

**PENERAPAN SANKSI ATAS
PELANGGARAN KODE ETIK APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN
PERATURAN BUPATI MINAHASA
TENGGERA NOMOR 47 TAHUN 2019¹**

**Stivanly Richard Tompoliu²
Audi Herli Pondaag³
Carlo Aldrin Gerungan⁴**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait Pengaturan Hukum Penerapan Sanksi Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan untuk mengetahui tentang Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan hukum kode etik Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU ASN menunjukkan bahwa: *Pertama*, Kode etik ASN; *Kedua*, Pengaturan Kode Etik ASN berfokus untuk mengatur pola perilaku ASN sesuai dengan nilai-nilai yang baik menurut hukum sehingga wajib untuk dilaksanakan dan memiliki sanksi apabila dilanggar; dan *Ketiga*, Pengaturan tentang kode etik profesi ASN tidak hanya diatur melalui UU ASN melainkan juga aturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Bupati yang didasarkan pada lingkungan kerjanya. 2. Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara menunjukkan bahwa: *Pertama*, Perkembangan substansi hukum kode etik dalam Perbup telah dimanifestasikan ke dalam Perbup yang terbaru yaitu Perbup No. 47 Tahun 2019; *Kedua*, Pengaturan Kode Etik menurut Perbup Minahasa Tenggara mencakup nilai-nilai profesionalisme, integritas dan akuntabilitas yang diwujudkan melalui perilaku-perilaku yang baik dan benar menurut hukum; *Ketiga*, Sanksi pelanggaran kode etik profesi ASN Mitra didasarkan pada perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya dan melanggar hal yang dilarang dalam perbup tersebut; dan *Keempat*, Contoh kasus penerapan sanksi pelanggaran kode etik ASN Mitra berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakpatuhan oknum ASN di UPT Puskesmas

Silian Raya, dijatuhkan sanksi yang setimpal sesuai dengan perbuatan tersebut.

Kata Kunci : *sanksi, kode etik, Minahasa Tenggara*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan ASN dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan dinilai sangatlah penting, sebab ASN yang notabene merupakan 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.⁵

Kedudukan dan peranan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam setiap lembaga pada prinsipnya 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 behind the gun*, yaitu 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.⁶

ASN sebagai profesi dalam sistem pemerintahan Indonesia dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak hanya diwajibkan tunduk dan patuh terhadap perundang-undangan, melainkan juga terhadap norma-norma yang mengatur tentang hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan berdasarkan harkat dan martabat ASN itu sendiri. Hal tersebut disebutkan secara tegas dalam prinsip-prinsip profesi ASN, yang meliputi:⁷

1. Nilai dasar;
2. Kode etik dan kode perilaku;
3. Komitmen, Integritas Moral dan tanggung jawab;
4. Pelayanan Publik;
5. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
6. Kualifikasi Akademik;
7. Jaminan Perlindungan Hukum Dalam Melaksanakan Tugas; dan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101273

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Dedy Mulyadi, *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*, Cetakan Pertama PT. Alfabeta, Bandung 2016, Hal. 3.

⁶ Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika, hlm. 31

⁷ *Op Cit.*, Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, Hal. 33.

8. Profesionalitas Jabatan

Prinsip-prinsip profesi ASN berlaku mengikat secara moral dan etika terhadap personality (individu) masing-masing ASN yang menjalankan tugas dan fungsi menurut ketentuan perundang-undangan.

Substansi inti dari adanya kode etik ASN idealnya dibentuk dengan harapan mampu menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, visioner, mampu menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, bersih dari praktik KKN, independen dari struktur politik pemerintahan negara dan berorientasi pada pelayanan publik.

Adapun yang dapat menjadi dasar hukum kode etik ASN, telah penulis rangkum dan merujuk pada beberapa peraturan berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;⁸ dan
3. Peraturan Daerah Tingkat Provinsi atau Kabupaten/Kota di setiap daerah.

Hubungan antara peraturan sebagaimana dimaksud diatas ialah hubungan menurut jenis dan hirarki hukum yang berlaku di Indonesia, dimana UU ASN berkedudukan sebagai hukum yang bersifat umum (*lex generalis*) sekaligus menjadi sumber rujukan atas pembentukan peraturan lainnya yang berkedudukan lebih rendah namun bersifat lebih khusus (*lex specialis*).

Pelanggaran Etik adalah segala bentuk ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korps dan kode etik. Yang dimaksud dengan ucapan adalah segala bentuk kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan atau perasaan secara tulisan baik dalam bentuk tulisan maupun gambar, karikatur dan lain-lain yang serupa dengan itu, dan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.⁹

Pelanggaran kode etik oleh ASN merupakan bentuk pelanggaran atas hukum yang mengikat terhadap pelaksanaan profesi ASN baik secara institusi maupun individu menyangkut harkat dan martabat, dimana apabila dilanggar dapat

memiliki konsekuensi atas perbuatan tersebut yaitu dalam bentuk sanksi hukum yang bersifat memaksa dan dapat dipaksakan oleh badan yang berwenang (komisi/majelis pengawasan internal maupun eksternal).¹⁰

Fokus penelitian dalam upaya menjelaskan tentang penerapan sanksi pelanggaran kode etik ASN adalah melalui analisis yuridis Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan demikian, pembatasan ruang lingkup pembahasan atas pelanggaran kode etik sebagaimana dimaksud ialah para ASN yang berada dibawah lingkungan pemerintahan kabupaten minahasa tenggara.

Dasar pembentukan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara ini pada prinsipnya yaitu dalam rangka mewujudkan Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara yang tertib, akuntabel, berwibawa, transparan, dan berintegritas serta menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik sehingga perlu menegakkan norma etika dalam menjalankan tugas.¹¹ Kemudian, Peraturan Bupati tersebut juga dalam ilmu perundang-undangan dapat diklasifikasikan sebagai peraturan yang bersifat *lex specialis* (aturan khusus) dan tidak berdiri sendiri, melainkan bersumber dari UU ASN.

Perbup Kode Etik ASN Mitra menghendaki bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya diwajibkan untuk menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas Pemkab Mitra serta menciptakan keharmonisan sesama Pegawai dalam rangka mencapai dan mewujudkan visi dan misi organisasi, sebagai tujuan kode etik.¹²

Pengaturan tentang sanksi-sanksi hingga penegakkan terhadap pelanggaran kode etik ASN Pemkab Mitra pada dasarnya terdiri dari “sanksi moral” yang merujuk pada bentuk tindak lanjut atas perbuatan pelanggaran kode etik berdasarkan Peraturan Kabupaten Nomor 47 Tahun 2019 dan “tindakan administratif” yang menitikberatkan pada “pelanggaran disiplin” ASN sebagaimana penjatuhan hukuman sanksi dalam peraturan perundang-undangan. Kedua bentuk sanksi

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁹ Jimmy Arief Saud, *Kode Etik Aparatur Sipil Negara*, Artikel Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 31 Agustus 2018.

¹⁰ *Ibid.*,

¹¹ Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara

¹² *Ibid.*, Pasal 3.

tersebut, ditetapkan melalui keputusan sidang Majelis Kode Etik Pemkab Mitra.¹³

Contoh kasus penerapan sanksi pelanggaran kode etik ASN berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2019 di lingkungan Pemkab Mitra dapat diilustrasikan melalui sidang kode etik ASN di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada tahun 2022 yang melibatkan 5 (lima) tenaga kesehatan dan seorang Plt Hukum Tua Kecamatan Pasan. Namun dari total keenam orang yang akan disidangkan, hanya empat orang diantaranya yang dikenakan sanksi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023?
2. Bagaimana Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Kode etik aparatur sipil negara (ASN) pada dasarnya merupakan hukum yang mengatur dan menuntun kesadaran diri ASN agar mampu berperilaku yang tidak bertentangan dengan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas kedinasannya baik di lingkungan pemerintahan pusat, daerah, kementerian atau instansi lainnya, terlebih khusus menyangkut perannya dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.¹⁴

Kode etik ASN merupakan titik vital yang sangat mempengaruhi faktor baik buruknya penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, apalagi dalam perspektif hukum administratif peranan ASN idealnya adalah ujung tombak pemerintahan itu sendiri.¹⁵

Kode Etik ASN Menurut UU ASN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur kedudukan hukum para ASN yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sebenarnya tidak memberikan pengaturan secara komprehensif terkait kode etik ASN, melainkan hanya memberikan pokok-pokok acuan mengenai hal-hal menyangkut kode etik beserta dengan pengertiannya. Akan tetapi, jika merujuk pada skema yuridis dalam UU ASN, maka dapat diketahui bentuk-bentuk kode etik dan kode perilaku ASN berdasarkan pengaturan berikut ini: Pasal 3 Ayat (1) dan (2) UU ASN Tentang Nilai Dasar:¹⁶

- 1) Pegawai ASN memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta Pemerintahan yang sah.
- 2) Pegawai ASN mengimplementasikan nilai dasar ASN yang terdiri atas:
 - a. Berorientasi pelayanan;
 - b. Akuntabel;
 - c. Kompeten;
 - d. Harmonis;
 - e. Loyal;
 - f. Adaptif; dan
 - g. Kolaboratif

Pasal 4 Ayat (1) s/d (3) UU ASN Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku:¹⁷

- 1) Kode etik dan Kode Perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara.
- 2) Nilai dasar ASN dijabarkan dalam Kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut:
 - a. Berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:
 1. Memahami dan memuhi kebutuhan masyarakat;
 2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan
 3. Melakukan perbaikan tiada henti;
 - b. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:
 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;

¹³ *Ibid.*, Pasal 8 s/d Pasal 12.

¹⁴ *Op Cit.*, Juanda Nawawi, Muhammad Tamar, dan Indrayanti.

¹⁵ *Op Cit.*, Tim Penyusun, *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*.

¹⁶ Pasal 3 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 4 Ayat (1), (2) dan (3).

2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; dan
 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
 - c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:
 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. Membantu orang lain belajar; dan
 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
 - d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:
 1. Menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;
 2. Suka menolong; dan
 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif;
 - e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:
 1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintahan yang sah;
 2. Menjaga nama baik ASN, instansi dan negara; dan
 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara;
 - f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:
 1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. Bertindak proaktif;
 - g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:
 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama
- 3) “Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”

Kedua pokok pasal yang mengatur kode etik ASN sebenarnya dapat ditafsirkan secara sederhana menggunakan metode penafsiran

hukum yang sistematis dan gramatikal, sehingga dapat disederhanakan dalam bentuk pemahaman sebagai berikut:¹⁸

1. *Pertama*, Kode etik ASN merupakan salah satu prinsip yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN dalam rangka menyelenggarakan tugas keprofesian.
2. *Kedua*, Kode etik ASN dibentuk dalam rangka menjaga kehormatan dan martabat setiap individu ASN.
3. *Ketiga*, Kode etik ASN hakikatnya memuat pengaturan sekaligus nilai harapan yang dijadikan sebagai pedoman atas perilaku ASN dalam menjalankan tugas keprofesian.

Pengaturan kode etik profesi ASN yang diakomodir dalam Undang-Undang pada prinsipnya secara langsung menegaskan tentang kewajiban hukum bagi para ASN untuk mampu menjalankan tugas sesuai dengan nilai-nilai yang benar. Dengan kata lain, kode etik profesi ASN diharapkan dapat menjadi pedoman bagi setiap ASN untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam rangka kepentingan bangsa dan negara khususnya kepada masyarakat.

Adapun sanksi hukum terhadap bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh ASN adalah sanksi administratif yang didasarkan pada fungsi pengawasan dan wewenang rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dimana otoritas lembaga berwenang untuk menjatuhkan sanksi tersebut adalah:¹⁹

1. Presiden selaku kepala pemerintahan dan kepala negara (*single chief executive*) sesuai keputusan yang ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian;
2. Menteri sesuai keputusan yang telah ditetapkan oleh Pejabat berwenang; dan
3. Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/Kota.

Kode Etik ASN Menurut Peraturan Pemerintah

Salah satu aturan pelaksana atas UU ASN yang mempunyai kekuatan hukum mengikat dan mengatur tentang kode etik ASN adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat “PP Disiplin PNS”), dimana mencakup ketentuan tentang larangan, kewajiban dan penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN yang

¹⁸ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Cetakan Ke-1 CV Pustaka Setia, Bandung: 2016, Hal. 119-120.

¹⁹ *Op Cit.*, Sahya Anggara.

melakukan tindakan pelanggaran terhadap etika profesi.

Korelasi antara PP Disiplin PNS dengan kode etik ASN sebagaimana dimaksud dalam UU ASN, sejatinya bertitik tumpu pada aspek kepatuhan setiap ASN terhadap peraturan perundang-undangan sebagai kewajiban hukumnya. Oleh sebab itu, PP Disiplin PNS adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kode etik ASN sebab nilai-nilai yang terkandung dalam kedua norma hukum tersebut diatur oleh peraturan perundang-undangan dan bersifat mengikat terhadap setiap bentuk tindakan dan/atau perilaku maupun tingkah laku ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Titik tekan hubungan antara PP Disiplin ASN dengan Kode Etik ASN, sebenarnya dapat diukur melalui penjelasan tentang definisi kedisiplinan ASN sebagai kemampuan seorang pegawai ASN dalam menaati kewajibannya dan tidak melakukan apa yang dilarang disebabkan oleh landasan pengaturannya yang telah diatur pada Undang-Undang. Namun, kedisiplinan ASN sebagaimana dimaksud pada dasarnya adalah berlaku mengikat terhadap setiap perkataan, tulisan dan perbuatan ASN itu sendiri yang melakukan pelanggaran atas kewajiban hukum maupun larangan dalam perundang-undangan baik yang dilakukan di dalam atau di luar jam kerja ASN.²⁰

Menurut Ketentuan Pasal 1 Angka (4) PP Disiplin PNS, dijelaskan terlebih dahulu tentang definisi disiplin PNS sebagai “Kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”.²¹ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin PNS secara *de jure* merupakan bentuk kepatuhan setiap ASN dalam upaya untuk mencegah hal-hal yang melibatkan dirinya kepada perbuatan melanggar kewajiban sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

B. Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019

Upaya pengkajian tentang aspek penerapan sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran kode etik profesi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara, didasarkan pada dua pokok penjelasan yang meliputi ruang lingkup pengaturan kode etik ASN dan penerapan

sanksinya sesuai dengan studi kasus konkret berikut ini.

Kode Etik ASN Minahasa Tenggara

Peraturan Bupati merupakan salah satu aturan diantara jenis dan hirarki dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia yang eksistensinya dilegitimasi sebagai Peraturan Daerah Kabupaten dalam Ketentuan Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (selanjutnya disingkat UU PPP), berbunyi:²²

“Jenis dan Hirarki Peraturan Perundang-undangan:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.”

Kedudukan hukum Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud dalam UU PPP pada dasarnya bersifat aturan khusus atau norma pelaksana atas UU yang mengatur secara khusus tentang hal-hal tertentu sebagai bentuk amanat peraturan yang lebih tinggi sesuai dengan asas *lex superior derogat legi inferiori* (peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi kedudukannya).²³

Fokus terhadap konteks kode etik ASN sejatinya tidak hanya diatur dalam UU ASN maupun PP Disiplin PNS, akan tetapi juga diatur secara khusus berdasarkan lingkungan kerja para ASN, dimana salah satu diantaranya adalah Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku yang berdaya mengikat kepada ASN di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. Peraturan ini mencabut keberlakuan dari peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2018

²⁰ *Op Cit.*, Achmad Rofiq Jati Usodo dkk, Hal. 95.

²¹ Pasal 1 Angka (4) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

²² Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

²³ Tri Jata Ayu Pramesti, *Heirarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Dikutip pada laman: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hierarki-peraturan-perundang-undangan-di-indonesia-cl4012/>, Tertanggal 5 November 2023, Pukul 19:00 WITA.

sebagaimana ditegaskan pada Pasal 28 Ayat (1) Bab V Ketentuan Penutup, berbunyi:²⁴

“Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi”

Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara (selanjutnya disingkat Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra), dibentuk atas dasar 2 (dua) pokok pertimbangan, yaitu:²⁵

- a. Bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang berlandaskan pada nilai dasar, kode etik dan kode perilaku. Maka pelaksanaan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati; dan
- b. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3, Pasal 4 dan Pasal 5 huruf d dan e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dua pokok pertimbangan yang dijadikan sebagai dasar pembentukan Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra sebagaimana disebutkan diatas, mengatur bahwa kode etik dan kode perilaku ASN Mitra bersumber dari nilai-nilai dasar ASN. Hal tersebut diterangkan pada Ketentuan Pasal 2 Ayat (1) dan (2) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, berbunyi: ²⁶

- 1) “Kode Etik dan Kode Perilaku didasarkan pada nilai-nilai dasar ASN.
- 2) Nilai-nilai dasar sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), meliputi:
 - a. Memegang teguh ideologi Pancasila;
 - b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Pemerintahan yang sah;
 - c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
 - d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 - e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;

- f. Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong, kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karir.”

Adapun spesifik tentang kode etik ASN yang mengikat di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara baik dari segi definisi maupun segi ruang lingkupnya, disebutkan dalam Pasal 3 Ayat (1) dan (2) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, berbunyi:

- 1) “Kode Etik merupakan pedoman mengenai kewajiban moral ASN yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari.
- 2) Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Integritas;
 - b. Profesionalisme; dan
 - c. Akuntabel.”

Bunyi frasa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam penjelasan Pasal 3 Ayat (1) dan (2) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra menghendaki bahwa ASN yang bekerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara harus memenuhi kewajiban secara etika dan moral yang diatur oleh hukum. Hal tersebut dijelaskan pada Ketentuan Pasal 4 Ayat (1) s/d (3) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra yang pada pokoknya menyebutkan:²⁷

1. Nilai Integritas
Yaitu kewajiban moral ASN untuk berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik.
2. Nilai Profesionalisme

²⁴ Pasal 28 Ayat (1) Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku.

²⁵ *Ibid.*, Bagian Menimbang Huruf (a) dan (b).

²⁶ *Ibid.*, Pasal 2 Ayat (1) dan (2)

²⁷ *Ibid.*, Pasal 4 Ayat (1) s/d Ayat (3)

Yaitu kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

3. Nilai Akuntabel

Yaitu kewajiban moral ASN untuk mempertanggungjawabkan berbagai capaian kinerjanya secara transparan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang memberikan amanah.

Penjelasan detail tentang perilaku-perilaku ASN yang terqualifikasi dalam nilai integritas, profesionalisme dan akuntabel beserta dengan larangan yang merujuk pada masing-masing nilai tersebut, secara komperhensif diuraikan dalam substansi pasal-pasal berikut ini berikut ini:

1. *Pertama*, Nilai Integritas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara harus diwujudkan melalui perilaku-perilaku ASN yang terdiri atas:²⁸

- a. Kejujuran, yaitu perilaku tidak melakukan kebohongan publik, dan berani menyatakan kebenaran untuk menjaga integritas tugas;
- b. Tepat janji, yaitu menepati pernyataan atau kesepakatan, dan melaksanakan komitmen, kewajiban, sumpah, janji, ikrar dan pakta integritas;
- c. Taat Aturan, yaitu perilaku untuk menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan, tata tertib, prosedur, larangan, perintah dan petunjuk pimpinan, mengendalikan diri, tidak terpengaruh untuk melakukan perbuatan yang berakibat melanggar ketentuan dan tidak menjanjikan/memberikan sesuatu yang bertentangan dengan aturan;
- d. Tanggung Jawab, yaitu perilaku yang menunjukkan konsistensi, berkemauan keras, usaha yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenang, bersedia menanggung resiko dan berani mengoreksi diri serta memperbaiki ternyata terjadi kesalahan;
- e. Berdedikasi, yaitu perilaku yang menunjukkan mencintai pekerjaan, mengabdikan waktu, pikiran, tenaga demi keberhasilan dan tujuan organisasi, loyal dalam menjalankan tugas dan kewajiban, serta mengutamakan kepentingan tugas dan kewajiban diatas

kepentingan pribadi, golongan, dan kelompok, ikhlas memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan tanggap terhadap perkembangan lingkungan serta tuntutan dan gejala yang timbul pada masyarakat terkait dengan lingkup tugas;

f. Netral, yaitu tidak memihak individu, kelompok/golongan/partai manapun; dan

g. Bebas Kepentingan, yaitu tidak menggunakan kepentingan pribadi atau golongan untuk mengambil keuntungan sebagai dasar dalam setiap pengambilan keputusan, memberikan pelayanan yang bebas dari diskriminasi, dan bebas kesewenang-wenangan dalam menggunakan kekuasaan.

2. *Kedua*, Nilai Profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara harus diwujudkan melalui perilaku-perilaku ASN yang terdiri atas:²⁹

a. Cermat, yaitu perilaku yang berhati-hati dalam bertindak, teliti dalam melaksanakan tugas dan membuat kebijakan serta keputusan;

b. Menjaga rahasia negara, yaitu perilaku yang memelihara, melindungi dan menjaga kerahasiaan data dan informasi ASN dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menggunakan akses data dan informasi instansi hanya untuk keperluan kedinasan sesuai dengan kebijakan, batasan kewenangan dan prosedur yang berlaku di instansi;

c. Efektif dan efisien, yaitu perilaku yang mengutamakan kemanfaatan setiap pelaksanaan kegiatan bagi upaya mewujudkan sasaran organisasi yang selaras dengan sasaran pembangunan serta dengan menggunakan sumber-sumber daya secara wajar, sesuai dan layak;

d. Kesempurnaan, yaitu perilaku yang berusaha untuk melaksanakan tugas dengan tepat, akurat dan berkualitas serta melakukan perbaikan terus menerus; serta

e. Kepekaan, yaitu perilaku yang menjaga keseimbangan, keharmonisan, dan keselarasan, memperhitungkan risiko, gejala dan keresahan yang mungkin ditimbulkan, peduli terhadap lingkungan

²⁸ *Ibid.*, Pasal 6 Ayat (1)

²⁹ *Ibid.*, Pasal 7 Ayat (1)

kerjanya dan mudah tergerak untuk bertindak ketika terjadi hal yang tidak pada tempatnya.

3. *Ketiga*, Nilai Akuntabel ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara harus diwujudkan melalui perilaku-perilaku ASN yang terdiri atas:³⁰
 - a. Terbuka, yaitu perilaku yang tidak menutup informasi publik yang menurut peraturan perundang-undangan dapat disampaikan kepada publik, terbuka terhadap masukan, kritik, keluhan dan pengaduan dari pihak lain untuk perbaikan;
 - b. Amanah, yaitu perilaku yang mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas baik kepada pemberi amanah, kepada rekan sejawat, kepada bawahan, maupun kepada pemangku kepentingan lainnya termasuk masyarakat yang dilayani;
 - c. Berorientasi Hasil, yaitu perilaku yang mengutamakan pencapaian kinerja hasil yang mencerminkan peran utama dan keberadaan instansinya; dan
 - d. Berorientasi Pelayanan, yaitu perilaku yang mengutamakan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, pelayanan yang ramah, nyaman, cepat, tepat dan adil.

Perwujudan dari nilai-nilai kode etik yang mengikat perilaku-perilaku ASN di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara ini secara hukum merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Oleh sebab itu, diatur pula hal-hal yang bersifat larangan atau tidak boleh dilakukan oleh ASN, diantaranya adalah:

1. Larangan pada lingkup nilai integritas ASN meliputi perilaku-perilaku berupa:³¹
 - a. Curang, yaitu perbuatan mengakali, menipu atau memperdaya orang lain atau masyarakat dalam menjalankan tugas sebagai ASN;
 - b. Melampaui batas, yaitu bertindak di luar batas lingkup tugas dan kewenangannya;
 - c. Mengabaikan peraturan yang berlaku, yaitu perbuatan tidak mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan, tata tertib, prosedur, larangan, perintah dan petunjuk pimpinan dalam menjalankan tugasnya;

- d. Melakukan perbuatan asusila dan tercela, yaitu perbuatan yang berada di luar batas-batas kesusilaan;
 - e. Persekusi, yaitu perilaku yang memberikan perlakuan buruk atau penganiayaan secara sistematis terhadap pegawai lain, individu atau kelompok lain, khususnya karena suku, agama, atau pandangan politik; serta
 - f. Afiliasi politik, yaitu perilaku yang menunjukkan kecenderungan mendukung, memihak dan/atau memberikan fasilitasi kepada calon peserta pemilu dengan memanfaatkan berbagai fasilitas pemerintah sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.
2. Larangan pada lingkup nilai profesionalisme ASN meliputi perilaku-perilaku berupa:³²
 - a. Menyalahgunakan kewenangan, yaitu perilaku yang mencari keuntungan untuk diri sendiri atau orang lain melalui penyalahgunaan kewenangan sesuai dengan posisi jabatan;
 - b. Merendahkan/memandang rendah instansi lain, yaitu perilaku yang menganggap rendah, mengabaikan atau menganggap tidak ada pejabat/unit kerja/instansi lain dalam melaksanakan aktivitas/kegiatan dalam upaya mewujudkan tujuan bersama/lintas sektor bagi kepentingan negara dan masyarakat; dan
 - c. Lalai, yaitu perilaku yang menganggap enteng setiap permasalahan, tidak memperhatikan, tidak menganggap serius dan tidak acuh.
 3. Larangan pada lingkup nilai akuntabel ASN meliputi perilaku atau tindakan berupa mengabaikan keluhan, yaitu perilaku yang mengacuhkan, tidak menganggap/menganggap enteng, tidak memperhatikan, tidak memandang serius dan acuh terhadap keluhan masyarakat/masukan pemangku kepentingan.³³

Penerapan Sanksi Kode Etik ASN Minahasa Tenggara

Pelanggaran terhadap kode etik profesi ASN pada prinsipnya merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap kewajiban hukum berdasarkan perintah perundang-undangan termasuk dalam hal ini terhadap Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Perilaku ASN Mitra itu

³⁰ *Ibid.*, Pasal 8 Ayat (1)

³¹ *Ibid.*, Pasal 6 Ayat (2)

³² *Ibid.*, Pasal 7 Ayat (2)

³³ *Ibid.*, Pasal 8 Ayat (2)

sendiri. Oleh sebab itu, secara umum apabila ternyata ASN tersebut terbukti justru melakukan perbuatan yang berlawanan dengan kode etik maka terdapat daya paksa dari hukum berupa sanksi perbuatan tersebut, antara lain:³⁴

1. Teguran lisan atau tertulis;
2. Penundaan kenaikan gaji;
3. Penundaan kenaikan pangkat;
4. Penggantungan pangkat;
5. Pemberhentian dengan hormat; dan
6. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Menurut Ketentuan Pasal 22 Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, dijelaskan secara substantif bahwa apabila ASN yang bekerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara telah terbukti secara sah melakukan tindakan pelanggaran kode etik profesi, maka dapat diberlakukan suatu sanksi sebagai akibat dari perbuatan tersebut yang didasarkan pada 4 (empat) tingkatan pelanggaran berikut ini:³⁵

1. Pelanggaran tingkat pertama, yaitu pelanggaran perilaku yang berdampak pada individu ASN yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi perilaku ASN lainnya;
2. Pelanggaran tingkat kedua, yaitu pelanggaran perilaku yang berdampak pada instansi dan mempengaruhi nama baik dan kinerja;
3. Pelanggaran tingkat ketiga, yaitu pelanggaran perilaku yang berdampak pada kerugian instansi, pemerintah dan masyarakat; dan
4. Pelanggaran tingkat keempat, yaitu pelanggaran perilaku yang berdampak luas dan mengarah pada tindak pidana Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta mempengaruhi keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Masing-masing tingkatan pelanggar kode etik ASN sebagaimana diterangkan pada Perbup ini, diterapkan oleh atasan atau pejabat fungsional yang membawahnya atau Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku dengan skema sanksi yang berbeda-beda. Hal tersebut diterangkan secara kompherensif pada Ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24 Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, berbunyi:

Pasal 23 Ayat (1) s/d (4):

- 1) Untuk ASN yang terbukti melakukan pelanggaran tingkat pertama, pemberian

sanksi didelegasikan kepada atasannya atau pejabat fungsional yang membawahnya.

- 2) Sanksi yang diberikan berupa:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran Tertulis;
- 3) Teguran tertulis diberikan jika yang bersangkutan terus menerus melakukan pelanggaran ringan setelah memperoleh teguran lisan.
- 4) Dalam hal teguran tertulis tidak dapat menghentikan yang bersangkutan untuk melakukan pelanggaran, maka penanganan pelanggaran dilimpahkan ke Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku disertai dengan bukti-bukti dan kronologi pelanggaran.

Pasal 24 Ayat (1) dan (2)

- 1) Untuk ASN yang terbukti melakukan pelanggaran tingkat kedua, ketiga dan keempat, pemberian sanksi ditetapkan oleh Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku.
- 2) Sanksi yang diberikan berupa:
 - a. Penundaan kenaikan pangkat, golongan dan/atau hak-hak jabatan;
 - b. Penundaan Pembayaran Gaji Berkala dan Kenaikan Gaji;
 - c. Penurunan Nilai Pembayaran Tunjangan Kerja;
 - d. Pembayaran uang paksa dan/atau ganti rugi;
 - e. Penurunan Pangkat satu tingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - f. Penurunan Pangkat satu tingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - g. Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah;
 - h. Pembebasan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional;
 - i. Pemberhentian sebagai ASN dengan hormat;
 - j. Pemberhentian sebagai ASN dengan tidak hormat.

Contoh Kasus Penerapan Sanksi Kode Etik ASN Mitra

Contoh kasus penerapan sanksi pelanggaran kode etik ASN berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara, dapat diilustrasikan melalui peristiwa pelanggaran kode etik yang terjadi pada tahun 2022 dan melibatkan

³⁴ Elidar Sari, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Ke-1 CV. Biena Edukasi Lhokseumawe, Aceh: 2014, Hal. 81.

³⁵ Pasal 22 Ayat (1), (2) dan (3) Huruf (a) s/d Huruf (d) Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku.

2 (dua) ASN yang menjalankan tugas di UPT Puskesmas Silian Raya, yaitu:³⁶

1. Inisial DT selaku Kepala UPT Puskesmas Silian Raya; dan
2. Inisial SC selaku Dokter Ahli Pratama Puskesmas Silian Raya.

Menurut Billy S. Y. Munaiseche, S.IP selaku Kepala Bidang Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Minahasa Tenggara berdasarkan hasil wawancara secara langsung di kantornya pada tanggal 30 Oktober 2023, menjelaskan kronologis terkait tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh kedua ASN tersebut secara komperhensif berikut ini:

a. Kasus Posisi

1. Kasus pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh DT dan SC selaku ASN yang bertugas di UPT Puskesmas Silian Raya berawal dari adanya laporan dan/atau pengaduan salah seorang masyarakat sebagai pasien yang sedang terkena penyakit rabies dan membutuhkan perawatan di Puskesmas Silian Raya. Masalahnya;
2. Dasar laporan dan/atau pengaduan tersebut merujuk pada perilaku tenaga kesehatan Puskesmas Silian Raya yang diduga telah melakukan pembiaran terhadap pasien, sehingga dikategorikan sebagai bentuk pelayanan yang tidak layak atau tidak sesuai standar pelayanan kesehatan; dan
3. Akibat perilaku pembiaran terhadap pasien yang dilakukan oleh ASN tenaga kesehatan UPT Puskesmas Silian Raya memberikan dampak buruk terhadap kesehatan pasien tersebut yang tidak kunjung membaik dan berpotensi tinggi menjadi lebih parah dari sebelumnya.

b. Sidang Kode Etik dan Penerapan Sanksi

Laporan dan/atau pengaduan dugaan pelanggaran kode etik terhadap perbuatan pembiaran terhadap pasien sebagai bentuk pelayanan yang tidak layak atau tidak sesuai standar pelayanan kesehatan oleh ASN UPT Puskesmas Silian Raya, ditindaklanjuti melalui pelaksanaan Sidang Kode Etik pada Agustus 2022 yang diselenggarakan di Kantor BKPSDM dan dipimpin oleh Sekretaris Daerah beserta anggotanya yaitu: Kepala BKPSDM, Asisten III, Kasatpol-PP, Kabag

Hukum dan Inspektorat, dimana merupakan Majelis Kode Etik Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Hasil sidang kode etik yang telah dilaksanakan oleh Majelis Kode Etik Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara dengan berpegang pada beberapa alat bukti pelanggaran yang dilakukan oleh inisial DT dan SC, menunjukkan bahwa:

Pertama, DT selaku Kepala UPT Puskesmas Silian Raya terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran kode etik profesi ASN tingkat ketiga karena akibat dari perbuatannya telah merugikan nama baik instansi, pemerintah dan masyarakat sebagaimana ditentukan pada Pasal 24 Ayat (1) dan (2) Huruf (a), Huruf (b) dan Huruf (g) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, sehingga dijatuhkan sanksi berupa:

1. Penundaan kenaikan pangkat, golongan dan/atau hak-hak jabatan;
2. Penundaan pembayaran gaji berkala dan kenaikan gaji; dan
3. Penurunan jabatan satu tingkat lebih rendah.

Kedua, SC selaku Dokter Ahli Pratama di UPT Puskesmas Silian Raya terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran kode etik profesi ASN tingkat ketiga karena akibat dari perbuatannya telah merugikan nama baik instansi, pemerintah dan masyarakat sebagaimana ditentukan pada Pasal 24 Ayat (1) dan (2) Huruf (a) Perbup Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Mitra, sehingga dijatuhkan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat, golongan dan/atau hak-hak jabatan.

Hasil keputusan Sidang Majelis Kode Etik Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara yang dilangsungkan di Kantor BKPSDM, dijadikan sebagai rekomendasi kepada Bupati Minahasa Tenggara selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara, dimana merupakan pihak yang diberikan wewenang atau otoritas untuk menindaklanjuti hasil keputusan Majelis Kode Etik.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum kode etik Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU ASN menunjukkan bahwa: *Pertama*, Kode etik ASN merupakan prinsip yang wajib dipegang teguh oleh setiap PNS dan PPPK guna menjaga harkat dan martabat setiap individu ASN dalam

³⁶ Billy S. Y. Munaiseche, Wawancara Pribadi, Tertanggal 30 Oktober 2023, di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara.

menjalankan tugas keprofesiannya; *Kedua*, Pengaturan Kode Etik ASN berfokus untuk mengatur pola perilaku ASN sesuai dengan nilai-nilai yang baik menurut hukum sehingga wajib untuk dilaksanakan dan memiliki sanksi apabila dilanggar; dan *Ketiga*, Pengaturan tentang kode etik profesi ASN tidak hanya diatur melalui UU ASN melainkan juga aturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Bupati yang didasarkan pada lingkungan kerjanya.

2. Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara menunjukkan bahwa: *Pertama*, Perkembangan substansi hukum kode etik dalam Perbup telah dimanifestasikan ke dalam Perbup yang terbaru yaitu Perbup No. 47 Tahun 2019; *Kedua*, Pengaturan Kode Etik menurut Perbup Minahasa Tenggara mencakup nilai-nilai profesionalisme, integritas dan akuntabilitas yang diwujudkan melalui perilaku-perilaku yang baik dan benar menurut hukum; *Ketiga*, Sanksi pelanggaran kode etik profesi ASN Mitra didasarkan pada perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya dan melanggar hal yang dilarang dalam perbup tersebut; dan *Keempat*, Contoh kasus penerapan sanksi pelanggaran kode etik ASN Mitra berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakpatuhan oknum ASN di UPT Puskesmas Silian Raya, dijatuhkan sanksi yang setimpal sesuai dengan perbuatan tersebut.

B. Saran

1. Mengoptimalkan sarana pengawasan terhadap para ASN melalui proses evaluasi kinerja secara berkala dan terukur dengan memonitoring secara langsung hasil kerja para ASN, dimana dipimpin oleh para pemangku jabatan tinggi *stakeholder* terkait guna mendapatkan hasil yang benar-benar efektif dan objektif.
2. Bupati Minahasa Tenggara selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara mengatur evaluasi kinerja para ASN dan berlaku tegas untuk memberikan sanksi terhadap setiap temuan pelanggaran kode etik profesi. Konsep ini bertujuan untuk meminimalisir bentuk-bentuk pelanggaran yang dapat atau sedang dilakukan oleh para ASN. Hal tersebut dinilai akan efektif dengan pertimbangan posisi jabatan Bupati

sebagai Kepala Daerah memiliki kekuasaan tertinggi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asshiddiqie Jimly, 2019, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Edisi Ke-1 Cetakan Ke-11 PT. Raja Grafindo Persada (Rajawali Press), Depok.
- Anggara Sahya, 2016, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Cetakan Ke-1 CV Pustaka Setia, Bandung.
- Cahyadi Antonius dan E. Fernando M. Manullang, 2007, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Deviana Eka dan Rifka Yudhi, 2022, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Cetakan Ke-1 Pusaka Media, Bandar Lampung.
- Elidar Sari, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Ke-1 CV. Biena Edukasi Lhokseumawe, Aceh.
- Hartini Sri dan Tedi Sudrajat, 2018, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Edisi Kedua Sinar Grafika, Jakarta.
- Hartini Sri, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. PT Sinar Grafika, Jakarta.
- Ibrahim Johnny, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang.
- K. Bertens, 2014, *Etika*, PT. Kansius, Yogyakarta.
- Mulyadi Dedy, 2016, *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*, Cetakan Pertama PT. Alfabeta, Bandung.
- Marzuki Peter Mahmud, 2015, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Musanef Rosdakarya, 2007, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Rajawali, Jakarta.
- R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, cet. ke-8, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ramli Samsul dan Fahrurrazi, 2014, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Press, Jakarta.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta.
- Saud Jimmy Arief, 2018, *Kode Etik Aparatur Sipil Negara*, Artikel Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tim Penyusun, 2018, *Pengawasan Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara*, Komisi Aparatur Sipil Negara, Jakarta.

Tim KASN, 2022, *Laporan KASN Kepada Presiden Tahun 2022: Bersama Membangun Sistem Merit Untuk Mewujudkan ASN BerAHLAK*, Komisi Aparatur Sipil Negara, Jakarta.

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

JURNAL

Achmad Rofiq Jati Usodo dkk, 2023, *Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pelanggaran Disiplin Oleh Aparatur Sipil Negara*, Yustisi: Jurnal Hukum & Hukum Islam Vol. 10. No. 2, Semarang.

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

Maheswara Mohamad Yuflih Huda, 2022, *Tinjauan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Kaitannya Dengan Korupsi Di Instansi Pemerintahan*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 3, No. 10.

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

Nawawi Juanda, Tamar Muhammad, Indrayanti, 2019, *Kode Etik Aparatur Sipil Negara*, Kritis: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 5, No.1, Makassar.

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

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

Wijayanti Wening & Denok Kurniasih, 2023, *Penerapan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara*, PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 11. No. 1.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (status: mencabut dan merubah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara (Status: mencabut dan mengubah keberlakuan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara)

SUMBER LAINNYA

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, *Buku Saku Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Tahun 2022*, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

<https://www.google.com/search,Teoriteori+tentang+sanksi+hukuman+pelanggaran+menurut+Good+dan+Grophy>, Diakses Januari 2023

Kamus Besar Bahasa Indonesia (versi online), *Sanksi*, Dikutip pada laman: <https://kbbi.web.id/sanksi>, Tertanggal 22 Juni 2023, Pukul 19:00 WITA.

Kamus Hukum Online Indonesia, *Sanksi*, Dikutip pada laman: <https://kamushukum.web.id/?s=sanksi>, Tertanggal 22 Juni 2023, Pukul 19:20 WITA.

Komisi Yudisial Republik Indonesia, 2015, *Menggagas Peradilan Etik di Indonesia*, Cetakan Pertama Sekretariat Jendral Komisi Yudisial Republik Indonesia, Jakarta Pusat.

Penulis Redaksi, *Sidang Kode Etik ASN Mitra: 1 Kadis, 2 Dokter dan 1 Plt Hukum Tua Kena Sanksi*, Dikutip pada laman: <https://komentar.id/sidang-kode-etik-asn-mitra-1-kadis-2-dokter-dan-1-plt-hukum-tua-kena-sanksi/>, Tertanggal 25 Juni 2023, Pukul 01:00 WITA.

Tri Jata Ayu Pramesti, *Heirarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Dikutip pada laman: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hierarki-peraturan-perundang-undangan-di->

indonesia-cl4012/, Tertanggal 5 November 2023, Pukul 19:00 WITA.

Tim Hukumonline, 91 Adigium Hukum Terkenal Yang Wajib Dipahami Anak Hukum, Dikutip pada laman: <https://www.hukumonline.com/berita/a/adigium-hukum-lt19387d0b9e9c/?page=all>, Tertanggal 1 November 2023, Pukul 19:00 WITA.

Muhammad Yasin, Hukum Mengapung di Samudera Etika, Dikutip pada laman: <https://www.hukumonline.com/berita/a/hukum-mengapung-di-samudera-etika-lt5dd3685adbf78/>, Tertanggal 1 November 2023, Pukul 20:00 WITA.