

**PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL
NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK
KEDISIPLINAN
(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)**

SKRIPSI

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

Oleh:

TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM. 1306200342



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

FAKULTAS HUKUM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM : 1306200342
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK KEDISIPLINAN (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kota Medan)
PENDAFTARAN : 09 Maret 2019

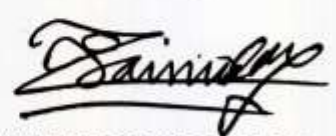
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Komprehensif Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Diketahui Oleh:
Dekan


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

Pembimbing II


ERWIN ASMADI, S.H., M.H.
NIDN: 0120028205



**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 Selasa, Tanggal 01 Oktober 2019 Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM : 1306200342
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK KEDISIPLINAN (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kota Medan)
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 Administrasi Negara

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001


FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. AHMAD FAUZI, S.H., M.Kn
2. MUKHLIS, S.H., M.H
3. ZAINUDDIN, S.H., M.H
4. ERWIN ASMADI, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 
4. 



**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM : 1306200342
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
**JUDUL SKRIPSI : PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR
SIPIIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK
KEDISIPLINAN (Studi Kasus di Dinas Perhubungan
Kota Medan)**

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian**

Medan, 19 Maret 2019

Pembimbing I

ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

Pembimbing II

ERWIN ASMADI, S.H., M.H
NIDN: 0120028205

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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 : **TOMI MANDALA PUTRA NASUTION**
NPM : 1306200342
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil
Negara yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan
(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kota Medan)

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, September 2019

Saya yang menyatakan



TOMI MANDALA PUTRA NASUTION

ABSTRAK

PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)

TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM. 1306200342

Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum bersih sehingga cenderung merusak kewibawaannya sebagai pelaksana negara. Kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan relatif masih rendah, sehingga belum berlangsung secara efisien dan efektif. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukannya. Sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab Aparatur Sipil Negara (ASN) melanggar kode etik, bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik kedisiplinan dan bagaimana hambatan penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik kedisiplinan.

Jenis Penelitian ini adalah yuridis empiris, sumber data penelitian ini adalah sumber data primair. Alat pengumpul data menggunakan dari studi dalam wawancara. Studi dokumen digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier, data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh gambaran bahwa faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal asalnya dari dalam diri seorang ASN itu sendiri, yaitu kepribadian yang malas, gaya hidup yang konsumtif, kurangnya iman atau nilai religius. Sedangkan faktor eksternalnya merupakan faktor di luar diri seorang ASN antara lain *double job* dan pergaulan bebas. Pelaksanaan penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik kedisiplinan ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 ayat (1) maka terdapat hukuman dengan cara pemanggilan secara tertulis untuk diperiksa ,setelah melakukan pemeriksaan maka masuk ke tahap pemutusan sanksi hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Hambatan pelaksanaan penengakan disiplin ASN, Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, Tidak ada respon oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya

Kata kunci: Aparatur Negeri Sipil, Disiplin, Kode Etik, Penegakan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga sripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Penegakan Disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Secara khusus dengan rasa hormat dan pengharaan yang setinggi-tingginya di ucapkan Terima Kasih kepada Ayahanda saya yusran Nasution dan Ibunda saya Rusmala Dewi yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.
2. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agusani., M.A.P atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.

3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H Atas Kesempatan Menjadi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.
5. Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Erwin Asmadi S.H., M.H dan Bapak Zainuddin S.H, M.H selaku pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
6. Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terutama kepada Bapak Erwin Asmadi S.H., M.H dan Bapak Zainuddin S.H, M.H selaku dosen terbaik bagi penulis yang senantiasa membantu serta memberi masukan, membimbing penulis selama penulis menjadi Mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Tak terlupa disampaikan terimakasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terimakasih disampaikan kepada Bapak Renward Parapat ATD, MT Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan atas bantuannya sebagai narasumber memberikan data primer dan dorongan hingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Begitu juga kepada teman teman rekan #kamarwira sebagai tempat curahan hati bagi penulis dari terang bulan malam sampai siang terang

matahari dan dua kali adzan menghampiri selama ini dan memberikan solusi serta selalu menemani penulis dalam keadaan susah ataupun senang. Tiada gedung yang paling indah kecuali persahabatan, untuk itu dalam kesempatan diucapkan terimakasih sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada Rizky Winalda (kumes/penjilat), Wira Pelawak, M. Ridho Sinaga (GodofWar), Najar naiborhu(Richman), Aziz sugigik, Wilan wuling, Ketua Reza, Peyek (fuckboy) dll. terima kasih sebesar-besarnya semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Illahirabbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah maha mengetahui niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2019
Hormat Saya

TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM. 1306200342

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Metode penelitian	7
1. Sifat Penelitian.....	7
2. Sumber Data	8
3. Alat Pengumpul Data.....	8
4. Analisis Data.....	9
D. Definisi Operasional	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Aparatur Sipil Negara.....	11
B. Kode Etik Kedisiplinan ASN	16
C. Penegakan Disiplin.....	22

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Aparatur Sipil Negara (ASN)	
Melanggar Kode Etik Kedisiplinan	26
B. Bentuk Pelaksanaan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur	
Sipil Negara (ASN) Yang Melanggar Kode Etik	36
C. Hambatan Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil	
Negara (ASN) Yang Melanggar Kode Etik.....	50

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Administrasi publik sangat perhatian terhadap terwujudnya tata pemerintahan yang baik dan amanah. Tata pemerintahan yang baik (*good goverment*). Itu diwujudkan dengan lahirnya tatanana pemerintahan yang demokratis dan diselenggarakan secara baik, bersih, transparan dan berwibawa.¹

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar. Salah satunya perubahan itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintahan.

Kedudukan dan peranan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam setiap lembaga adalah ujung tombaknya dalam menjalankan suatu pembangunan pemerintahan di republik indonesia. Perananan dari ASN seperti di analogikan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behindthe gun*, yaitu

¹ Miftah Thoha. 2015. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, halaman 91

bahwa bukan senjata yang dimaksud di atas melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.²

Pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dirasakan kurang efektifitas dan kurang efisiensinya. Oleh karena itu sehingga pembangunan aparatur pemerintah harus ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya, yang hanya dapat diwujudkan oleh aparatur yang bersih dan berwibawa. ASN masih belum bersih sehingga cenderung merusak kewibawaanya sebagai pelaksana negara. Kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan relatif masih rendah, sehingga belum berlangsung secara efisien dan efektif. Di lingkungan ASN masih ditemui berbagai kelemahan. Di antara kelemahan-kelemahan itu adalah masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan pemborosan kekayaan dan keuangan negara, pungutan liar serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya.

Nilai-nilai etika harus ditaati oleh ASN tercermin dalam kewajiban ASN berdasarkan peraturan perundangan. Kewajiban ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bentuk kewajiban tersebut terakumulasi dalam bentuk sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh setiap ASN. Bentuk konkret dari penjabaran iktikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan ASN adalah dicantumkannya

² Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaiaan di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika, halaman 31

kode etik ASN Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.³

Persoalan kualitas pelayanan publik selalu dipertanyakan oleh masyarakat pada umumnya. Sebab dari ketidak berkualitasnya pelayanan publik, jika didefinisikan bermuara pada persoalan konflik kepentingan, korupsi birokrasi yang berbelit-belit dan yang penting juga adalah kualitas moral jujur, adil dan *fair*, seorang aparatur birokrasi pemerintahan, mulai dari pejabat sampai pelaksana pelayanan publik (*street level bureaucrat*).⁴

Pembinaan ASN diatur dalam Pasal 25 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu agar ASN bisa melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu, perlu dibuatnya aturan pembinaan ASN dengan secara keseluruhan yaitu suatu peraturan pembinaan yang baik buat ASN pusat maupun ASN yang ada di tingkat daerah.

ASN sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban ASN. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaiaan dengan adanya penyesuaiaan-penyesuaiaan dalam pelaksanaan

³ Sri Hartini. *Op. Cit.*, halaman 46

⁴ Dedy Mulyadi. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta, halaman 47

tugas, fungsi dan kewajiban dari ASN meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen kepegawaiaan.⁵

Pencapaian tujuan tersebut, ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan berdasarkan hal tersebut, terdapat hubungan antara ASN dengan negara berupa kaidah-kaidah yang termaksud dalam hukum kepegawaiaan. Untuk itu, hukum administrasi negara adalah pemerintah dan dalam kekuasaan pemerintah tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh ASN. Hukum kepegawaiaan adalah hukum yang mengatur kepegawaiaan, dimana yang dipelajari dalam hukum administrasi negara, yaitu hukum yang diberlakukan bagi aparatur sipil negara yang bekerja pada instansi-instansi administrasi negara sebagai aparatur negeri sipil.⁶

Upaya meningkatkan kedisiplinan ASN tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ASN sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi ASN pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

⁵*Ibid.*, halaman 3

⁶*Ibid.*, halaman 7

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. ASN yang tidak mematuhi disiplin akan dikenakan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan oleh aparatur sipil negara. Dimulai dengan sanksi teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.⁷

Terkait dengan pelanggaran kode etik ASN ini perlu diteliti, yang selanjutnya disusun dalam bentuk skripsi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengangkat penelitian dengan judul: **Penegakan Disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan).**

1. Rumusan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada aspek penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan, oleh sebab itu permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik kedisiplinan?
- b. Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan?

⁷ Gita Herni Saputri. 2018. *Implementasi Disiplin ASN Dalam Organisasi Perangkat Daerah*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Lampung, halaman 2.

- c. Bagaimana hambatan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan?

2. Faedah penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah (manfaat) sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum administrasi negara yang terkait dengan pengawasan guna mencegah penyalahgunaan kewenangan dari aparat pemerintahan.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi pemerintah dan pemerintah daerah, serta instansi terkait yang menjalankan tugas dan fungsi dalam bidang lalu lintas dan angkutan jalan, guna mencegah praktik pungutan liar melalui mekanisme pengawasan yang efektif kepada setiap ASN yang mempunyai tugas dan fungsi tersebut.

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik kedisiplinan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan.

3. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan.

C. Metode Penelitian

Penelitian diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, sehingga dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang secara sistematis dilakukan dengan metode tertentu dan terencana untuk mengkaji serta mempelajari atau menyelidiki suatu permasalahan untuk memperoleh pengetahuan teoritik yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau digunakan untuk pemecahan permasalahan yang sedang dihadapi. Sifat dan pendekatan penelitian tentunya berbeda-beda, hal ini tergantung pada tujuan dan materi yang akan diteliti.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini hukum ini bertujuan untuk mengetahui menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat, berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Sumber Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yakni hasil wawancara dari Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, sedangkan data sekunder bersumber dari bahan hukum primer, bahan sekunder dan bahan tertier. Data sekunder dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer penelitian ini antara lain: Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini;
- b. Bahan hukum sekunder berupa buku ataupun laporan penelitian, jurnal yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer;
- c. Bahan hukum tersier adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum sekunder yang diperoleh dari kamus dan internet.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data dalam penelitian hukum lazimnya menggunakan studi dokumen, pengamatan atau observasi dan wawancara. Ketiga jenis alat pengumpul data ini dapat dipergunakan masing-masing, maupun secara bergabung untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin, dan oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan 2 (dua) alat sekaligus, yaitu studi dokumen dan wawancara. Studi dokumen digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier, sedangkan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer.

4. Analisa Data

Analisis data dapat digolongkan menjadi 2 (dua) macam, yang meliputi analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata atas temuan-temuan, dan oleh karena itu lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data, bukan kuantitas, dan dalam penelitian hukum normatif analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Berhubung penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif atau lebih tepatnya disebut analisis yuridis kualitatif, karena yang dianalisis adalah informasi yang didapat dari peraturan perundang-undang, serta tulisan-tulisan ilmiah dalam bidang hukum (yuridis), maupun informasi dari ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan atau pengertian secara operasional tentang variabel-variabel yang diamati atau yang terdapat dalam kerangka konsep yang dikembangkan peneliti. Berdasarkan judul yang diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Penegakan disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri aparatur sipil negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketetapan yang berlaku di instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja sangat penting bagi ASN yang bersangkutan maupun bagi organisasi

karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja ASN. Oleh karena itu, ASN merupakan motor penggerak utama dalam instansi tempat ia bekerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. ASN menurut ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah orang yang bekerja untuk instansi pemerintah atau negara.
3. Melanggar adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Kode etik adalah merupakan suatu bentuk aturan tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan pada saat yang dibutuhkan akan dapat difungsikan sebagai alat untuk menghakimi segala macam yang secara logikal-rasional umum dinilai menyimpang dari kode etik.
5. Kedisiplinan adalah kesanggupan ASN untuk mematuhi kewajiban dan menjauhi suatu larangan ditentukan dalam peraturan kedisiplinan yang bilamana tidak dipatuhi atau melanggar peraturan akan dijatuhi hukuman disiplin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Aparatur Sipil Negara

Secara normatif, keberadaan pemerintah merupakan salah satu unsur dari tiga unsur penting berdirinya sebuah negara modern, di samping rakyat dan wilayah. Oleh rakyat yang bersangkutan, sebuah organisasi pemerintah diberikan kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan guna melayani kepentingan rakyat sebagai salah satu tugas pokoknya. Dalam menjalankan tugas tersebut sebuah pemerintahan harus mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tercapai ketertiban dalam proses pelaksanaannya.⁸

Erat hubungannya dengan instansi ialah soal kedisiplinan yang merupakan alat untuk menghidupkan dan menggerakkan organisasi sehingga dengan demikian tercapailah tujuan-tujuan suatu institusi. Biasanya istilah yang pertama menunjuk kepada semua pegawai suatu instansi dan yang kedua melukiskan prosedur-prosedur administratif mengenai pengupahan, pengaturan dan penggantian ASN ini. Dengan kata lain, baik dari sudut pandangan pemimpin administrasi maupun warga negara yang menaruh perhatian terhadap apa yang sedang berlangsung. ASN adalah semua pengetahuan dan prosedur yang dipergunakan untuk memperlengkapi organisasi dengan staf dan boleh diperluas hingga melingkupi semua hal kejuruan didalam suatu jenis lapangan pekerjaan tertentu.⁹

⁸ Zaidan Nawawi. 2015. *Manajemen Pemerintahan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, halaman 17

⁹ *Ibid.*, halaman 15

Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)”, sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintahan. Jadi, ASN adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.¹⁰

ASN di dalam Hukum Islam diistilahkan dengan (pengikut). Dimana pengikut diwajibkan untuk mentaati terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh pemimpin. Sebagaimana manusia dalam kehidupannya memerlukan suatu aturan-aturan atau susunan hukum yang mengikat dengan tujuan segala perbuatan yang menyimpang berjalan sesuai dengan aturan yang ada dan telah ditentukan. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan aturan dan waktu dengan sebaik-baiknya, maka perbuatan itu akan membuat melarat, oleh karena itu hendaknya dapat menggunakan aturan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk aturan dan waktu di dalam bekerja.¹¹

ASN bukan sekedar mengelola atau administrasi kepegawaiaan akan tetapi merupakan sebutan bagi organisasi kepegawaiaan yang mengutamakan suatu profesi jabatan bagi aparatur negara yang berlandaskan atas kompetensi profesionalitas dan *merit system*.¹² Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan ASN adalah penting dan menentukan karena ASN merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Sehingga untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka

¹⁰ Sri Hartini. *Op. Cit.*, halaman 32

¹¹ Nurfadhil Putra. 2017. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara*. (Skripsi) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Lampung, halaman 29

¹² Miftah Thoha. 2017. *Ilmu Administrasi Publik*. Depok: PT Khaisma Putra Utama, halaman 61

harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon ASN, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis.¹³

Kedudukan aparatur sipil negara adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang bertugas juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri adalah bagian dari aparatur negara merupakan salah satu unsur penyelenggara negara. Sebagai salah satu unsur aparatur negara, pegawai negeri dalam kedudukannya sebagai aparatur pemerintah dikendalikan oleh pemerintah walaupun setiap ada pergantian kepala pemerintahan Pegawai Negeri harus tetap mengabdikan kepada negara dan pemerintahan yang sah tanpa terpengaruh oleh pergantian itu.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugas ASN harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat. Setiap ASN harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

¹³Ahmad Rosandi. 2017. *Analisis Implementasi Kebijakan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam jabatan Struktural Di Pemerintahan*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, halaman 1

¹⁴Anonim, "Aparatur Sipil Negara" <http://makalah-dudi.blogspot.com/>, diakses Rabu, 25 Oktober 2018, Pukul 13.00 wib

1. Mengucapkan sumpah atau janji ASN.
2. Mengucapkan sumpah atau janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 3 ayat (1) menyatakan Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, pesatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan. Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka ASN berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan publik,
2. Pelayanan publik,
3. Perekat dan pemersatu bangsa.

Kepegawaian ialah hukum yang mengatur dan menjelaskan tentang kedudukan aparatur sipil negara yang dipelajari di dalam Hukum Administrasi Negara. Disana ditegaskan bahwa aparatur sipil negara mempunyai suatu hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikatkan dirinya sendiri, untuk tunduk pada perintah melakukan satu atau beberapa macam jabatan, yang dalam melakukan satu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.

Pegawai memang bukan hanya Pegawai Negeri saja, melainkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta yang tidak mempunyai hubungan dinas publik, yang semuanya itu diatur di dalam hukum Perburuhan, yang tidak ada kaitannya atau tidak ada hubungannya dengan Hukum Kepegawaian. Hukum Kepegawaian tidak mempelajari tentang Hukum perburuhan dilihat dari substansi Pegawai itu sendiri. Pegawai Negeri mempunyai hubungan Dinas Publik, sedangkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta tidak mempunyai Hubungan Dinas Publik. Penulis dalam hal ini tidak akan membahas pegawai dalam arti luas, namun khusus membahas mengenai Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disingkat ASN.¹⁵

B. Kode Etik Kedisiplinan ASN

Etika berasal bahasa Latin *Ethos* artinya kebiasaan atau watak. Dalam bahasa Yunani kuno *ethikos* berarti timbul dari kebiasaan adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.¹⁶

Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluhuran budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat. Moral adalah sesuai dengan

¹⁵ Muhammad Haryono. 2017. *Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bandung*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, halaman 37

¹⁶ Johannes Basuki. 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*. Depok:PT Raja Grafindo, halaman 155

ide umum tentang tindakan manusia, yang baik dan wajar sesuai dengan ukuran tindakan yang oleh umum diterima, meliputi kesatuan sosial atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, jelas selain persamaan anatara etika dan moral, ada juga perbedaannya yaitu jika etika lebih banyak teoretis, moral lebih banyak bersifat praktis.¹⁷

Kode etik merupakan suatu tatanan etika yang telah esai disepakati ioleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka, masuk dalam kategori norma hukum. Kode etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik pegawai ASN merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh pegawai ASN, dengan tujuan agar profesionalisme pegawai tersebut memberikan jasa sebaik-baiknya kepada penggunaannya/masyarakat dan adanya kode etik pegawai tersebut akan melindungi perbuatan yang tidak profesional.¹⁸

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas dan nilai yang menajdi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dal bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki keterikatan. Dalam Lingkungan keluarga, kehidupan pribadi dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup baik yang berasal dari

¹⁷ Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia, halaman 294

¹⁸ Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo, halaman 222

adat maupun agama. Dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik.¹⁹ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang kode etik ASN adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan ASN di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Etika pemerintahan sebaiknya dikembangkan dalam upaya pencapaian misi. Artinya, setiap tindakan yang tidak sesuai, tidak mendukung, apalagi yang menghambat pencapaian misi, dipandang sebagai pelanggaran etik. Pegawai pemerintah yang malas masuk kantor, tidak secara sungguh-sungguh menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya, dapat dianggap melanggar etika profesinya.²⁰

Secara umum fungsi etika pemerintahan dalam praktik penyelenggaraan pemerintah ada dua yaitu:²¹

1. Pedoman, referensi, acuan, penuntun, dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
2. Acuan untuk menilai keputusan dan/atau tindakan pejabat pemerintahan tersebut baik atau buruk, terpuji atau tercela.

Penjelasan tentang etika pemerintahan, dapat dikemukakan bahwa pada hakikatnya sumber etika pemerintahan dapat berasal dari peraturan perundangan,

¹⁹ Sri Hartini. *Op.Cit.*, halaman 48-49

²⁰ Rachmat dan Dadang Gunawan. *Op.Cit.*, halaman 295

²¹ *Ibid.*, halaman 296

nilai keagamaan dan nilai sosial budaya yang berasal dari kehidupan kemasyarakatan, serta berasal dari adat kebiasaan dan yang sejenis dengan itu.²²

Kode etik dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode Etik merupakan pola aturan atau cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standar perilaku anggotanya. Nilai professional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat. Nilai profesional dapat disebut juga dengan istilah asas etis mengemukakan empat asas etis, yaitu menghargai harkat dan matabat, peduli dan bertanggung jawab, integritas dalam hubungan, tanggung jawab terhadap masyarakat. Undang-Undang Kode Etik ASN adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi.²³

Nilai dasar Serta Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;

²² *Ibid.*, halaman 297

²³ Anonim, "Kode Etik Profesi Aparatur Sipil Negara", <https://slideplayer.info/>, diakses Kamis, 25 Oktober 2018, Pukul 13.15 wib

3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Mengenai larangan Bagi ASN diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. 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;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya;
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi; atau
10. Mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Majelis Kode Etik adalah untuk memperoleh obyektivitas dalam menentukan seorang Pegawai Negeri Sipil melanggar kode etik, maka pada setiap

instansi dibentuk Majelis Kode Etik. Majelis Kode Etik dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Majelis Kode Etik bersifat temporer, yaitu hanya dibentuk apabila ada Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran terhadap kode etik. Dalam hal instansi Pemerintah mempunyai instansi vertikal di daerah, maka Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain di daerah untuk menetapkan pembentukan Majelis Kode Etik.

Pertama-tama perlu diingat bahwa kode etik tidak membebankan sanksi hukum atau paksaan fisik. Kode etik juga dirumuskan dengan asumsi bahwa tanpa sanksi-sanksi atau hukuman dari pihak luar, setiap orang tetap mentaatinya. Jadi dorongan untuk mematuhi perintah dan kendali untuk menjauhi larangan dalam kode etik bukan dari sanksi fisik melainkan dari rasa kemanusiaan, harga diri, martabat dan nilai-nilai filosofis.²⁴

C. Penegakan Disiplin

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat

²⁴ Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 399

berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.²⁵

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.²⁶

ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjahui semua larangan dalam tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi karakter ASN yang baik. Dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin.²⁷

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka yang dimaksud dengan Disiplin ASN adalah Kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini

²⁵ Dwi Heri Sudaryanto. *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Jurnal* Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negri Malang, halaman 2

²⁶ Eti Dwi Rahayu. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaiaan Daerah.* (Skripsi) Fakultas Ilmu sosial Universitas Negeri Semarang, halaman 11

²⁷ Nurfadhil Putra. *Op. Cit.*, halaman 44

merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.²⁸

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang

²⁸ *Ibid.*, halaman 45

serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.²⁹

²⁹ *Ibid.*, halaman 35

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Aparatur Sipil Negara Melanggar Kode Etik Kedisiplinan

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

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

pengembangan ASN, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. ASN yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, ASN wajib mematuhi disiplin ASN. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.³⁰

ASN sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.³¹

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia

³⁰Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

³¹ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.³²

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

³² Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan pegawai ASN terus ditingkatkan.³³

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

Sebelum memasuki faktor-faktor yang lain maka harus diketahui beberapa masalah lainnya yakni faktor internal dan faktor eksternal aparatur sipil negara tersebut. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Adapun faktor penyebab internal dari seorang ASN melanggar kode etik kedisiplinan, antara lain:

1. Kepribadian yang malas untuk bekerja sehingga Aparatur Sipil Negara menjadi kurang bersemangat bekerja juga kurangnya berinisiatif dalam pekerjaan.

³³ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

2. Gaya hidup yang tidak sehat atau konsumtif menjadi indikasi atau faktor dari dalam diri ASN contoh perilaku yang tidak baik itu yang dilakukan ASN adalah bermain handphone tidur sampai larut malam, nongkrong di cafe sampai larut malam yang mengakibatkan terlambat masuk kerja.
3. Kurangnya iman (religius) seorang aparatur sipil negara sehingga dalam pekerjaannya dapat melakukan pemerasaan, pungutan liar (pungli) dikarenakan tuntutan hidup yang sangat tinggi atau ingin memperkaya diri dengan cara yang di larang oleh agama.³⁴

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar instansi terkait penyebab ASN melanggar kode etik kedisiplinan, yaitu:

1. Banyak pegawai ASN yang double job seperti jadi driver grab car, bedagang sehingga fokusnya mereka terbagi dan membuat ASN dalam bekerja tidak maksimal.
2. Pergaulan bebas salah satu bentuk perilaku ASN yang mengakibatkan tidak maksimalnya dalam pekerjaan karena pergaulan yang menggunakan narkoba dan minuman alkohol sampai mabuk mabukan sehingga mengganggu pekerjaan ASN.³⁵

Fenomena selama ini menunjukkan kondisi lingkungan birokrasi pemerintah masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi yang berkenaan dengan Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur

³⁴ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

³⁵ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

pemerintah/birokrasi dalam berbagai sektor pelayanan, terutama pelayanan yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, kinerja masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat antara lain dari masih banyaknya pengaduan atau keluhan dari masyarakat, seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit, lamban, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas serta sarana dan prasarana pelayanan, kurang adanya jaminan kepastian dalam pelayanan (hukum, biaya dan waktu), serta masih sering dijumpai praktek pungutan liar serta tindakan-tindakan yang berindikasikan penyimpangan dan KKN. Dari pengamatan selama ini menunjukkan bahwa fenomena lemahnya kinerja pelayanan publik tersebut masih dapat dijumpai pada jajaran instansi Dinas Perhubungan Kota Medan.

Belum optimalnya kinerja aparatur pelayanan publik tentu tidak hanya disebabkan oleh kurangnya atau lemahnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan bekerja yang dimiliki, tetapi juga dapat bersumber dari sikap dan perilaku yang kurang atau tidak baik/benar dari aparatur/ASN itu sendiri seperti, tidak suka berdisiplin tinggi, kurang bertanggung jawab, tidak mau atau kurang bekerjasama, tidak/kurang bersemangat, tidak mau berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang muncul, kurangnya kepekaan dalam bekerja, dan lain-lain sebagainya.³⁶

Sikap atau perilaku kurang atau tidak baik yang masih ditemui dikalangan aparatur pelayanan publik (ASN) tersebut dapat tercipta disebabkan antara lain

³⁶ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika ASN. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika ASN atau yang sering disebut kode etik ASN adalah merupakan ketentuan-ketentuan atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur/ASN. Etika ASN berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur/ASN dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya.³⁷

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

Kurangnya ketegasan pimpinan juga menjadi penyebab pelanggaran kode etik ASN, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja. Pimpinan harus berani dan tega, bertindak untuk menghukum setiap pekerjaan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Faktor penyebab ASN melanggar kode etik juga dikarenakan lemahnya Pengawasan, penguasaan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai

³⁷ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna sebagai pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan instansi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan atau usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya, sedangkan dari segi Hukum Administrasi Negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperintahkan.³⁸

Menurut pendapat Siagian, “Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan (*The process of ensuring that actual activities conform the planned activities*)”. Jadi pengawasan sebagai Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pada prinsipnya pengawasan itu sangatlah penting dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintahan, sehingga pengawasan diadakan dengan maksud untuk:³⁹

³⁸ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

³⁹ Erwin Syahrudin. *Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaiaan Daerah Dakam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universita Negeri Semarang, halaman 37

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
3. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standar.

Pengawasan dalam kaitannya dengan hal ini diklasifikasikan menjadi berbagai macam diantaranya terdapat pengawasan langsung dan tak langsung, pengawasan preventif dan represif, intern dan ekstern. Selain jenis pengawasan tersebut juga terdapat pengawasan berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 yaitu Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional, Pengawasan Masyarakat, Pengawasan Legislatif.

Pengawasan terhadap ASN dari pengawas internal dan eksternal. Pengawas internal berasal dari institusi sendiri, yaitu dengan membentuk Tim Pengawas Pelayanan Publik. Hal sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Ketentuan dalam pasal undang-undang tersebut menegaskan bahwa pengawasan penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan

oleh pengawas internal dan pengawas eksternal. Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui:

1. Pengawasan oleh atasan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan,
2. Pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan eksternal sebagaimana diatur Pasal 35 ayat (3) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009, Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui:

1. Pengawasan oleh masyarakat berupa laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik,
2. Pengawasan oleh ombudsman sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
3. Pengawasan oleh dewan perwakilan rakyat, dewan perwakilan rakyat daerah provinsi, dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota.

Bagi seorang ASN kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang ASN dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi ASN di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.⁴⁰

Aparatur yang berhasil guna atau efektif berarti mampu memanfaatkan dana, daya, sarana, prasarana, dan sumber daya manusia yang telah ditentukan

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

atau dialokasikan dengan hasil yang optimal, bahkan jika mungkin maksimal dalam batas waktu tertentu yang telah ditetapkan pula. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan saudara kembar dari efisiensi. Konsep dan ide baru hanya mungkin timbul jika pra pelaksana berfikir kreatif dan inovatif. Hasilnya ialah cara berfikir baru, cara bertindak baru, metode kerja baru dan pendekatan teknikal yang baru pula, landasan berfikir ialah bahwa pelaksanaan tugas, selalu ada tempat untuk perbaikan dan peningkatan. Dengan perkataan lain cara kerja terbaik tidak pernah mencukupi.

Aparatur yang berwibawa dapat ditegaskan bahwa wibawa aparatur pemerintah tidak bersumber dari kekuasaan yang dimilikinya. Wibawa tersebut timbul antara lain karena kemampuan memberikan pelayanan cepat, aman dengan prosedur yang sederhana dan bersahabat, pengetahuan yang mendalam tentang bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya, kemahiran dan ketrampilan yang tinggi dalam menyelenggarakan fungsinya, disegani tetapi tidak ditakuti oleh masyarakat, pemilikan informasi yang tidak dimiliki oleh pihak mana pun di masyarakat tetapi dengan mudah diakses oleh warga masyarakat yang membutuhkannya.⁴¹

B. Pelaksanaan Penegakan Disiplin terhadap ASN yang Melanggar Kode Etik

Kerangka untuk meminimalisir berbagai penyimpangan terhadap profesi aparatur Sipil Negara, maka telah diadopsi instrumen *code of conduct* (Kode Etik

⁴¹ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

Profesi). Etika profesi sendiri telah menjadi bahan perbincangan klasik, setua kemunculan profesi-profesi yang ada. Kode etik ASN dalam pelayanan publik untuk meminimalisir berbagai penyimpangan terhadap profesi pegawai negeri sipil, maka telah diadopsi instrumen *code of conduct* (kode etik profesi). Etika profesi sendiri telah menjadi bahan berbincangan klasik, setua kemunculan profesi-profesi yang ada. Tentu saja berbincangan tentang etika profesi itu pada awalnya berskala makro, yakni tentang dasar-dasar moral yang baik bagi semua orang yang menekuni pekerjaan disegala bidang. Mengingat karakteristik pekerjaan tidak selalu sama, selanjutnya pekerjaan itu diartikan secara lebih spesifik, lalu lahirlah sebuah profesi, yakni jenis-jenis pekerjaan yang anantara lain menuntut pendidikan dan keterampilan tertentu.⁴²

Berbagai pelanggaran kode etik ASN, padahal terkait dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pelayanan angkutan umum, Dinas Perhubungan Kota Medan tentu mempunyai peranan yang sangat besar dalam percepatan pembangunan daerah, dan peranan tersebut sejalan dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepada Dinas Perhubungan Kota Medan.⁴³

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

⁴² Sirajuddin dan dkk. 2016. *Hukum Administrasi Pemerintahan daerah*. Jakarta: PT Setara Press, halaman 315

⁴³ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

mungkin, juga di atur dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Medan, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil negara yang melanggar aturan disiplin yaitu:⁴⁴

1. Teguran lisan Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin
2. Teguran tertulis Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh

⁴⁴ Gita Herni Saputri. 2017. *Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Lampung, halaman 25

pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

4. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
5. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
6. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan

Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat ASN yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.⁴⁵

Hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu Pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

hormat maka kepada ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.⁴⁶

Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan ASN yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.⁴⁷

Sebelum ASN dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka atasan

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.⁴⁸

Kelancaran pemeriksaan, ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁹

Pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada Pegawai ASN yang bersangkutan. Cara pemanggilan itu dilakukan dengan cara:⁵⁰

1. Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
2. Pemanggilan secara tertulis bagi Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Dilakukan paling lambat tujuh hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

3. Apabila Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.

Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua Pegawai ASN yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan dan proses-proses pemeriksaan yaitu:⁵¹

1. Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai ASN yang bersangkutan.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh ASN yang diperiksa dan pemeriksa.
3. Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinya menjadi wewenang Presiden dan Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang

⁵¹ Nurfadhil Putra. *Op. Cit.*, halaman 53

pemeriksaannya menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Walikota sebagai atasan langsungnya pemeriksaannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Walikota yang bersangkutan. Untuk mempercepat pemeriksaan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Walikota dapat memerintahkan Pejabat dibawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari ASN yang diperiksa.

4. Aparatur Sipil Negara yang diperiksa karna diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya.
5. Apabila ASN yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya.
6. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan.
7. Apabila ASN yang diperiksa mempersulit pemeriksaan maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada.
8. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN merupakan kewenangan:

- a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin
 - b. Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan, laporan kewenangan, penjatuhan hukuman disiplin.
9. Apabila atasan langsung dari Pegawai ASN yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
10. Susunan tim pemeriksa terdiri:
 - a. Satu orang ketua merangkap anggota.
 - b. Satu orang sekretaris merangkap anggota.
 - c. Paling tidak satu orang anggota, persyaratan untuk menjadi tim pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari ASN yang diperiksa.
11. Tim pemeriksa bersifat temporer (*Ad Hoc*) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang Aparatur Sipil Negara.
12. Apabila diperlukan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin objektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain
13. Untuk memperlancar pemeriksaan ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin

tingkat berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

14. Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya maka selama Pegawai ASN yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya diangkat pejabat pelaksanaan harian.
15. ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap masuk kerja dan diberi hak-hak kepegawaiannya.
16. Apabila atasan langsung dari ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ada ataupun terjadi kekosongan maka untuk pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi atau secara berjenjang.
17. Berita Acara Pemeriksaan harus ditanda tangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan Pegawai ASN yang diperiksa. Apabila ada isi Berita Acara Pemeriksaan (BAP) itu yang menurut pendapat Pegawai ASN yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang diucapkan maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.⁵²
18. Apabila Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, maka Berita Acara Pemeriksaan tersebut cukup ditanda tangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam BAP, bahwa Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani BAP. Walaupun Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia untuk

⁵² Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018

menandatangani BAP tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. Pegawai ASN yang telah diperiksa berhak mendapat *fotocopy* Berita Acara Pemeriksaan.

19. Pegawai ASN yang dipekerjakan atau diperbantukan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsungnya sedangkan penjatuhan hukumannya tetap menjadi kewenangan kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dapat meminta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Kementerian Luar Negeri untuk membentuk tim pemeriksa dan proses Penjatuhan Hukuman Disiplin yaitu.⁵³

1. Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.
2. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil hasil pemeriksaan dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.

⁵³ Nurfadhil Putra. *Op. Cit.*, halaman 56

3. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda.
4. ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin tidak harus secara berjenjang. ASN yang dipekerjakan atau diperbantukan dilingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya.

Penyampaian Hukuman Disiplin, Upaya penyampaian hukuman disiplin dilakukan dengan, Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum. Pegawai negeri sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk, kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.⁵⁴

Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau

⁵⁴ *Ibid.*, halaman 57

jabatannya tidak lebih rendah dari ASN yang dijatuhi hukuman disiplin, Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat instansinya. Keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada ASN yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya. Hal-hal tersebut diatas adalah merupakan tata cara pemanggilan, pemeriksaan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN sedangkan ketentuan mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Indonesia akan diatur tersendiri berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku pada instansi masing-masing.⁵⁵

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil hasil pemeriksaan dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN tersebut

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.⁵⁶

Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin tidak harus secara berjenjang.

C. Hambatan Penegakan Disiplin Terhadap ASN Yang Melanggar Kode Etik

Pentingnya etika jabatan atau kode etik bagi ASN ditekankan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kode etik yang berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN :melaksanakan tugasnya dengan jujur, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekana, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas sesuai perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan dan etika pemerintahan, menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara, menggunakan kekayaan dan barang milik Negara

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, Selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya.⁵⁷

Kedudukan Aparatur Sipil Negara negeri sipil didasarkan pada undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 3 ayat (1) yaitu aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memeberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan pembangunan. Rumusan kedudukan aparatur sipil negara didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan. Pemerintah juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Aparatur sipil negara mempunyai peran amat penting sebab aparatur sipil negara merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara.

Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil dapat

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

dijadikan panutan atau keteladanan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.⁵⁸

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat, yang menjelaskan bahwa terdapat pertimbangan teknis metodologis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, di antaranya:

Berbagai metode yang sudah dikenal selama ini juga banyak digunakan secara tidak paripurna sesuai manfaat dan tujuannya, misalnya ada yang beranggapan bahwa dengan melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan (*Customer Satisfaction Index/CSI*) pelayanan akan serta merta menjadi lebih baik tanpa melakukan tindakan nyata perbaikan. Survei pengaduan masyarakat yang diuraikan sebagai salah satu alat bantu di dalam metode inipun sama. Hanya akan bermanfaat jika ditindaklanjuti dengan analisis dan tindakan nyata perbaikan pelayanan. Pengetahuan tentang kondisi kini kinerja pelayanan dari Indeks Kepuasan Masyarakat atau dari Indeks Pengaduan Masyarakat tidak

⁵⁸ Ruzueiq Zulindra Mtd. 2015. *Penerapan Sanksi Administrasi ASN Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur yang Bersih Dan Berwibawa*. Law Jurnal Universitas Sumatera Utara, halaman 4

akan serta merta memperbaiki pelayanan. Tindakan nyata perbaikanlah yang dapat menghasilkan perubahan.⁵⁹

Peningkatan kualitas pelayanan harusnya menjadi upaya mempertemukan harapan para pengguna pelayanan dengan kemampuan dan kebutuhan pengembangan kapasitas individu dan organisasi penyedia pelayanan. Kunci keberhasilan adalah partisipasi masyarakat pengguna pelayanan dalam menentukan ragam, kualitas dan aspek penting lainnya dalam rangka penyelenggaraan pelayanan. Jurang pemisah antara kebutuhan para pengguna pelayanan dengan kebutuhan pengembangan kapasitas penyedia pelayanan harus dijabatani dengan komunikasi yang efektif.

1. Tindakan perbaikan pelayanan

Disampaikan secara transparan kepada para pengguna Kenyamanan dalam pelaksanaan. Aspek pelayanan kepada masyarakat menjadi salah satu tugas dan fungsi administrasi negara. Sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Umum, merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat selain sebagai abdi negara, sehingga penyelenggaraannya perlu terus ditingkatkan sesuai dengan sasaran pembangunan, dan kenyamanan dalam pelaksanaan adalah hal yang sangat penting bagi masyarakat.

2. Tingkat profesional petugas

Tingkat profesional petugas merupakan cerminan pelayanan dengan

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

keandalan dan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap warga. Tingkat profesional petugas ditunjang juga melalui adanya pendidikan dan latihan para pegawai.

3. Sarana dan prasarana pelayanan

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 58/Kep/M.PAN/9/2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian dan Penghargaan Citra Pelayanan Prima Sebagai Unit Pelayanan Percontohan, dijelaskan bahwa sarana dan fasilitas pelayanan, yang dinilai ialah keberadaan dan fungsinya, bukan hanya penampilannya, tetapi sejauhmana fungsi dan dayaguna dari sarana/fasilitas tersebut dalam menunjang kemudahan, kelancaran proses pelayanan dan memberikan kenyamanan pada pengguna pelayanan.

4. Peningkatan kualitas pelayanan harus dengan tindakan nyata perbaikan

Berbagai metode yang sudah dikenal selama ini juga banyak digunakan secara tidak paripurna sesuai manfaat dan tujuannya, misalnya ada yang beranggapan bahwa dengan melakukan pengukuran Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan (*Customer Satisfaction Index/CSI*) pelayanan akan serta merta menjadi lebih baik tanpa melakukan tindakan nyata perbaikan. Survei pengaduan masyarakat yang diuraikan sebagai salah satu alat bantu di dalam metode inipun sama. Hanya akan bermanfaat jika ditindaklanjuti dengan analisis dan tindakan nyata perbaikan pelayanan. Pengetahuan tentang kondisi kini kinerja pelayanan dari Indeks Kepuasan Masyarakat atau dari Indeks Pengaduan Masyarakat tidak akan serta merta

memperbaiki pelayanan. Tindakan nyata perbaikanlah yang dapat menghasilkan perubahan.

Penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil (ASN) dinilai masih belum bisa dilakukan secara maksimal. Kondisi ini salah satunya akibat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN belum secara tegas dan rinci mengatur disiplin ASN. Implementasi tentang aturan teknis tersebut pun masih jauh dari harapan. Apalagi, dalam pelaksanaannya sangat bergantung pada subjektivitas pejabat pembina kepegawaian (PPK). "PP ini sebenarnya tidak gamblang mengatur tentang penegakan disiplin bagi ASN. Masih ada kelemahan-kelemahan sehingga penegakan disiplin ASN belum maksimal. PP tentang Disiplin ASN hanya berbicara tentang jenis sanksi yaitu ringan, sedang, dan berat. Sementara pelanggarannya didefinisikan oleh masing-masing PPK.

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

Faktor-faktor yang menjadi Hambatan dalam peningkatan disiplin ASN

Daerah adalah:

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. Selain itu, ketegasan diperlukan agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ASN.
2. Lunturnya Kedisiplinan ASN. Bagi seorang ASN kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang ASN dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi ASN di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya

Khusus pada jajaran Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, faktor-faktor lain yang menjadi hambatan dalam penegakan kode etik kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, antara lain:⁶⁰

1. Penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah dikarenakan ASN tersebut mempunyai “orang dalam” yang cukup berpengaruh

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

sehingga perbuatan yang melanggar kode etik kedisiplinan yang ingin ditindaklanjuti dihentikan begitu saja.

2. Tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

3. Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia

Adanya keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah (kuantitas), maupun kualitas (mutu) keilmuan, turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan, mengingat bahwa perbandingan jumlah tenaga pengawas dengan ASN yang harus diawasi dan tempat-tempat yang juga harus diawasi sangat tidak memadai, bahkan tenaga yang mempunyai fungsi pengawasan ini sendiri masih belum dapat menyadari dan memahami sepenuhnya tentang tugas dan fungsinya sebagai pengawas.

4. Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan

Sarana dan prasarana untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan masih relatif kurang, seperti pemasangan CCTV pada setiap tempat memerlukan biaya yang relatif besar, sementara anggaran yang disediakan untuk itu masih terbatas.

5. Rendahnya tingkat kesadaran hukum

Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota ASN tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain:

- a. Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
- b. Adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.
- c. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota ASN yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
- d. Adanya ketidak pastian hukum atau ketidak jelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidak patuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.
- e. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

Sehubungan masih terdapatnya beberapa hambatan dalam penegakan disiplin secara internal terhadap pelanggaran kode etik sebagaimana diuraikan di atas, maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah:⁶¹

1. Upaya preemtif, yaitu:
 - a. Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi ASN pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan.
 - b. Memberikan himbauan kepada ASN pada jajaran Dinas Perhubungan

⁶¹ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

Kota Medan untuk menghindari pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya.

- c. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap ASN pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya.
2. Upaya preventif, yaitu:
 - a. Meningkatkan pengetahuan dan sosialisasi masalah pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.
 - b. Meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan hukum yang terkait dengan pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.
 3. Upaya represif, yaitu:

Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (ASN) pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan yang terbukti melakukan Pungli, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin ASN di antaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program

kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.

Pertama, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

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

jam kerjanya teratur.⁶²

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan penegakan kode etik kedisiplinan aparatur negara antara lain:⁶³

1. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

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

2. Lunturnya Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.

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

Melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang

⁶² Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

⁶³ Titin Nurhadyah. 2015 *Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah Malang*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, halaman 5

berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Khusus yang terjadi di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, maka hambatan penegakan kode etik kedisiplinan aparatur sipil negara adalah hal-hal yang bersifat teknis antara lain:⁶⁴

- a. Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai akan dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja.
- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
- d. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.
- e. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Hal-hal tersebut merupakan hambatan-hambatan yang ada dalam mengimplementasikan kedisiplinan aparatur sipil negara yang ada di dinas perhubungan kota medan kiranya menjadi kewajiban aparatur sipil negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

penuh tanggung jawab dengan demikian kedisiplinan pegawai ASN akan dapat tercapai.

Kode etik dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode Etik merupakan pola aturan atau cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standar perilaku anggotanya. Nilai profesional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat. Nilai profesional dapat disebut juga dengan istilah asas etis mengemukakan empat asas etis, yaitu menghargai harkat dan matabat, peduli dan bertanggung jawab, integritas dalam hubungan, tanggung jawab terhadap masyarakat. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang meliputi Kode Etik ASN adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi.

Alternatif lain sebagai salah satu upaya yang perlu ditempuh dalam mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah:⁶⁵

Pertama, melakukan pendekatan secara sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Renward Parapat, selaku Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, tanggal 24 Agustus 2018.

(Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.

Kedua, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

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

jam kerjanya teratur.

Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Dinas Perhubungan Kota Medan, kiranya menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara akan dapat tercapai

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil dan analisis terhadap masalah yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik kedisiplinan antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri, biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Adapun faktor internal ini dapat diuraikan yakni kepribadian yang malas untuk bekerja, gaya hidup yang tidak sehat atau konsumtif serta kurangnya iman (religijs) dari ASN. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar dari diri indivisu ASN atau pengaruh lingkungan terhadap aparatur sipil negara. Adapun faktor eksternal yang menyebabkan aparatur sipil negara melakukan pelanggaran kode etik kedisiplinan disebabkan oleh karena apapratus sipil negara melakukan pekerjaan lain (*double job*) seperti menjadi supir grabcar atau berdagang, berikutnya adalah pergaulan bebas salah satu bentuk perilaku aparatur sipil negara yang menggunakan narkoba dan menuman ber alkohol sehingga pekerjaan aparatur sipil negara terganggu.
2. Pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Pemanggilan dimaksud untuk dilakukan proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksaan yang terdiri dari 5 orang ASN yang berpangkat lebih tinggi dari orang yang diperiksa. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu Tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

3. Hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan adalah yang kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. Untuk menuntaskannya, pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi atau tindakan yang tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran kode etik kedisiplinan, dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock* terapi.

Selain itu juga agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara. Hambatan berikutnya adalah penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah dikarenakan aparatur sipil negara tersebut mempunyai orang dalam yang cukup berpengaruh sehingga perbuatan yang dilanggar tidak ditindak lanjuti dan dihentikan begitu saja.

B. Saran

Sehubungan dengan masih terdapatnya berbagai persoalan Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk menunjang pemerintahan yang baik maka perlu diantisipasi faktor yang menyebabkan ASN melanggar kode etik kedisiplinan. Untuk mengatasi faktor internal, maka diperlukan sarana kontrol dengan memanfaatkan teknologi seperti *finger print* (absen sidik jari), kontrol pekerjaan dengan menggunakan basis kinerja dengan membuat pemenuhan produk hasil pekerjaan setiap hari. Selain itu perlu pendidikan kerohanian untuk meningkatkan ketaqwaan dan keimanan seseorang. Sedangkan untuk menuntaskan penyebab pelanggaran kode etik kedisiplinan dari faktor eksternal, maka diperlukan pengawasan terhadap aparatur sipil negara seperti pemantauan dari CCTV baik ASN di kantor dan di lapangan, juga memberi arahan dan serta himbauan bila perlu adanya absensi secara berkala.

2. Kedepan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap ASN yang melanggar kode etik harus lebih benar-benar dilaksanakan dengan baik agar kedepan para ASN lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya yaitu sebagai pelayanan terhadap publik, karena masih banyak ditemukan ASN yang melanggar kode etik ASN tapi tidak ada penegakan disiplin terhadap ASN, dan melakukan sosialisasi untuk memberikan penyelenggaraan tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.
3. Pihak-pihak yang berwenang dalam kedisiplinan ASN harus lebih benar-benar memproses ASN yang melanggar kode etik agar tercipta ASN yang bersih. Setidaknya setiap ASN introspeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. setiap penerimaan CASN dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan pegawai

Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Dinas Perhubungan Kota Medan, kiranya menjadi kewajiban Pegawai Negeri sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Agus Rusinto. 2016. *Tindak Pidana Pertanggungjawaban Pidana*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Ahmad Sofian. 2018. *Ajaran Kausalitas Hukum Pidana*. Jakarta: PT PranadaMedia Group.
- Dedy Mulyadi. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Johanes Basuki. 2018. *Administrasi Publik Telaah teoretis dan Empiris*. Depok: PT Raja Grafindo,
- Miftah Thoha. 2015. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: PT Adhitya Andrebina Agung.
- Miftah Thoha. 2017. *Ilmu Admistrasi Publik*. Depok: PT Khaisma Putra Utama
- Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sirajuddin dan dkk. 2016. *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta: PT Setara Press,
- Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaiaan di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika
- Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zaidan Nawawi. 2015. *Manejemen Pemerintahan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manejemen Pegawai Negri Sipil

Peraturan Walikota Medan NO. 2 Tahun 2012 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Medan

C. Artikel, Makalah, Jurnal dan Karya Ilmiah

Dwi Heri sudaryanto. *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Law Journal Vol. 04 No 3 Desember 2017

Erwin Syahrudin. *Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaiaan Daerah Dakam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

Eti Dwi Rahayu. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaiaan daerah*. (Skripsi) Fakultas Ilmu sosial Universitas Negeri semarang

Gita Herni Saputri. 2018. *Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Organisasi Perangkat Daerah*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Lampung

Muhammad Haryono. 2017. *Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bandung* . (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman.

Nurfadhil Putra. 2017. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara*. (skripsi) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Lampung

Titin Nurhadyah. 2015 *Kendalan Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah Malang*. Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

D. Internet

Anonim. *Kode Etik Profesi ASN*. <https://slideplayer.info/slide/12140559/> Diakses 25 Oktober 2018 pukul 13.15 WIB

**Draft Hasil Wawancara Pada Dinas Perhubungan Kota Medan Yang
beralamat di jalan Pinang Baris,Kampung Lalang,Medan Sunggal Sumatera
Utara**

Nama : **TOMI MANDALA PUTRA NASUTION**
NPM : 1306200342
Program Studi : Fakultas Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara
Asal Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Narasumber : **Bapak Renward Parapat ATD,MT**
Jabatan : Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan
Tempat Wawancara : Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan, Jl. Pinang Baris, Lalang, Medan Sunggal,
Tanggal : Tanggal 24 Agustus 2018
Topik Wawancara : Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan Pegawai Negeri di Dinas Perhubungan Kota Medan

1. Bagaimana Prosedur Pengawasan di Dinas Perhubungan Kota Medan ?
1. Jawab :Prosedur pengawasan yang pada umumnya dikenal dalam ilmu manajemen, yaitu:Monitoring, yang dilaksanakan atas upaya pengendalian program peningkatan kualitas pelayanan angkutan umum, yang mencakup esensi aktivitas dan target dan perencanaan program.
2. Evaluasi, yang bertujuan untuk mengetahui apakah program tersebut mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak, yang didasarkan pada kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan dan selanjutnya diikuti oleh pengambilan keputusan atas program yang di evaluasi.
3. Pelaksanaan tugas sesuai fungsi jabatan masing masing, yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara profesional sesuai dengan fungsi jabatan masing-masing, sehingga sasaran kerja dapat dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota organisasi pemerintah maupun non pemerintah, dan dalam

pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama, yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Koordinasi, yang secara normatif berkaitan erat dengan proses antar pihak atau lingkungan dalam kegiatan. Koordinasi merupakan bentuk kerjasama antara jabatan dalam instansi Dinas Perhubungan Kota Medan, maupun dengan instansi lain dan juga pihak swasta yang melaksanakan peranan.

2. Seperti Apa Pengawasan Terhadap Pelanggaran Kota Etik Di Dinas Perhubungan Kota Medan ?

Jawab : Melakukan pengawasan internal terhadap Pelanggaran kode etik adalah dengan cara inspeksi mendadak (sidak), pengawasan secara langsung. Hal yang diperiksa dalam inspeksi mendadak biasanya hanya kehadiran pegawai, kelengkapan fasilitas, catatan ijin dispensasi muatan, laporan keuangan, keluhan supir angkutan barang dan berbagai data lainnya yang menyangkut pelayanan petugas di jembatan timbang. Selain inspeksi mendadak (sidak), Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan juga melakukan pengawasan internal melalui *CCTV* yang dipasang di jembatan timbang, yang terkoneksi melalui *internet* dengan kantor Dinas Perhubungan di Kota Medan. Kepala Dinas Perhubungan juga melakukan pengawasan internal dengan cara melihat laporan pelayanan di jembatan timbang secara *online*, karena aparat di jembatan timbang diwajibkan untuk melakukan pelaporan langsung secara *online*. Pembuatan surat dispensasi muatan diketik dalam *form data base* yang langsung terkoneksi pada *server* pada Dinas Perhubungan Kota Medan

3. Bagaimana upaya Pengawasan Terhadap Petugas di Lapangan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan ?

Jawab : Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan (*The process of ensuring that actual activities conform the planned activities*)". Jadi pengawasan sebagai Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pada prinsipnya pengawasan itu sangatlah penting dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintahan, sehingga pengawasan diadakan dengan maksud untuk:⁶⁶

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standar.

Pengawasan dalam kaitannya dengan hal ini diklasifikasikan menjadi berbagai macam diantaranya terdapat pengawasan langsung dan tak langsung, pengawasan preventif dan represif, intern dan ekstern. Selain jenis pengawasan tersebut juga terdapat pengawasan berdasarkan Instruksi Presiden Republik

Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 yaitu Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional, Pengawasan Masyarakat, Pengawasan Legislatif.

1. Upaya lain yang juga dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan dalam pengawasan terhadap petugas di lapangan, adalah: Memberikan penekanan pada para pejabat di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Medan agar benar-benar mengawasi anak buahnya, dan jika ada seorang anak buah yang terhukum karena melakukan Pungli, maka para pejabat atasan tersebut juga turut dikenai sanksi.
2. Melibatkan instansi selain Dinas Perhubungan Kota Medan dalam mengelola jembatan timbang guna meminimalisir terjadinya praktik Pungli, karena penempatan personil dari instansi lain akan secara langsung memberikan pengawasan kepada petugas-petugas yang ada di jembatan timbang.
3. Menerapkan kebijakan *zero tolerance* pada pelanggar baik pemberi (supir) dan penerima (petugas) sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku, dengan maksud tidak lagi memberikan teguran semata, tetapi lebih kepada pemberian *shock therapy*, khususnya pelaku maupun dan efek jera bagi siapapun yang memiliki keinginan untuk melakukan tindakan tersebut.

Melakukan penegakkan hukum (*law enforcement*) berdasarkan regulasi, serta aturan yang berlaku, yang semestinya jika regulasi dipatuhi dan dijalankan oleh para birokrat di lapangan, tidak akan ada pungutan liar yang dilakukan oleh petugas di jembatan timbang, tetapi yang menjadi persoalan adalah bahwa pungutan liar tidak semata-mata murni karena ulah nakal petugas jembatan timbang, melainkan juga didukung oleh kesadaran pengusaha/sopir angkutan yang rendah sehingga fenomena Pungli sering terjadi.

4. Apakah Masyarakat Ikut Terlibat Terhadap Pengawasan di Dinas Perhubungan Kota Medan?

Jawab: Pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Medan terdiri dari pengawas internal dan eksternal. Pengawas internal berasal dari institusi sendiri, yaitu dengan membentuk Tim Pengawas Pelayanan Publik. Hal sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) UU No 25 Tahun 2009, bahwa pengawasan penyelenggaraan pelayanan public dilakukan oleh pengawas internal dan pengawas eksternal. Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui, pengawasan oleh atasan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶⁷

Pengawasan juga melibatkan peran serta masyarakat, yaitu dalam bentuk laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, karena berdasarkan Pasal 35 ayat (3) UU No 25 Tahun 2009, ditentukan bahwa pengawasan eksternal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui: (1) pengawasan oleh masyarakat berupa laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik; (2) pengawasan oleh Ombudsman sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan (3) pengawasan oleh Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.⁶⁸

Masyarakat tentunya dapat melakukan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Medan, guna mencegah terjadi praktik Pungli pada angkutan umum, karena berdasarkan Pasal 18 UU No 25

Tahun 2009, ditentukan bahwa masyarakat berhak untuk: (1) mengetahui kebenaran isi standar pelayanan; (2) mengawasi pelaksanaan standar pelayanan; (3) mendapat tanggapan terhadap pengaduan yang diajukan; (4) mendapat Pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Medan terdiri dari pengawas internal dan eksternal. Pengawas internal berasal dari institusi sendiri, yaitu dengan membentuk Tim Pengawas Pelayanan Publik. Hal sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) UU No 25 Tahun 2009, bahwa pengawasan penyelenggaraan pelayanan public dilakukan oleh pengawas internal dan pengawas eksternal. Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui, pengawasan oleh atasan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶⁹

Pengawasan juga melibatkan peran serta masyarakat, yaitu dalam bentuk laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, karena berdasarkan Pasal 35 ayat (3) UU No 25 Tahun 2009, ditentukan bahwa pengawasan eksternal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui: (1) pengawasan oleh masyarakat berupa laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik; (2) pengawasan oleh Ombudsman sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan (3) pengawasan oleh Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.⁷⁰

Masyarakat tentunya dapat melakukan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Medan, guna mencegah terjadi praktik Pungli pada angkutan umum, karena berdasarkan Pasal 18 UU No 25 Tahun

2009, ditentukan bahwa masyarakat berhak untuk: (1) mengetahui kebenaran isi standar pelayanan; (2) mengawasi pelaksanaan standar pelayanan; (3) mendapat tanggapan terhadap pengaduan yang diajukan; (4) mendapat Pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Medan terdiri dari pengawas internal dan eksternal.

5. Bagaimana membentuk seorang ASN yang berkualitas di dalam dinas perhubungan kota medan?

Jawab: Bagi seorang ASN kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya.

Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang ASN dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi ASN di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.⁷¹

Aparatur yang berhasil guna atau efektif berarti mampu memanfaatkan dana, daya, sarana, prasarana, dan sumber daya manusia yang telah ditentukan atau dialokasikan dengan hasil yang optimal, bahkan jika mungkin maksimal dalam batas waktu tertentu yang telah ditetapkan pula. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan saudara kembar dari efisiensi. Konsep dan ide baru hanya mungkin timbul jika pra pelaksana berfikir kreatif dan inovatif. Hasilnya ialah cara berfikir baru, cara bertindak baru, metode kerja baru dan pendekatan teknikal yang baru pula, landasan berfikir ialah bahwa pelaksanaan tugas, selalu ada tempat untuk perbaikan dan peningkatan. Dengan perkataan lain cara kerja terbaik tidak pernah mencukupi.⁷²

Aparatur yang berwibawa Dapat ditegaskan bahwa wibawa aparatur pemerintah tidak bersumber dari kekuasaan yang dimilikinya. Wibawa tersebut timbul antara lain karena kemampuan memberikan pelayanan cepat,

aman dengan prosedur yang sederhana dan bersahabat, pengetahuan yang mendalam tentang bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kemahiran dan ketrampilan yang tinggi dalam menyelenggarakan fungsinya, disegani tetapi tidak ditakuti oleh masyarakat, pemilikan informasi yang tidak dimiliki oleh pihak mana pun di masyarakat tetapi dengan mudah diakses oleh warga masyarakat yang membutuhkannya.

6. Apa saja bentuk sanksi jika aparat sipil negara melakukan pelanggaran kedisiplinan?

Jawab: Dalam hal pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan disiplin, dimana ada 3 tingkatan pelanggaran yaitu:⁷³

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin

b. Teguran tertulis Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

b. Penurunan gaji sebesar satukali kenaikan gaji berkala paling lama satu

Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman

disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan

3. Hukuman Disiplin Berat

a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling

lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat

yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b. Pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN. Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN. Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.

7. Bagaimana kualitas pelayanan di dinas perhubungan kota medan ?

Jawab: didasarkan pada 6 (enam) prinsip unsur-unsur kualitas pelayanan, yaitu:

E. Kepemimpinan, bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Perhubungan Kota Medan harus mempunyai kemampuan menggerakkan dan mengarahkan pihak lain, serta terikat dengan kekuasaan, yaitu dengan yang dikuasai antara Dinas Perhubungan dan instansi lain maupun pihak swasta.

F. Pendidikan, bahwa dalam Struktur Organisasi Dinas Perhubungan, pendidikan berupa keahlian keterampilan, merupakan hal yang penting dalam menjalankan peran pada jabatan masing masing.

G. Perencanaan strategik, bahwa Dinas Perhubungan Kota Medan mempunyai perencanaan yang strategik di bidang perhubungan, sesuai dengan program rencana kerja Dinas Perhubungan.

H. *Review*, bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Perhubungan melakukan peninjauan terhadap sebuah kinerja atau tugas untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan sebuah perencanaan ataupun program.

I. Komunikasi, bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama, dan dalam melaksanakan tugasnya Dinas Perhubungan Kota Medan melakukan komunikasi dengan cara berkoordinasi antara pihak swasta, instansi lain, maupun dalam lingkungan Dinas Perhubungan sendiri.

Total *human reward*, bahwa *reward* merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan gairah dan semangat kerja dalam diri

personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Perhubungan.

8. Apakah ada tugas pengawasan Aparatur Sipil Negara di dinas perhubungan kota medan terkait kode etik?

Jawab:

Pelaksanaan tugas Tim Pengawas Pelayanan Publik di Dinas Perhubungan Kota Medan yang terkait dengan Kode Etik Pegawai ASN Dinas Perhubungan, maka beberapa prinsip umum yang ditetapkan, adalah:⁷⁴

1. Kenyamanan dalam pelaksanaan

Aspek pelayanan kepada masyarakat menjadi salah satu tugas dan fungsi administrasi negara. Sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Umum, merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat selain sebagai abdi negara, sehingga penyelenggaraannya perlu terus ditingkatkan sesuai dengan sasaran pembangunan, dan kenyamanan dalam pelaksanaan adalah hal yang sangat penting bagi masyarakat.

2. Kepastian tarif

Kepastian tarif pelayanan mencakup variabel biayanya, seperti biaya yang digunakan untuk jasa pelayan. Kepastian biaya merupakan aspek yang penting bagi masyarakat, sehingga tidak ada kesenjangan biaya jasa dari proses pelayanan. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah

ditetapkan.

3. Kepastian keberadaan

Dalam rangka melakukan pembinaan, Dinas Perhubungan Kota Medan juga memberikan petunjuk teknis dan operasional dalam menjalankan pengelolaan pelayanan. Petunjuk teknis yang dimaksud antara lain, pengenalan atribut resmi dan menggunakan identitas resmi, sedangkan petunjuk operasional adalah petunjuk mengenai tata cara pengelolaan pelayanan.

4. Tingkat profesional petugas

Tingkat profesional petugas merupakan cerminan pelayanan dengan keandalan dan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap warga. Tingkat profesional petugas ditunjang juga melalui adanya pendidikan dan latihan para pegawai.

5. Sarana dan prasarana pelayanan

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 58/Kep/M.PAN/9/2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian dan Penghargaan Citra Pelayanan Prima Sebagai Unit Pelayanan Percontohan, dijelaskan bahwa sarana dan fasilitas pelayanan, yang dinilai ialah keberadaan dan fungsinya, bukan hanya penampilannya, tetapi sejauhmana fungsi dan dayaguna dari sarana/fasilitas tersebut dalam menunjang kemudahan, kelancaran proses pelayanan dan memberikan kenyamanan pada pengguna pelayanan.

9. Apa saja yang menjadi kendala dalam kedisiplinan aparatur sipil Negara di dinas perhubungan kota medan ?

Jawab: Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin ASN Daerah adalah:

1. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas

bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin ASN.

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

Seperti yang dipaparkan sebelumnya, bahwa praktik Pungli sering terjadi dalam proses pelayanan publik di berbagai instansi pemerintah, baik instansi tingkat pusat maupun tingkat di daerah, termasuk pula pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Terkait upaya pemberantasan praktik Pungli yang masih marak terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah, baik oleh oknum-oknum aparatur pemerintah, maupun yang mengatasnamakan aparatur pemerintah, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengeluarkan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pemberantasan Praktik Pungutan Liar (Pungli) dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Instansi Pemerintah. Dalam Surat Edaran ini dimintakan kepada para Menteri/Kepala Lembaga, Panglima TNI, Kepala Kepolisian RI, Jaksa Agung, Kepala Lembaga Pemerintah

Non Kementerian, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Non Struktural, Gubernur dan Bupati/Walikota agar melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi area yang berpotensi terjadinya pungutan liar dan mengambil langkah-langkah yang efektif untuk memberantas praktik-praktik pungutan liar;
2. Menindak tegas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat sebagai pelaku pungutan liar;
3. Melakukan investigasi lebih mendalam untuk menjaring keterlibatan oknum-oknum lain;
4. Memberlakukan/mengembangkan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi untuk mengurangi pertemuan langsung antara pemberi dan penerima layanan;
5. Memberi akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat terhadap standar pelayanan dan persyaratan pelayanan secara transparan;
6. Meningkatkan sistem pengawasan internal untuk mencegah terjadinya praktik pungutan liar;
7. Melakukan upaya untuk meningkatkan integritas Aparatur Sipil Negara di lingkungannya masing-masing;
8. Membuka akses yang murah dan mudah bagi masyarakat untuk menyampaikan keluhan dan pengaduan, serta mendorong masyarakat untuk tidak segan-segan melakukan pengaduan;
9. Melakukan respon secara cepat terhadap pengaduan-pengaduan yang

disampaikan oleh masyarakat;

10. Menerapkan sistem pengaduan internal (*whistle blower system*) untuk membuka dan/atau mencegah praktek pungutan liar;
11. Menugaskan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk mendorong dan memantau langkah-langkah instansi pemerintah dalam mencegah dan mendeteksi terjadinya pungutan liar;
12. Mengumumkan hasil-hasil penindakan secara rutin kepada seluruh ASN di lingkungan instansi pemerintah masing-masing, sebagai pelajaran untuk memberikan efek jera bagi ASN lainnya agar tidak melakukan perbuatan serupa.

Khusus pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan, faktor-faktor lain yang menjadi kendala utama dalam pelaksanaan fungsi pengawasan guna pencegahan terjadinya praktik Pungli, adalah:

1. Penegakan hukum di dalam negeri yang masih lemah

Praktik mafia hukum di Indonesia saat ini justru semakin merajalela, bahkan penegakan hukum saat ini masih berjalan sangat lamban, banyaknya kasus kejahatan-kejahatan yang disikapi secara lamban akan menggerus hukum semakin rendah.

2. Lemahnya sistem kontrol dan pengawasan oleh atasan

Seorang pengawas dalam suatu manajemen harus bertindak secara profesional dan selalu mendasarkan diri pada etika keilmuan yang dimiliki, menjaga kedudukan, martabat dan jabatannya di mata orang lain, karena etika adalah pandangan, keyakinan dan nilai akan sesuatu yang baik dan buruk,

benar dan salah, yang merupakan standar kelayakan pengelolaan organisasi, tetapi dalam beberapa hal tidak semua orang dapat memahaminya.

3. Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia

Adanya keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah (kuantitas), maupun kualitas (mutu) keilmuan, turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan, mengingat bahwa perbandingan jumlah tenaga pengawas dengan Aparatur Sipil Negara yang harus diawasi dan tempat-tempat yang juga harus diawasi sangat tidak memadai, bahkan tenaga yang mempunyai fungsi pengawasan ini sendiri masih belum dapat menyadari dan memahami sepenuhnya tentang tugas dan fungsinya sebagai pengawas.

4. Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan

Sarana dan prasarana untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan masih relatif kurang, seperti pemasangan CCTV pada setiap tempat memerlukan biaya yang relatif besar, sementara anggaran yang disediakan untuk itu masih terbatas.

5. Rendahnya tingkat kesadaran hukum masyarakat

Faktor masyarakat (khususnya sopir dan pengusaha angkutan umum sebagai pelaku bisnis) masih lebih mementingkan efisiensi waktu dan biaya, sehingga ketika terjadi pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran lalu lintas, lebih mengutamakan penyelesaian dengan cara memberikan suap kepada petugas pemeriksa di lapangan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota masyarakat tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain:

a. adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat

beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.

- b. adanya anggota masyarakat dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.
- c. adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota masyarakat yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
- d. adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidakpatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.

apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

10. bagaimana upaya terhadap kendala terhadap pelanggaran kode etik sebagaimana bapak uraikan tadi di atas?

Jawaban : secara internal terhadap pelanggaran kode etik sebagaimana diuraikan di atas, maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah:

1. Upaya preemtif, yaitu:

- d. Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan.
- e. Memberikan himbauan kepada Aparatur Sipil Negara pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan untuk menghindari pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya.

- f. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap Aparatur Sipil Negara pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya.
2. Upaya preventif, yaitu:
 - c. Meningkatkan pengetahuan dan sosialisasi masalah pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.
 - d. Meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan hukum yang terkait dengan pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.
 3. Upaya represif, yaitu:

Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (Aparatur Sipil Negara) pada jajaran Dinas Perhubungan Kota Medan yang terbukti melakukan Pungli, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai Aparatur Sipil Negara.

Penanya

Narasumber

Tomi mandala putra nst

Renward Parapat ATD,MT
Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

Nama Mahasiswa : TOMI MANDALA PUTRA NASUTION
NPM : 1306200342
Prodi/Bagian : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELANGGAR KODE ETIK KEDISIPLINAN (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kota Medan)
Pembimbing I : ZAINUDDIN, S.H., M.H.
Pembimbing II : ERWIN ASMADI, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONS. LANJUTAN	PARAF
11/01/2019	Skripsi diterima		[Signature]
19/01/2019	Perbaikan, format dan lonka pedoman dan EYD		[Signature]
26/01/2019	Perbaikan pemulisan		[Signature]
2/02/2019	Perbaikan Catatan kaki dan Abstrak		[Signature]
9/02/2019	Substansi bab II, III dan IV serta disimpulkan		[Signature]
16/02/2019	Perbaikan Substansi bab III & IV		[Signature]
28/02/2019	Ganti Abstrak		[Signature]
5/03/2019	Revisi kata pengantar		[Signature]
14/03/2019	Ace ke Pembimbing I		[Signature]
19/3/2019	ACC disilangkan		[Signature]

Diketahui Dekan

[Signature]
Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.

Pembimbing I

[Signature]
ZAINUDDIN, S.H., M.H.

Pembimbing II

[Signature]
ERWIN ASMADI, S.H., M.H.