup hukum administrasi, maka tidak tepat apabila dipaksakan untuk diterapkan sanksi pidana. Tidaklah tepat pendapat yang menyatakan bahwa agar peraturan perundang-undangan dapat berlaku secara efektif selalu disertai dengan sanksi pidana. Untuk substansi yang berkaitan dengan masalah administratif, sanksi administratiflah yang paling efektif. Sanksi perdata diterapkan apabila penegakan peraturan perundang-undangan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang yang terkena ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Pada prinsipnya, siapa pun yang menimbulkan kerugian akan mengganti kerugian tersebut sesuai dengan kerugian yang dideritanya. Kerugian yang timbul sebagai akibat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat diselesaikan baik melalui jalur pengadilan maupun non-pengadilan. Sedangkan sanksi administratif dapat diterapkan baik melalui jalur pengadilan maupun jalur non pengadilan, yakni oleh pejabat administrasi. Sanksi administratif yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan kebanyakan terkait dengan masalah perizinan dan dilaksanakan oleh pejabat (badan) administrasi yang berwenang mengeluarkan perizinan tersebut. Sanksi administratif yang dijatuhkan oleh pejabat administrasi sering dikaitkan dengan pelanggaran terhadap persyaratan perizinan.³⁰

Selanjutnya Wicipto juga turut membahas tentang tujuan pemberian sanksi administrasi. Secara umum, sanksi dalam peraturan perundang-undangan, termasuk juga sanksi administratif, biasanya dikaitkan dengan atau

³⁰Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

sebagai konsekuensi dari suatu norma yang dirumuskan dalam bentuk larangan, perintah (keharusan), atau wajib (kewajiban). Suatu norma yang berisi larangan, perintah (keharusan), atau wajib (kewajiban) pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi. Ada beberapa tujuan pencantuman dan penerapan ketentuan sanksi dalam peraturan perundang-undangan, termasuk sanksi administratif. Pertama, sebagai upaya penegakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seperti diuraikan sebelumnya bahwa suatu norma yang mengandung larangan, perintah (keharusan), atau keharusan pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi. Pemberiansanksi akan memudahkan penegakan norma tersebut dan pada gilirannya kita akan melihat kedayagunaan/kehasilgunaan peraturan perundang-undangan tersebut.³¹

Selain itu, pencantuman sanksi juga merupakan upaya agar seseorang menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedua, memberikan hukuman bagi siapapun yang melakukan pelanggaran atas suatu norma peraturan perundang-undangan. Orang yang melakukan pelanggaran atas suatu norma memang sudah sepantasnya diberikan hukuman sesuai dengan berat/ringannya pelanggaran tersebut. Hukuman tersebut menjadi sepadan/tepat apabila orang tersebut memang secara sengaja melakukan pelanggaran atas suatu norma. Orang yang melakukan pelanggaran secara sengaja dapat diasumsikan bahwa orang tersebut memang mempunyai niat/itikad tidak baik, sehingga orang tersebut

³¹Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

pantas untuk mendapat hukuman/ganjaran yang setimpal. Ketiga, membuat jera seseorang untuk melakukan kembali pelanggaran hukum. Dengan dijatuhkannya sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan kembali pelanggaran. Dalam hukum pidana hal ini dikenal dengan teori penjeraan. Keempat, mencegah pihak lain untuk melakukan pelanggaran hukum. Dengan adanya ancaman berupa sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan pelanggaran hukum. Hal ini merupakan rambu-rambu atau peringatan agar seseorang tidak melakukan sesuatu yang dilarang.

Jenis sanksi administratif dapat berawal dari jenis yang paling ringan sampai dengan yang terberat. Sanksi administratif yang terberat kemungkinan akan lebih efektif apabila dibandingkan dengan penjatuhan sanksi pidana. Sesuai dengan lingkup substansinya, suatu peraturan perundang-undangan tidak perlu dipaksakan untuk mengatur mengenai sanksi karena belum tentu akan lebih efektif. Sebagaimana diungkapkan di atas, bisa saja terjadi penegakan hukum atas suatu peraturan perundang-undangan tidak selalu diikuti dengan sanksi.

Berdasarkan pengamatan dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ada beberapa macam sanksi administratif, yaitu:³²

- a. Peringatan/teguran lisan;
- b. Peringatan/teguran tertulis;
- c. Tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politie dwang*);
- d. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan:

³²Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

- e. Denda administratif;
- f. Pengenaan uang paksa (dwangsom).

Peringatan/teguran lisan merupakan sanksi administratif yang paling ringan dan lazimnya peringatan/teguran lisan merupakan tahap awal sebelum menuju ke jenjang/tahap sanksi administratif berikutnya, karena biasanya sanksi administratif bisa diterapkan secara berjenjang. Artinya, untuk menerapkan sanksi administratif yang cukup berat dilakukan secara berjenjang diawali dengan sanksi administratif yang teringan, lazimnya dilakukan peringatan terlebih dahulu sampai beberapa kali. Kalau ternyata setelah dilakukan peringatan beberapa kali tidak ada respon baru diterapkan sanksi administratif tahap selanjutnya yang cukup berat. Dalam bidang kepegawaian, dan kemungkinan juga di bidang lain, sanksi administratif berupa peringatan/teguran lisan sering ditulis dalam bentuk surat sehingga dilihat dari bentuknya bukan lagi lisan tapi tertulis. Berdasarkan pengamatan biasanya dalam bagian perihal surat tersebut disebutkan “Perihal: peringatan/teguran lisan.” Mengapa dilakukan dalam bentuk tertulis, meskipun jenisnya lisan? Hal ini untuk lebih mempermudah pembuktian, karena kalau dilakukan secara lisan sangat sulit pembuktiannya. Kalau dilakukan secara tertulis dapat didokumentasikan sehingga mempermudah pembuktiannya. Pemberian sanksi administratif berupa teguran/peringatan lisan bisa dilakukan lebih dari satu kali, baru setelah itu dilakukan pemberian sanksi administratif tahap berikutnya.³³

³³Wicipto Setiaadi, “Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan”, dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

Sanksi administratif berupa teguran/peringatan tertulis biasanya merupakan tahapan berikutnya apabila sudah diberikan sanksi administratif berupa teguran/peringatan lisan tetapi ternyata masih tetap diabaikan dan perbuatan yang dilanggar belum dilakukan perbaikan. Sama dengan sanksi administratif teguran/peringatan lisan, sanksi administratif teguran/peringatan tertulis juga bisa dilakukan untuk lebih dari satu kali. Dalam berbagai peraturan perundang-undangan sering dipersyaratkan untuk menuju pada sanksi administratif yang lebih berat harus didahului dengan teguran/peringatan (lisan atau tertulis) terlebih dahulu, kecuali dalam keadaan yang sangat mendesak. Setelah itu baru diberikan sanksi administratif tahap berikutnya yang agak lebih berat. Hal-hal yang perlu dituangkan dalam teguran/peringatan tertulis antara lain perintah yang jelas, apa yang harus dilakukan oleh orang yang diberi teguran/peringatan tertulis agar pejabat administrasi negara tidak sampai pada pengambilan tindakan nyata (paksa).³⁴

Teguran/peringatan secara tertulis ini harus mengandung kepastian hukum, artinya bahwa orang yang diberi teguran/peringatan tersebut mengetahui secara pasti apa yang harus dilakukan dan apa konsekuensinya jika tidak dilakukan. Teguran/peringatan tertulis juga memuat secara pasti ketentuan peraturan perundang-undangan mana yang dilanggar. Perintah yang dituangkan dalam teguran/peringatan tertulis tidak dapat berisi hal-hal yang berada di luar peraturan perundang-undangan yang dilanggar. Pejabat administrasi negara harus mengetahui pasti norma/ketentuan

³⁴Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

mana yang dilanggar. Dalam teguran/peringatan tertulis tersebut harus ditentukan berapa lama jangka waktu yang diperlukan untuk melaksanakan perintah tersebut. Hal ini berarti bahwa pejabat administrasi negara juga belum bisa melakukan tindakan nyata selama masih berada dalam jangka waktu yang ditentukan.³⁵

Sebelum masuk pada bentuk-bentuk sanksi yang di berikan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, maka ada baiknya jika membahas terlebih dahulu hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan oleh ASN terkait dengan kode etik ASN yang harus dijaga agar terhindar dari sanksi yang diberikan oleh KASN.

Untuk memahami terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam usaha 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 Kesatuan Republik Indonesia, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.³⁶

Adapun larangan yang tidak boleh dilanggar oleh seorang pegawai negeri sipil sebagai berikut:³⁷

³⁵Wicipto Setiaadi, "Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan", dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

³⁶Sunarti Sudirman, "Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Di Kota Parepare", (Skripsi) Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2018.

³⁷Sunarti Sudirman, "Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Di Kota Parepare", (Skripsi) Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2018.

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;

- k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. memberikan dukungan kepada calon Presiden dan Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden dan Wakil Presiden dengan cara:
 - 1) membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 2) mengadakan kegiatan mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
 - 3) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk

atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

n. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- 3) membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- 4) mengadakan kegiatan mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Komisi Aparatur Sipil Negara dapat merekomendasikan kepada presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang melanggar prinsip sesuai ketentuan perundang-undangan. Hal ini tertuang dalam dalam Pasal 33 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 “Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi

terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Bentuk-bentuk sanksi yang dimaksud di atas terletak pada Pasal 33 ayat (2) yaitu:

- a. Peringatan;
- b. Teguran;
- c. Perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran;
- d. Hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
- e. Sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bentuk-bentuk sanksi seperti yang tertera di atas pada Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dilakukan oleh:

Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh:

- a. Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- b. Menteri terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang, dan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Selanjutnya akan dibahas mengenai struktur kelembagaan dari KASN secara garis besar tertera pada Pasal 35 ayat (1):

KASN terdiri atas:

- a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
- b. 1 (satu) orang wakil ketua merangkap anggota, dan
- c. 5 (lima) orang anggota.

Pada Pasal 36 ayat (1) sampai dengan (6) diterangkan secara terstruktur mengenai asisten KASN yang berperan membantu KASN dalam melaksanakan tugasnya, bunyi pasal tersebut sebagai berikut:

- a. KASN dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dibantu oleh asisten dan Pejabat Fungsional keahlian yang dibutuhkan.
- b. Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh ketua KASN berdasarkan persetujuan rapat anggota KASN.
- c. Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari PNS maupun non-PNS yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen publik, manajemen sumber daya manusia, psikologi, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- d. Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak sedang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, tidak merangkap jabatan, serta diseleksi secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan rekam jejak, kompetensi, netralitas, dan integritas moral.

- e. Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki dan melaksanakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta diawasi oleh anggota KASN.
- f. Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat, tata cara pengangkatan dan pemberhentian, kode etik dan kode perilaku, dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab asisten KASN diatur dengan Peraturan KASN.

Setelah asisten, KASN dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat. Kepala sekretariat berasal dari PNS. Kepala sekretariat diangkat dan diberhentikan oleh ketua KASN. KASN dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.

Secara lengkap keanggotaan KASN terdapat pada Pasal 38 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, yaitu:

- (1) Anggota KASN terdiri dari unsur pemerintah dan/atau nonpemerintah.
- (2) Anggota KASN harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Warga negara Indonesia;
 - b. Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - c. Berusia paling rendah 50 (lima puluh) tahun pada saat mendaftarkan diri sebagai calon anggota KASN;
 - d. Tidak sedang menjadi anggota partai politik dan/atau tidak sedang menduduki jabatan politik;
 - e. Mampu secara jasmani dan rohani untuk melaksanakan tugas;

- f. Memiliki kemampuan, pengalaman, dan/atau pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia;
- g. Berpendidikan paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen sumber daya manusia, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang memiliki pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia;
- h. Tidak merangkap jabatan pemerintahan dan/atau badan hukum lainnya; dan
- i. Tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

C. Akibat Hukum Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Etik

Kode etik dan kode perilaku pada praktiknya saling berhubungan erat. Kedua hal tersebut harus dijaga oleh setiap masyarakat yang memiliki profesi. Dalam hal ini akan dibahas mengenai akibat hukum bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran etik. Pembahasan kali ini akan dimulai dengan penjelasan tentang kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Kode etik merupakan bentuk aturan yang tertulis melalui kesepakatan bersama berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan ketika dibutuhkan dapat difungsikan sebagai alat untuk menangani berbagai macam tindakan secara umum yang dinilai menyimpang dari kode etik tersebut. Kode etik biasanya dibuat oleh suatu organisasi atau suatu kelompok, sebagai suatu tindakan dan pandangan secara umum sesuai dengan budaya organisasi jika terjadi hal – hal diluar keadaan

normal atau diluar bidang pekerjaan. Prinsip – prinsip yang dimuat dalam kode etik luas dan tidak spesifik karena disusun dengan maksud untuk menyediakan pijakan bagi seseorang untuk membuat pertimbangan secara mandiri dan menentukan tindakan apa yang tepat dalam menghadapi suatu situasi. Sebagai contoh, kode etik ASN mengatur bahwa semua pegawai ASN harus melaksanakan tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang pelaksanaannya masih memerlukan penafsiran. Sanksi yang diberikan dalam kode etik bukan berupa sanksi fisik melainkan moral seperti, rasa kemanusiaan, harga diri, martabat, dan nilai-nilai filosofis. Pemberian sanksi moral dinilai memiliki efek jera bagi pegawai yang melanggarnya.³⁸

Kode perilaku diartikan sebagai nilai yang signifikan dan memiliki arti bagi sebuah bisnis. Sebuah kode perilaku biasanya sesuai dengan outline dari misi dan nilai-nilai yang terkandung dalam bisnis atau organisasi seperti, bagaimana seorang profesional bertindak dalam melakukan pekerjaan, tentunya akan mengikuti dasar nilai yang terkandung dalam perusahaan atau dasar seorang profesional dalam bertindak. Kode perilaku mencantumkan beberapa undang-undang khusus yang relevan dengan berbagai bidang operasi organisasi, atau industri, yang harus dipatuhi karyawan. Sehingga setiap pegawai akan melakukan tindakan yang sama dalam kondisi normal sesuai dengan kode perilaku yang dimiliki oleh perusahaan. Aturan dalam kode perilaku menjabarkan secara spesifik tentang hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam melakukan pekerjaan. Kode etik dan kode perilaku digunakan dalam upaya

³⁸Tim Penyusun, *Op.Cit.*, halaman 7.

mengatur perilaku dengan cara yang sangat berbeda. Kode etika umumnya luas dan tidak spesifik, dirancang untuk memberikan seperangkat nilai atau pendekatan pengambilan keputusan yang memungkinkan karyawan untuk membuat penilaian individu tentang tindakan yang paling tepat. Sedangkan kode etik umumnya membutuhkan sedikit pertimbangan; Anda mematuhi atau dikenakan hukuman, dan kode perilaku memberikan aturan yang cukup jelas tentang tindakan mana yang diperlukan, dapat diterima atau dilarang.³⁹

Kode Etik maupun Kode Perilaku digunakan dalam upaya untuk mendorong bentuk perilaku tertentu oleh pegawai. Pedoman etika berupaya memberikan panduan tentang nilai dan pilihan untuk memengaruhi pengambilan keputusan. Sedangkan pedoman perilaku membantu pegawai dalam melakukan kegiatan sehari – hari secara rinci dan jelas. Organisasi yang lebih besar kadang-kadang memiliki kode etik dan kode perilaku dalam peraturan terpisah atau keduanya digabungkan menjadi satu peraturan. Kode etik dan perilaku organisasi besar biasanya menjabarkan prinsip-prinsip etis yang mengatur keputusan dan perilaku di perusahaan atau organisasi. Mereka memberikan garis besar umum tentang bagaimana perilaku karyawan, serta panduan khusus untuk menangani masalah seperti pelecehan, keselamatan, dan konflik kepentingan.⁴⁰

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai ASN berpedoman pada kode etik and kode perilaku pegawai ASN. Penerapan kode etik

³⁹*Ibid.*, halaman 7-8.

⁴⁰*Ibid.*, halaman 8.

pegawai ASN mengacu pada Undang- Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 42 Tahun 2004. Kode etik PNS diatur dalam PP 42 tahu 2004. Menurut Pasal 1 angka 2 peraturan tersebut , Kode Etik PNS merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Tujuan penerapan kode etik, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 PP No. 42 Tahun 2004, sebagai berikut:

- a. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil;
- b. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat;
- c. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Melalui kode etik dan kode perilaku pegawai ASN akan menumbuhkan kesadaran moral atas kedudukan yang diperoleh dari negara atas nama rakyat pada setiap aparatnya. Pejabat yang dapat menaati norma-norma dalam kode etik dan kode perilaku akan menempatkan kewajibannya sebagai aparat pemerintah di atas kepentingan-kepentingannya akan karier dan kedudukan. ASN merupakan suatu profesi yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan

dan penyediaan pelayanan publik. Sebagai anggota suatu profesi, pegawai ASN dalam melaksanakan tugasnya harus profesional, dalam arti memiliki kompetensi yang dibutuhkan serta berpegang pada nilai dasar, kode etik dan kode perilaku selaku aparatur negara, sebagaimana diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Profesionalitas pegawai ASN tercermin dari seberapa jauh kepatuhan mereka terhadap Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN. Profesionalitas erat kaitannya dengan etika ASN dalam bekerja.. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi, cermat, disiplin, bersikap melayani dan melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan. Penerapan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN bertujuan untuk menjaga citra dan martabat seorang ASN Kode etik dan kode perilaku juga berfungsi sebagai standar untuk menilai apakah perilaku yang dijalankan dapat dikatakan baik atau buruk. Kode etik dan kode perilaku berperan dalam menegakkan *self control* bagi pegawai ASN untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional guna menjamin mutu profesi ASN. Pegawai ASN yang profesional akan mendukung peningkatan kinerja dan citra birokrasi pemerintah.⁴¹

Dasar hukum dalam penerapan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN ialah pada UU Nomor 5 Tahun 2014; PP 53 Tahun 2010 dan PP 42 Tahun 2004. Pembahasan kali ini akan difokuskan pada ketiga dasar hukum tersebut. UU Nomor 5 Tahun 2014 merupakan Undang-undang yang mengatur tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014

⁴¹*Ibid.*, halaman 9-10.

lebih dikenal dengan UU ASN, karena di dalamnya mengatur berbagai aspek tentang Manajemen ASN. Pembahasan dalam UU ASN meliputi definisi ASN, Nilai dasar seorang ASN, hingga lembaga yang terkait dengan ASN. Pada UU ASN ini diatur juga mengenai kode etik dan kode perilaku ASN. Pada pasal 3 lebih dijelaskan secara umum mengenai ASN sebagai sebuah profesi. Dalam hal ini sebagai sebuah profesi ASN harus memiliki nilai dasar, kode etik dan kode perilaku. Nilai dasar merupakan sebuah acuan atau pedoman yang melekat pada diri seorang ASN.

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai dasar,
- b. Kode etik dan kode perilaku,
- c. Komite, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik,
- d. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas,
- e. Kualifikasi akademik,
- f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan
- g. Profesionalitas jabatan.

Pasal 5 UU ASN penerapan kode etik dan kode perilaku tindakan yang harus dilakukan oleh seorang ASN lebih jelas digambarkan. Pasal ini dibuka dengan menjelaskan tujuan penerapan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, yaitu untuk menjaga citra dan martabat ASN. Kemudian huruf b menjelaskan tindakan yang harus dipatuhi seorang ASN secara umum.

Pasal 5 Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN:

- a. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.
- b. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat 1 berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:
 1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berinteritas tinggi
 2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
 3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan
 4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
 5. Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasana atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan etika pemerintahan
 6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
 7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
 8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
 9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan

10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN
12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 menjelaskan mengenai Jiwa Korp seorang PNS. Dibahas lebih mendalam mengenai kode etik dan kode perilaku ASN yang dijelaskan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pada pembuatan PP tersebut aspek yang dimasukan hanya pada aspek PNS belum memuat ASN secara penuh. Namun PP ini dapat dijadikan acuan bagi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang ASN hingga dikeluarkan peraturan terbaru mengenai kode etik ASN. Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan Pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini. Pasal 13 mengatur pembentukan kode etik dan kode perilaku masing – masing instansi yang disesuaikan dengan karakteristik instansi dan organisasi profesi. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam penerapan kode etik yang disesuaikan dengan culture kerja pada masing-masing instansi. Pada pasal 14 mengatur agar setiap peraturan yang dibuat oleh masing-masing instansi tidak boleh bertentangan

dengan peraturan kode etik PP 42. Hal ini dimaksudkan agar peraturan yang berlaku dimasing-masing instansi dapat selaras dengan peraturan kode etik secara nasional. Sedangkan sanksi yang diatur dalam PP 42 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 15 dan 16. Pada pasal 15, Setiap pelanggaran etika yang dilakukan oleh ASN maka akan dikenakan sanksi moral. Dalam hal ini sanksi moral dibuat secara tertulis dan dinyatakan oleh pejabat pemina kepegawaian. Sedangkan dalam pasal 16 Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran kode etik selain dikenakan sanksi moral sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat 3, dapat dikenakan tindakan administratif sesuai dengan peraturan perundangundangan, atas rekomendasi majelis kode etik.⁴²

Disiplin pegawai ASN merupakan salah satu aspek yang terkandung di dalam kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Peraturan mengenai disiplin dalam PP 53 tahun 2010 menjadi acuan bagi ASN dalam melakukan pekerjaan sekaligus pemberian hukuman bagi ASN. Dalam PP 53 Tahun 2010 terdapat pasal yang menjelaskan tentang hal yang harus dilakukan (*do*) dan hal yang dilarang sebagai seorang PNS (*don't*). PP Nomor 53 Tahun 2010 menjadi peraturan yang menjelaskan hal – hal yang belum dijelaskan atau kurang jelas dalam PP Nomor 42 Tahun 2004. Jauh lebih dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 biasanya dikolaborasikan dengan PP Nomor 42 Tahun 2004 dalam memberikan tindakan sanksi administratif¹² selain pemberian sanksi moral. Namun diakui ada beberapa hal yang terkadang menjadi tumpang tindih atau masih belum tergambarkan secara jelas dalam kedua peraturan tersebut. Meski ada PP 11 Tahun 2017

⁴²*Ibid.*, halaman 12-13.

mengenai manajemen PNS yang dapat juga dikolaborasikan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010. Namun PP 11 Tahun 2017 lebih difokuskan dalam penerapan manajemen ASN.⁴³

Berikutnya beberapa penyebab terjadinya pelanggaran kode etik oleh ASN. Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat beberapa faktor penyebab banyaknya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN. Secara garis besar, instansi pemerintah saat ini belum memiliki sistem yang mendukung penerapan dan penegakan kode etik dan kode perilaku, diantaranya ditunjukkan dengan ketiadaan peraturan, sistem pengaduan, komitmen dan role model, serta data pelanggaran yang belum dikelola dengan baik. Berikut beberapa penyebab terjadinya pelanggaran etik.⁴⁴

- a. Belum Terdapat Peraturan Internal tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Instansi

Pada tahun 2018 survei dilakukan ke instansi pemerintah pada tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Hasil survei menunjukkan hanya 16% dari total 66 sampel kabupaten/kota yang sudah memiliki peraturan internal mengenai kode etik dan kode perilaku, sedangkan 84% kabupaten/kota sisanya belum memiliki peraturan. Pada tingkat provinsi, dari total 34 Pemerintah Provinsi yang disurvei, 68% diantaranya telah memiliki peraturan kode etik dan kode perilaku, dan hanya 32% yang belum memiliki. Sementara di tingkat pusat, kondisinya lebih baik. Sekitar 96% dari 35 instansi pemerintah yang disurvei telah memiliki peraturan

⁴³*Ibid.*, halaman 15.

⁴⁴*Ibid.*, halaman 20.

internal mengenai kode etik dan kode perilaku. Bahkan beberapa instansi membuat buku saku mengenai kode etik dan kode perilaku yang dipegang oleh setiap pegawai. Seperti Kementerian BUMN, Kementerian Kehutanan, dan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Grafik berikut mengilustrasikan presentase instansi pemerintah yang sudah dan belum memiliki peraturan kode etik dan kode perilaku internal.

b. Peraturan Kode Etik dan Kode Perilaku Belum Disosialisasikan kepada Seluruh Pegawai

Survei yang dilakukan Tim Pengkajian juga menghasilkan data maturitas penerapan kode etik dan kode perilaku yang meliputi tahap sosialisasi dan internalisasi. Di tingkat pusat, dari 26 kementerian hanya 12 atau 46% yang telah melakukan sosialisasi. Sementara pada tingkat provinsi, baru 31% atau 8 pemprov yang sudah menyosialisasikan peraturan kode etik dan kode perilakunya dari total 23 pemprov yang memiliki peraturan. Pada tingkat kabupaten/kota, dari 71 kabupaten, sudah ada 46% atau 12 kabupaten/kota yang melakukan sosialisasi peraturan kode etik dan kode perilaku. Berikut grafik sebagai ilustrasi data instansi pemerintah yang telah melakukan sosialisasi kode etik dan kode perilaku.

c. Sistem Pengawasan Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Belum Efektif

Pengawasan merupakan satu fungsi yang penting untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, pengawasan penerapan kode etik dan kode

perilaku bertujuan untuk memastikan seluruh pegawai dalam instansi pemerintah bertindak sesuai dengan nilai yang terkandung dalam kode etik dan pedoman perilaku organisasi. Upaya pengawasan salah satunya dapat dilihat dari data statistik pengelolaan pelanggaran. Hasil survei menunjukkan bahwa meskipun instansi pemerintah pada lingkungan kementerian, LPNK, dan provinsi sudah mempunyai sistem pengelolaan pelanggaran; sebagian besar masih menggunakan sistem pengelolaan offline. Di lingkungan kementerian, baru sebanyak 22.2% yang menggunakan sistem online, 66.7% masih menggunakan sistem offline, dan 11.1% sisanya masih melakukan pengelolaan secara manual. Di lingkungan pemerintah provinsi, sebanyak 8.8% sudah menggunakan sistem online, 47.1% menggunakan sistem offline, 44.1% masih manual. LPNK, sebanyak 12.5% menggunakan sistem pengelolaan pelanggaran online, 75.0% masih menggunakan sistem offline, dan 12.5% mengelola secara manual. Pengelolaan data pelanggaran memegang peran penting dalam monitoring penerapan kode etik dan kode perilaku. Dengan pengelolaan yang efektif, akan tersedia informasi detail mengenai track record pegawai ASN yang melakukan pelanggaran. Basis data ini kemudian dapat dimanfaatkan untuk memastikan pegawai ASN yang mendaftar pada posisi tertentu tidak pernah melakukan pelanggaran berat, terutama dalam etika dan perilaku. Sistem pengawasan juga dapat diupayakan dengan membangun whistleblowing system. Rekan kerja berperan sebagai whistleblower yang efektif karena mengetahui keseharian

pegawai, terutama dalam berperilaku sesuai pedoman atau tidak. Namun demikian, melakukan pengaduan pelanggaran melalui whistleblowing system belum menjadi budaya di Indonesia karena risikonya dinilai besar bagi pelapor karena mungkin dapat menjadi bumerang bagi karirnya. Untuk itu, pengawasan melalui whistleblowing system harus dibangun bersama dengan perlindungan yang diberikan kepada pelapor dan juga mekanisme pengelolaan pengaduan.

d. Kurangnya Komitmen dan Role-model dari Pimpinan dalam Menegakkan Aturan

Ketidaktegasan PPK dalam menjatuhkan hukuman disiplin menunjukkan lemahnya komitmen PPK dalam penegakan kode etik dan kode perilaku ASN. Padahal jika sebelumnya instansi sudah memastikan bahwa kode etik dan kode perilaku diketahui dan dipahami oleh semua orang, penegakan seharusnya dilakukan dengan zero tolerance. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memelihara konsistensi penerapan kode etik dan kode perilaku dan menimbulkan efek jera bagi pegawai ASN yang melanggar.

Untuk mengetahui bagaimana sanksi-sanksi yang telah diberikan, di lansir pada detik.com bahwa Sebanyak 991 aparatur sipil negara (ASN) dari berbagai daerah terlibat dalam kasus pelanggaran netralitas. Hampir 300 ASN telah dinyatakan terbukti melanggar netralitas. Dari jumlah 991 ASN itu, 299 sudah diproses sampai tahap pemberian sanksi, yang terdiri atas 179 dikenai sanksi disiplin dan 120 dikenai sanksi kode etik," kata Kepala Biro Humas Badan

Kepegawaian Negara (BKN) Mohammad Ridwan dalam keterangan tertulis, Selasa (23/7/2019).⁴⁵

Ridwan menjelaskan 299 ASN terbukti melanggar Pasal 12 Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dari 299 ASN tersebut terbukti melakukan aktivitas terkait Pilkada 2018 atau Pemilu 2019. Sementara itu, 692 ASN lainnya masih dalam tahap pemeriksaan. Ridwan memastikan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN akan menyebut proses hukum terhadap 692 ASN akan berjalan hingga tuntas. Adapun 692 sisanya yang belum ditetapkan sanksi masih dalam tahap pemeriksaan dan klarifikasi lebih lanjut dengan pihak instansi masing-masing," jelasnya. Ridwan mengatakan hampir 100 persen dari 991 ASN tersebut merupakan pegawai pemerintah daerah. Dia menjelaskan sanksi pelanggaran disiplin ada dua model, yakni sedang dan berat. Untuk pelanggaran disiplin sedang, sanksi yang diterapkan dapat berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun," papar Ridwan. Hukuman disiplin berat dapat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Kemudian dapat berupa pembebasan dari jabatan hingga pemberhentian dengan hormat tak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Mengenai

⁴⁵News Detik.com, "Langgar Netralitas 299 ASN Dijatuhi sanksi Disiplin dan Kode Etik", melalui <https://news.detik.com>, di akses pada 20 September 2019.

penjelasan jenis pelanggaran dan sanksi disiplin untuk ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.⁴⁶

Pelanggaran terhadap kode etik Pegawai negeri Sipil dapat dikenakan sanksi moral. Selain sanksi moral juga dapat berupa sanksi administrasi bahkan lebih jauh lagi dapat berupa sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman disiplin tingkat ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. Jenis hukuman disiplin tingkat ringan ini pada dasarnya tidak mempunyai dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil, tetapi lebih bersifat moral, karena seseorang akan merasa malu jika ditegur oleh pimpinan. Perasaan malu tersebut adalah sanksi moral. Kode etik PNS bertujuan untuk memberikan arah dan pendoman bagi PNS dalam bersikap, bertingkah laku dan berbuat, baik dalam melaksanakan tugas maupun pergaulan hidup sehari-hari sehingga integritas, martabat, kehormatan, citra dan kepercayaan PNS dalam melaksanakan setiap tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab kepada negara, pemerintah dan sesama pegawai, masyarakat dan organisasi dapat terjaga.

⁴⁶News Detik.com, “ Langgar Netralitas 299 ASN Dijatuhi sanksi Disiplin dan Kode Etik”, melalui <https://news.detik.com>, di akses pada 20 September 2019.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terkait dengan fungsi KASN terdapat pada Pasal 30 UU No.5 Tahun 2014 bahwa “KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah”. KASN bertugas untuk menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan, melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.
2. Komisi Aparatur Sipil Negara dapat merekomendasikan kepada presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang melanggar prinsip sesuai ketentuan perundang-undangan. Hal ini tertuang dalam dalam Pasal 33 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 “Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Bentuk-bentuk sanksi yang dimaksud di atas terletak pada Pasal 33 ayat (2) yaitu Peringatan, Teguran, Perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, Hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan

peraturan perundangundangan, Sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Pelanggaran terhadap kode etik Pegawai negeri Sipil dapat dikenakan sanksi moral. Selain sanksi moral juga dapat berupa sanksi administrasi bahkan lebih jauh lagi dapat berupa sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman disiplin tingkat ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. Jenis hukuman disiplin tingkat ringan ini pada dasarnya tidak mempunyai dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil, tetapi lebih bersifat moral, karena seseorang akan merasa malu jika ditegur oleh pimpinan. Perasaan malu tersebut adalah sanksi moral. Kode etik PNS bertujuan untuk memberikan arah dan pendoman bagi PNS dalam bersikap, bertingkah laku dan berbuat, baik dalam melaksanakan tugas maupun pergaulan hidup sehari-hari sehingga integritas, martabat, kehormatan, citra dan kepercayaan PNS dalam melaksanakan setiap tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab kepada negara, pemerintah dan sesama pegawai, masyarakat dan organisasi dapat terjaga.

B. Saran

1. Saran dari penulis bahwa fungsi dan tugas yang dimiliki oleh KASN sudah tertera pada peraturan perundang-undangan. Tetapi alangkah lebih baik jika fungsi dan tugas itu diperluas agar lebih efektif untuk mengurangi pelanggaran kode etik ASN.

2. Bentuk sanksi yang diberikan untuk ASN yang melakukan pelanggaran etik adalah sanksi administratif. Seharusnya dikenakan saja sanksi perdata yaitu dengan cara ganti rugi atas pelanggaran yang ia lakukan.
3. Pada zaman sekarang ini sanksi moral sudah tidak dapat membuat seseorang jera lagi. Maka dari itu akibat hukum dari sanksi harus lebih tegas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku:

- Ida Hanifah, Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- K. Bertens. 2014. *Etika*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Kanisius
- Lilis Hartini. 2014. *Bahasa & Produk Hukum*. Bandung: Refika Aditama.
- Moh. Kusnardi. 2016. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ridwan HR. 2007. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiat*. Malang: Inteligencia Media.
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Perss.
- Tim Penyusun. 2018. *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara.

B. Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

C. Jurnal, Artikel

- Adrie, "Kedudukan Dan Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian", dalam Jurnal Yustitia Vol. 12 No. 2 Desember 2018.
- Cliff M Sunda, dkk. " Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara". *Dalam Jurnal Eksekutif* Vol. 1 No. 1 2017.
- Jimmy Arief Saud, *Kode Etik Aparatur Sipil Negara*, Artikel Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 31 Agustus 2018.

Riris Khatarina. “Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara”. *Dalam Jurnal Spirit Publik* Vol. 13 No.2 Oktober 2018.

Sunarti Sudirman, “Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Di Kota Parepare”, (Skripsi) Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2018.

Wicipto Setiaadi, “Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan”, dalam *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol.6 No. 4 Desember 2009.

D. Internet

News Detik.com, “ Langgar Netralitas 299 ASN Dijatuhi sanksi Disiplin dan Kode Etik”, melalui <https://news.detik.com>, di akses pada 20 September 2019.