

**TINJAUAN YURIDIS KODE ETIK
APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
DI KOTA MANADO¹**

**Muhammad Rivaldy²
Toar N. Palilingan³
Maarthen Y. Tampanguma⁴**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan kode etik Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 beserta aturan pelaksanaannya dan untuk mengetahui efektivitas penerapan sanksi hukum bagi ASN yang melanggar kode etik di Kota Manado. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik yang mengatur bahwa nilai dasar serta kode etik diuraikan secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan setiap pegawai harus memperhatikan rambu-rambu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara yang diantaranya memuat 17 kewajiban dan 15 larangan. 2. Penjatuhan hukuman bagi ASN yang melanggar kode etik ASN dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan proses yaitu : Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan Hukuman, Penyampaian Hukuman dan Keberatan. Adapun jenis hukuman adalah berjenjang, dimulai dari teguran lisan, teguran tertulis, sampai pada hukuman disiplin. Adapun 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.

Kata Kunci : *kode etik, ASN, Manado*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta menjaga keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Dewasa ini, aparatur sipil negara dituntut untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁵ Sebagai garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan, ASN harus memiliki konsistensi keberadaannya yang berperilaku arif dengan menjunjung tinggi nilai luhur Pancasila dan UUD 1945, sehingga mampu menancapkan di jiwa nilai-nilai integritas baik secara struktural maupun kultural.⁶ ASN juga dituntut untuk patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku baik menyangkut bidang kepegawaian maupun bidang lainnya, sehingga kehidupan ASN akan menjadi sorotan dalam bermasyarakat. Untuk itu seorang ASN harus bisa menjadi contoh/suri tauladan dalam kehidupan bermasyarakat. Namun ada sebagian ASN tidak bisa dijadikan suri tauladan di masyarakat dengan melakukan perbuatan kejahatan baik pidana umum maupun khusus, sebagai misal kasus penggelapan, pembunuhan, korupsi, perjudian dan lain sebagainya.

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, terjadi perubahan sistem kerja Pegawai Negeri Sipil terutama dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁷

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101707

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Elly Fatimah dan Erna Irawati. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, hlm. 1.

⁶ Pemerintah Provinsi Riau. 2017. *Buku Saku Pembangunan Budaya Integritas*. Pekanbaru: BPSDM Provinsi Riau, hlm. 1.

⁷ Konsiderans Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁸ Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁹

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

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

Kedudukan Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dan menentukan, karena mereka merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya utama bagi sebuah Pemerintah. Aparatur Sipil Negara memiliki peranan sentral di dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran dan tujuan negara dan pemerintah serta merupakan faktor penggerak utama jalannya sebuah organisasi pemerintahan.¹⁰

Tercapainya suatu tujuan organisasi pemerintah tidak bergantung hanya pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta sarana dan prasarana yang memadai saja, tetapi juga tergantung pada kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Dimana kinerja pegawai tersebut juga dipengaruhi oleh

kedisiplinan di dalam bekerja. Dengan tingkat kedisiplinan sebagai kepatuhan terhadap kode etik dan kode perilaku ASN maka kinerja pegawai pun akan baik pula guna mencapai tujuan dari organisasi pemerintahan tersebut.¹¹

Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Kedisiplinan bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memahami, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku, bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan serta mau menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan.

Masalah disiplin ASN berkaitan erat dengan tingkat kepatuhan atas kode etik dan kode perilaku yang sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya memelopori masalah disiplin. Mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab ASN yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur pemerintah harus meningkatkan kemampuan dan kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.¹²

Kode etik dan Kode perilaku ASN sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 5 (ayat 2) dengan jelas diuraikan perilaku yang seharusnya dilakukan oleh PNS. Namun dalam kenyataan maraknya pelanggaran yang dilakukan oleh para ASN dan bahkan pejabat Negara yang terkait dengan kasus korupsi merupakan sebuah pencerminan dimana system pemerintahan dan pengawasan terhadap kinerja para Aparatur Negara masih sangat minim. Saat ini kasus pelanggaran ASN yang ada di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Pelanggaran ASN dalam tugas seakan sudah menjadi hal biasa di mata masyarakat, tetapi juga merugikan banyak pihak dan mengganggu kehidupan masyarakat dan ini merupakan salah satu tanggung jawab dari pemerintah. Hal ini menggambarkan begitu pentingnya mengaktualisasikan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara dalam kehidupan ASN sebagai pegawai pemerintah dan sebagai anggota masyarakat dengan tujuan agar perilaku ASN tidak terjadi lagi sehingga dapat dijadikan contoh dan teladan bagi masyarakat

⁸ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014

⁹ Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

¹⁰ Inu Kencana Syafii, 2014. *Manajemen Pemerintahan*, Bandung: Pustaka Reka Cipta Cet ke II, hlm 87.

¹¹ Zaidan Nawawi, 2016. *Manajemen Pemerintahan*, Rajawali Pers, Cetakan ke 2, hlm 35

¹² Sri Hartini & Tedi Sudrajat, 2022. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, hlm 96.

luas, serta untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Kode etik dan kode perilaku ASN yang dilaksanakan dengan baik akan berimplikasi terhadap kehidupan keluarga dan masyarakat dan akan memberikan manfaat luas, diantaranya adanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, sehingga pembangunan yang di laksanakan secara berkualitas, pelayanan kesehatan meningkat, pelayanan pendidikan meningkat dan kesejahteraan masyarakat meningkat.

Yang menjadi persoalan disini adalah begitu banyak ASN baik pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang sering melakukan pelanggaran misalnya tidak masuk kerja beberapa waktu secara berturut turut dan dilakukan berulang-ulang kali tetapi tidak ada tindakan dari atasannya atau pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja lainnya tetapi PNS tersebut sendiri tidak mengerti apakah ia melanggar kode etik dan kode perilaku ASN, sehingga pada suatu saat ia dikenakan sanksi administrasi dan kemudian ia melakukan keberatan dan menolak akan sanksi tersebut dengan cara melakukan demonstrasi atau tindakan yang melanggar aturan.

Tidak sedikit kasus Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin pegawai dan bahkan melakukan kejahatan, baik ASN pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Salah satu contoh adalah kasus cekcok antara 6 PNS Pemprov Sulut dengan seorang warga dikarenakan mobil yang ditumpangi oleh 6 PNS Pemprov Sulut menyenggol motor yang dikendarai warga.¹³

Kejadian tersebut terekam oleh *smartphone* warga. Bermula dari kendaraan mobil yang dikendarai oleh seorang PNS Pemprov Sulut yang melaju dari arah Minahasa Tenggara mobil para PNS keluar jalur, dan hampir menyerempet pengendara sepeda motor dari arah Langowan. Pengendara sepeda motor akhirnya harus menghindar agar tidak terjadi tabrakan, sehingga mengalami kecelakaan ringan. Pengendara sepeda motor itu mengalami luka lecet, namun kembali bergegas mengejar rombongan PNS yang terus berjalan untuk meminta pertanggungjawaban. Bukannya menyadari kesalahan, oknum PNS

bertindak arogan. Arogansi tersebut pun terekam kamera, bahkan mengancam si pembuat video.

Kabar tersebut akhirnya sampai ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Mereka pun dipanggil ke Ruang Kepala Inspektorat Sulut, Jumat (16/12/2022) pagi. Di dalam ruangan sudah menanti Kepala Inspektorat Pemprov Sulut, Meiki Onibala; dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Clay Dondokambey. Keenam PNS tersebut kemudian mendapat pembinaan dan diproses sesuai dengan aturan yang ada.¹⁴

Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin baik pelanggaran ringan maupun berat. ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pemberhentian ASN diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pension, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.¹⁵

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan kode etik Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 beserta aturan pelaksanaannya.
2. Bagaimana efektivitas penerapan sanksi hukum bagi ASN yang melanggar kode etik di Kota Manado.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Kode Etik Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Beserta Aturan Pelaksanaannya

Aparatur sipil negara memiliki kedudukan sebagai 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

¹³ "Sanksi 6 ASN Sulawesi Utara Viral Cekcok Dengan Seorang Warga di Minahasa Tenggara, Sudah Ditindak", <https://manado.tribunnews.com/2022/12/16/sanksi-6-asn-sulawesi-utara-viral-cekcok-dengan-seorang-warga-di-minahasa-tenggara-sudah-ditindak>, diakses 19 Oktober 2023 pukul 19.40 Wita

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Elly Fatimah dan Erna Irawati. *Op. Cit.*, hlm. 42-43.

penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.¹⁶

Aparatur Sipil Negara harus dapat melaksanakan segala peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkenaan dengan kepegawaian, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Sedangkan pasal 4 dan 5 Undang-Undang ASN tersebut mengatur bahwa nilai dasar serta kode etik dan perilaku diuraikan secara rinci.¹⁷ Selain ketentuan yang ada pada Undang-Undang ASN ini, setiap pegawai harus memperhatikan rambu-rambu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diantaranya memuat 17 kewajiban dan 15 larangan.¹⁸

Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah bentuk profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar dan kode etik dan perilaku serta pengembangan kompetensi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur penyelenggara negara. Sebagai salah satu unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil 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.¹⁹ 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.

Kode Etik Kedisiplinan ASN memiliki arti sebagai kebiasaan atau watak yang timbul dari kebiasaan dan nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Kode etik mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.²⁰

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.

Kode etik merupakan suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh 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 pelayanan jasa sebaik-baiknya kepada masyarakat.²¹

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam 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 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.²²

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikatakan bahwa kode etik ASN adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan ASN di dalam

¹⁶ Penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

¹⁷ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pasal 3,4 dan 5.

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹⁹ Ahmad Rosandi, 2017. "Analisis Implementasi Kebijakan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam jabatan Struktural Di Pemerintahan". *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, hlm 1

²⁰ Johannes Basuki, 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*, Depok: PT Raja Grafindo, hlm 155.

²¹ Kadarisman, 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hlm. 22

²² *Ibid*

melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Dikaitkan dengan Manajemen pemerintahan, ASN harus mampu kembangkan profesionalitas 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 kode etik pegawai negeri sipil ataupun ASN.²³

Secara umum fungsi etika pemerintahan dalam praktik penyelenggaraan pemerintah ada dua yaitu:²⁴

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

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 ASN.

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;
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 94 Tahun 2021 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;

²³ Sri Hartini & Tedi Sudrajat, 2018. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika Jakarta, hlm 49.

²⁴ *Ibid*

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 membebaskan 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.²⁵

Kode Etik ASN dapat dijabarkan dalam hal pegawai aparatur sipil negara sebagai warga negara, bermasyarakat, berorganisasi, sebagai anggota organisasi pegawai negeri sipil, sebagai diri sendiri.

1. Kode etik ASN dalam bernegara;

- Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan UUD 1945;
- Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
- Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dan NKRI;
- Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.
- Tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah;
- Menggunakan atau memanfaatkan semua sumberdaya negara secara efisien dan efektif;
- Tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

2. Kode Etik ASN dalam bermasyarakat.

- Mewujudkan pola hidup sederhana;
- Memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;

- Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil serta tidak diskriminatif;
- Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
- Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

3. Kode Etik ASN dalam berorganisasi.

- Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
- Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi;
- Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait;
- Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
- Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
- Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif;
- Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

4. Kode etik ASN terhadap sesama ASN atau sesama Pegawai Negeri Sipil.

- Saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/ kepercayaan yang berlainan;
- Memelihara rasa persatuan dan kesatuan ASN;
- Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertical maupun horizontal dalam unit kerja instansi maupun antar instansi;
- Menghargai perbedaan pendapat, menjunjung tinggi harkat dan martabat ASN;
- Berhimpun dalam satu wadah KORPRI yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua ASN/PNS dalam memperjuangkan hak-haknya.

5. Kode Etik ASN terhadap diri saendiri.

- Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
- Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
- Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok dan golongan;
- Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap;
- Memiliki daya juang yang tinggi;

²⁵ Sri Hartini, *Op.cit*

- Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
- Menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga, berpenampilan sederhana, rapih dan sopan.

B. Efektivitas Penerapan Sanksi Hukum Bagi ASN Yang Melanggar Kode Etik

Pelanggaran kode etik ASN adalah segala bentuk ucapan, tulisan dan perbuatan ASN ataupun pegawai negeri sipil/ PPPK yang bertentangan dengan butir-butir aturan yang berkaitan dengan korps dan kode etik ASN. Yang dimaksud dengan ucapan adalah segala bentuk kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun gambar, karikatur dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan yang dimaksud dengan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan. Setiap pelanggaran kode etik ASN akan dikenakan sanksi berupa tindakan disiplin ASN sesuai peraturan yang dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Penegakan Disiplin dapat diartikan 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.²⁶ Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.²⁷ Yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat."²⁸ Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, 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. ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjauhi 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.

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Disiplin ASN adalah Kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.²⁹

Proses penjatuhan hukuman atas pelanggaran kode etik ASN belum diatur secara tersendiri, akan tetapi dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dapat diketahui bahwa sistem penjatuhan hukuman disiplin ASN adalah sebagai berikut;

1. Pemanggilan.

Bagi ASN yang disangkakan melakukan pelanggaran terhadap kode etik ASN, dipanggil oleh pejabat yang berwenang atau majelis kehormatan kode etik instansi, apabila panggilan pertama tidak datang, maka dilakukan pemanggilan yang kedua, dengan memperhatikan tempat domisili dan tanggal untuk memenuhi panggilan. Apabila panggilan kedua tidak datang, maka sudah dapat dijatuhkan hukuman pelanggaran kode etik, karena ketidakhadirannya dalam panggilan kedua dianggap menerima sangkakan terhadap pelanggaran kode etik ASN.

2. Pemeriksaan.

Sebelum dilakukan pemeriksaan, majelis kehormatan kode etik ASN terlebih dahulu mempelajari laporan atau bahan-bahan

²⁶ Wahyudi Komorotomo, 2014. *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, hlm 39.

²⁷ *Ibid*

²⁸ *Ibid*

²⁹ Sirajuddin, 2014. *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*, Jakarta: PT Setara Press, hlm 31.

mengenai pelanggaran kode etik ASN yang dilakukan ASN tersebut.

3. Penjatuhan hukuman.

Tujuan hukuman pelanggaran kode etik adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran kode etik PNS.

4. Penyampaian hukuman.

Penyampaian sanksi moral dapat dilakukan berupa:

Pernyataan secara tertutup, yaitu penyampaian hukuman yang disampaikan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk dalam ruang tertutup. Pengertian dalam ruang tertutup yaitu bahwa penyampaian pernyataan tersebut hanya diketahui oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan pernyataan serta pejabat lain yang terkait dengan catatan pejabat terkait, dengan ini yang dimaksud tidak boleh berpangkat lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pernyataan secara terbuka, dapat disampaikan melalui forum-forum pertemuan resmi Pegawai Negeri Sipil, seperti upacara bendera, media massa dan forum lainnya yang dipandang sesuai untuk itu.

5. Keberatan atas hukuman

Keputusan tentang hukuman atas pelanggaran kode etik sudah bersifat final artinya tidak dapat diajukan keberatan. Oleh karena itu, majelis kehormatan kode etik di dalam melakukan pemeriksaan harus cermat, teliti dan bijaksana karena keputusan yang diambil bersifat final. Dan untuk mendapatkan keterangan dan informasi yang objektif, majelis kehormatan kode etik dapat meminta keterangan kepada pihak lain yang dianggap mengetahui tentang pelanggaran kode etik tersebut.

Sanksi Pelanggaran Kode Etik berupa Pelanggaran terhadap kode etik Pegawai negeri Sipil dapat dikenakan sanksi moral. Selain sanksi moral juga dapat berupa sanksi administrasi bahkan lebih jauh lagi dapat berupa sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman disiplin tingkat ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. Jenis hukuman disiplin tingkat ringan ini pada dasarnya tidak mempunyai dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil, tetapi lebih bersifat moral, karena seseorang akan merasa malu jika ditegur oleh pimpinan. Perasaan malu tersebut adalah sanksi moral.

Hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu Pembebasan

dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

ASN yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun. 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.³⁰

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 langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.³¹

Kelancaran pemeriksaan, ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat,

³⁰ *Ibid*

³¹ *Ibid*

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.

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.

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. 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 halaman 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 94 Tahun 2021 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. 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 melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut. 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.

Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Manado, kebanyakan pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kerja, 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 bagi pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil negara di kantor Walikota Manado yang melanggar aturan disiplin yaitu:

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 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.

Dengan penerapan disiplin terhadap ASN yang lebih ketat oleh Walikota Manado, maka kinerja ASN dilingkungan pemerintahan Kota Manado semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari berbagai penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Kota Manado sehubungan dengan pelayanan publik yang semakin baik. Diantara penghargaan-penghargaan itu adalah :

- Pemerintah Kota Manado meraih penilaian kinerja tertinggi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) tahun 2018.³²
- Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun Anggaran 2022³³.
- Penghargaan Kota Layak Anak Kategori Madya Tahun 2022.³⁴
- Penghargaan Kota Layak Anak Kategori Madya Tahun 2022.³⁵
- Peringkat 1 PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) Award Wilayah Sulawesi.³⁶

Semua penghargaan tersebut dapat dicapai tentu karena adanya sinergitas antara pimpinan dalam hal ini Walikota dan Wakil Walikota Manado dan seluruh aparat pemerintah yang didalamnya terdapat ASN serta masyarakat Kota Manado.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik yang mengatur bahwa nilai dasar serta kode etik diuraikan secara

³² "Pemkot Manado Raih Penilaian Kinerja Tertinggi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, <https://redaksisulut.com/pemkot-manado-raih-penilaian-kinerja-tertinggi-dalam-penyelenggaraan-pemerintahan-daerah/>, diakses 19 Oktober 2023 pukul 20.21 Wita

³³ "Dua Tahun Memimpin Manado, AARS Ukir Berbagai Prestasi & Penghargaan", <https://www.speednews-manado.com/2023/05/dua-tahun-memimpin-manado-aars-ukir-berbagai-prestasi-penghargaan/>, diakses 19 Oktober 2023, pukul 20.30 Wita

³⁴ *Ibid*

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Ibid*

rinci dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan setiap pegawai harus memperhatikan rambu-rambu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara yang diantaranya memuat 17 kewajiban dan 15 larangan. Adapun substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah bentuk profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar dan kode etik dan kode perilaku serta pengembangan kompetensi. Dan diwajibkan melaksanakan konsep kode etik BerAKHLAK sebagai *core values dan employer banding ASN* yang sudah diresmikan Presiden Jokowi pada tahun 2022.

2. Penjatuhan hukuman bagi ASN yang melanggar kode etik ASN dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan proses yaitu : Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan Hukuman, Penyampaian Hukuman dan Keberatan. Adapun jenis hukuman adalah berjenjang, dimulai dari teguran lisan, teguran tertulis, sampai pada hukuman disiplin. Adapun 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 yang dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.

B. Saran

1. Perlu dilakukan sosialisasi secara kontinyu kepada ASN mengenai kode etik ASN di Kota Manado mengingat masih banyak ASN yang belum paham mengenai Undang-Undang ASN.
2. Pengawasan terhadap ASN dalam menaati kode etik ASN perlu ditingkatkan dalam rangka meminimalisir kasus-kasus pelanggaran kode etik ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Johannes, 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*, Penerbit PT Raja Grafindo.
- Eryati Darwin, 2014. *Etika Profesi Kesehatan*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Hartini, Sri & Tedi Sudrajat, 2022. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika.
- Kadarisman, 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kharisma, Bambang Rudito, 2016. *Aparatur Sipil Negara. Pendukung Reformasi Birokrasi*, Penerbit Preneda Media.
- Mokhsen Nuraida, dkk, 2019. *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: Hak Penerbitan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- Muchsan, 1992. *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Nawawi, Zaidan, 2016. *Manajemen Pemerintahan*, Rajawali Pers.
- Ndraha, Taliziduhu, *Kybernologi; Ilmu Pemerintahan Baru*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Sirajuddin, dkk, 2016. *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah*, Malang : Penerbit Setara Press.
- Situmorang M., 2004. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet ke II.
- Syafiie, Inu Kencana, 2014. *Manajemen Pemerintahan*, Bandung: Pustaka Reka Cipta, Cet ke II.
- Wahyudi, Komorotomo, 2017. *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kamus, Jurnal, Skripsi, Internet dan Sumber Lainnya

- “Dua Tahun Memimpin Manado, AARS Ukir Berbagai Prestasi & Penghargaan”, <https://www.speednews-manado.com/2023/05/dua-tahun-memimpin-manado-aars-ukir-berbagai-prestasi-penghargaan/>, diakses 19 Oktober 2023, pukul 20.30 Wita
- “Pemkot Manado Raih Penilaian Kinerja Tertinggi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah”, <https://redaksisulut.com/pemkot-manado-raih-penilaian-kinerja-tertinggi-dalam-penyelenggaraan-pemerintahan-daerah/>, diakses 19 Oktober 2023 pukul 20.21 Wita

“Sanksi 6 ASN Sulawesi Utara Viral Cekcok Dengan Seorang Warga di Minahasa Tenggara, Sudah Ditindak”, <https://manado.tribunnews.com/2022/12/16/sanksi-6-asn-sulawesi-utara-viral-cekcok-dengan-seorang-warga-di-minahasa-tenggara-sudah-ditindak?>.

Bertens, *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Edisi 07 No. 02, April-Juni Tahun 2020.

Kamus Bahasa Indonesia, Penerbit Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2008

Poerwadarminta, W.J.S, 1982. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Rosandi, Ahmad, 2017. ‘Analisis Implementasi Kebijakan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam jabatan Struktural Di Pemerintahan’. *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

www.kasn.go