

# PENEGAKAN HUKUM TERHADAP ANGGOTA APARATUR SIPIL NEGARA YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA DALAM MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE*

Oleh:

Berkat Elhan Harefa <sup>1)</sup>

Maidin Gultom <sup>2)</sup>

Syawal Amri Siregar <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung

E-mail:

[elhanberkat@gmail.com](mailto:elhanberkat@gmail.com) <sup>1)</sup>

[Syawalsiregar59@gmail.com](mailto:Syawalsiregar59@gmail.com) <sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to see, understand and analyze the actions taken if there is an ethical and legal error by the state civil apparatus; settlement of ethical and legal errors by members of the State civil apparatus who have committed criminal offenses; successful obstacles to ethical and legal settlement by the civil apparatus of the State. The method used in this research is a normative juridical study that is descriptive analytical in nature, namely research that aims to provide an overview of Law Enforcement Against Members of the State Civil Apparatus Who Commit Crimes In Achieving Good Governance. Based on this research, it can be concluded that the actions taken if there is a violation of ethics and law by the civil servants of the State are: First, Discipline enforcement against state civil servants who violate the ethical code of discipline is carried out according to established rules. The regulation is stated in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline. The mechanism includes if there is a violation, a summons will be carried out against the ASN. After the examination is carried out and proven guilty, the ASN concerned will be sentenced as stipulated in Article 7 paragraph (1) of the government regulation, which consists of three levels of disciplinary punishment, including the types of mild disciplinary punishment consisting of verbal warning, written warning, and dissatisfaction statement. in writing; Second, Settlement of Ethical and Legal Violations by Members of State Civil Servants Committing Criminal Acts by means of summons, examinations, impositions and submission of disciplinary decisions against Civil Servants who are suspected of committing violations of Civil Servant Discipline regulated in Article 23 to Article 31 of the Regulation. Government No. 53 of 2010. Other factors that become obstacles in the enforcement of the disciplinary code of ethics of the State Civil Apparatus, include: Law enforcement within official ties that is still weak; No responsiveness by ASN; Limited quantity and quality of human resources; There are limited monitoring facilities and infrastructure; and the low level of legal awareness. Efforts made to overcome these obstacles include preemptive measures, preventive measures, and repressive measures.*

**Keywords:** *Law Enforcement, State Civil Apparatus, Crime, Good Governance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menganalisis tindakan yang dilakukan bila terjadi pelanggaran etika dan hukum oleh aparatur sipil Negara; penyelesaian atas terjadinya pelanggaran etika dan hukum oleh anggota aparatur sipil Negara yang melakukan tindak pidana; hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian pelanggaran etika dan hukum oleh aparatur sipil Negara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran tentang Penegakan Hukum Terhadap Anggota Aparatur

Sipil Negara Yang Melakukan Tindak Pidana Dalam Mewujudkan *Good Governance*. Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Tindakan yang dilakukan bila terjadi pelanggaran etika dan hukum oleh aparatur sipil Negara adalah : *pertama* Penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis; *Kedua* Penyelesaian Atas Terjadinya Pelanggaran Etika Dan Hukum Oleh Anggota Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Tindak Pidana dengan cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui berbagai faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin; *Ketiga* Hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil Negara yang melanggar kode etik kedisiplinan Karena kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, dan luntarnya Kedisiplinan ASN. Faktor-faktor lain yang menjadi hambatan dalam penegakan kode etik kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, antara lain: Penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah; Tidak ada responsif oleh ASN; Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia; Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan; dan Rendahnya tingkat kesadaran hukum. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah upaya preemtif, upaya preventif, dan upaya represif.

**Kata Kunci : Penegakan Hukum, Aparatur Sipil Negara, Tindak Pidana, *Good Governanc***

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi profesional, etika ditetapkan dan dibakukan oleh organisasi sebagai kode etik atau kode etik yang berlaku bagi anggota organisasi melaksanakan tugas. Kode Etik dirancang untuk memastikan bahwa kewajiban anggota organisasi bersifat profesional.

Dalam literatur, administration Didefinisikan secara berbeda oleh beberapa penulis dan beberapa lembaga nasional dan global. Dengan demikian kata "administration" berarti "penggunaan" atau "pelaksanaan", yakni penggunaan politik, ekonomi Administrasi untuk mengatasi masalah nasional di semua tingkatan. Penekanannya di sini adalah pada otoritas, kekuasaan yang sah, atau kekuasaan yang sah.

Nilai-nilai baik atau tidak baik

dimaksud masuk pada tataran etika atau moral. Menurut teori tentang moral perkataan "moral" sebagai keseluruhan kaidah dan nilai. JJ.H. Bruggink mendefinisikan "moralitas" sebagai seperangkat aturan dan nilai-nilai yang berkaitan dengan "baik" atau tindakan manusia yang baik, tindakan yang meliputi perasaan, pikiran, atau kata-kata yang jika tindakan menghormati aturan atau nilai-nilai maka itu berarti baik. dan jika dia tidak menghormati aturan atau nilai (berlawanan) itu berarti tindakan seseorang atau individu orang tersebut dianggap buruk atau buruk. Aturan dan nilai merupakan sistem konseptual yang merepresentasikan bagian dari kehidupan spiritual manusia.

Semua orang mengikuti dan mematuhi etika dan moral tersebut,

termasuk aturan-aturan hukum yang berlaku, tidak terkecuali Aparat Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil & pegawai pemerintah menggunakan perjanjian kerja yg bekerja dalam instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan rakyat negara Indonesia yg memenuhi kondisi tertentu, diangkat menjadi Pegawai ASN secara permanen sang pejabat pembina kepegawaian buat menduduki jabatan pemerintahan. Dalam hal ini ASN merupakan penentu dalam pencapaian pelayanan publik dalam rangka menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dalam penyelenggaraan pemerintahan ditemukan etika dan aturan-aturan yang berlaku dalam penyelenggaraan pemerintahan. Disini dapat dipahami, bahwa baik dan tidaknya suatu pemerintahan sangat ditentukan oleh tujuan dan proses pembuatan keputusan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Akan menjadi baik apabila tujuan bersama dijalankan dengan baik, proses pengambilan keputusan yang berorientasi pada tujuan bersama, pemerintah dalam menyelenggarakan fungsi dan menjalankan kewenangan dengan sebaik-baiknya secara terus-menerus (berkelanjutan).

Dengan demikian dapat ditarik suatu pemahaman, bahwa pada dasarnya *Good governance* adalah merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, teratur, tertib, tanpa cacat dan berwibawa, oleh karena itu tindak lanjut supaya terwujudnya suatu pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean governance*) dengan mengaktualisasikan secara efektif Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (penulis: *afgemene begin selen van behoortijk bestuur*), yang digunakan sebagai hukum tidak tertulis dengan melalui pelaksanaan hukum dan penerapan hukum serta pembentukan hukum.

Pengertian dari Kode etik profesi

adalah suatu pegangan bagi setiap anggota profesi yang berfungsi sebagai sarana kontrol sosial. Oleh karena itu, jika dikatakan bahwa etika profesi merupakan pedoman bagi para anggota yang tergabung dalam suatu profesi, maka dapat dikatakan pula bahwa terdapat hubungan yang sistematis antara etika dan profesi hukum. Instansi kepolisian dalam menjalankan fungsinya telah mendapatkan pembinaan yang sangat baik. Namun tidak bisa dipungkiri masih banyak polisi yang bertugas dan tidak mengikuti pedoman tersebut, itulah masalahnya.

Lemahnya penegakan hukum dan kinerja aparat hukum Indonesia mendapat sorotan tajam dari dalam dan luar negeri. Pengadilan menjadi lembaga yang disorot masyarakat. Hal ini menjadikan masyarakat seringkali pesimis terhadap eksistensi pengadilan. Efisiensi dan efektifitas lembaga peradilan pengadilan memang agak sulit untuk ditelaah secara empiris. Beberapa indikator yang penting seperti waktu, kualitas, putusan, *predictability* putusan, jenjang proses hukum, tidak memiliki jawaban pasti dan meyakinkan. Putusan pengadilan di Indonesia seringkali tidak konsisten, terutama apabila terdapat ketidakjelasan peraturan perundang-undangan yang ada.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### 1. Sifat Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Hukum Empiris (Yuridis Sosiologis) yaitu penelitian mengenai tindakan yang dilakukan bila terjadi pelanggaran etika dan hukum oleh aparat sipil negara, penyelesaian atas terjadinya pelanggaran etika dan hukum oleh anggota aparat sipil Negara yang melakukan tindak pidana, dan hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian pelanggaran etika dan hukum oleh aparat sipil negara.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

## **A. Tindakan Terjadinya Pelanggaran Etika dan Hukum**

Tentu saja berbincangan tentang etika profesi itu pada awalnya berskala makro, yakni tentang dasar-dasar moral yang baik bagi semua orang yang menekuni pekerjaan disegala bidang. Mengingat karakteristik pekerjaan tidak selalu sama, selanjutnya pekerjaan itu diartikan secara lebih spesifik, lalu lahirlah sebuah profesi, yakni jenis-jenis pekerjaan yang anantara lain menuntut pendidikan dan keterampilan tertentu.

Berbagai pelanggaran kode etik ASN, padahal terkait dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pelayanan, Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara tentu mempunyai peranan yang sangat besar dalam percepatan pembangunan daerah, dan peranan tersebut sejalan dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepada Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara.

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

1. Teguran lisan Disiplin lisan diberikan oleh pejabat ASN yang berwenang memberikan sanksi dan diumumkan secara lisan.
2. Teguran Tertulis Tindakan disiplin berupa teguran tertulis yang dinyatakan dan dikirimkan secara tertulis oleh ASN yang berwenang memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin.
3. Pernyataan ketidakpuasan secara tertulis Tindakan disipliner berupa pernyataan ketidaksenangan dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh orang yang berwenang memberikan sanksi kepada ASN atas pelanggaran disiplin.
4. Menunda kenaikan gaji berkala hingga satu tahun.
5. Pengurangan gaji berkala dan kenaikan gaji sampai dengan satu tahun.

## **B. Pemeriksaan Terhadap Anggota Aparatur Sipil Negara Yang**

## **Melanggar Disiplin**

Sebelum seorang ASN dijatuhi hukuman disiplin, setiap atasan langsung harus terlebih dahulu menanyai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dicatat dalam bentuk catatan pemeriksaan. Jika menurut hasil pengujian kewenangan mendisiplinkan ASN merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung wajib melakukan tindakan disiplin. Jika ia seorang pejabat atasan, maka atasan langsungnya harus melapor sesuai dengan hierarkinya bersama-sama dengan berita acara pemeriksaan.

Pemeriksaan terhadap Pegawai ASN Pelanggar disiplin perlu dilakukan secara adil dan objektif, sehingga petugas yang memberikan sanksi dapat mempertimbangkan dengan matang bentuk sanksi disiplin yang akan diterapkan Pegawai ASN yang bersangkutan.

Pengungkapan Hukuman Disiplin, Upaya untuk mematuhi hukuman disipliner dilakukan oleh, Setiap penerapan hukuman disipliner ditentukan oleh keputusan petugas pemidana Pada prinsipnya, menyatakan keputusan disiplin Tindakan disipliner dilakukan oleh petugas pemidana itu sendiri. Pejabat terkait telah dipanggil secara tertulis untuk hadir

Tujuan sanksi disiplin pada prinsipnya bersifat konstruktif, yaitu untuk mengoreksi dan mendidik kader yang melakukan pelanggaran disipliner kepada penggugat memiliki sikap penyesalan, berusaha untuk tidak residivisme dan kemajuan kedepannya.

## **C. Faktor Pendorong Anggota Aparatur Sipil Negara melakukan Pelanggaran Disiplin**

Sebelum memasuki faktor-faktor yang lain maka harus diketahui beberapa masalah lainnya yakni faktor internal dan faktor eksternal aparatur sipil Negara tersebut.. Adapun faktor penyebab internal

dari seorang ASN melanggar kode etik kedisiplinan, antara lain:

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

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

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

Dari pengamatan selama ini menunjukkan bahwa fenomena lemahnya kinerja pelayanan publik tersebut masih dapat dijumpai pada jajaran instansi Hukum dan Ham.

#### **D. Penyelesaian Pelanggaran Etika dan Pelanggaran Hukum Oleh Anggota Aparatur Sipil Negara**

Pentingnya penanganan kasus

PNS mengenai kedisiplinan pejabat publik, khususnya yang terkena dampak pelanggaran pada umumnya, memerlukan kewenangan aparatur yang menangani bidang ini untuk menangani kasus ketenagakerjaan pejabat publik yang umumnya dilanggar dalam Perda dan Perda. Kantor Hak Asasi Manusia.

Sanksi bagi pejabat yang melakukan pelanggaran adalah:

1. Dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak dapat diberhentikan dengan hormat.
2. Inkracht untuk jangka waktu minimal 2 tahun
3. Tidak dilakukan dengan rencana
4. Dilisensikan tanpa kehormatan
5. Dilakukan dengan rencana

Pegawai negeri yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 02 (dua) tahun karena tindak pidana yang direncanakan diberhentikan dari jabatannya sebagai pegawai negeri sipil tanpa ada permintaan tersendiri sejak akhir bulan terhitung sejak tanggal berlakunya putusan pengadilan atas dirinya. / kasusnya hukum permanen.

Pemberhentian sementara berlaku efektif sejak akhir bulan dimana ASN tersebut ditahan sampai:

1. Penetapan suatu putusan Pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap
2. Bebaskan tersangka dengan perintah untuk menghentikan penyidikan atau penuntutan pejabat yang berwenang.

Pejabat yang telah menjalani pidana penjara minimal 2 tahun dan melakukan tindak pidana yang tidak berencana mengajukan permohonan pengaktifan kembali PNS dengan PPK melalui pejabat yang berwenang paling lambat 30 hari sejak berakhirnya pidana.

Jika ASN terkait tidak memerlukan pengaktifan kembali, agen yang bersangkutan dapat, dalam waktu 25 hari, memanggil pejabat terkait untuk pengaktifan kembali. PPK memutuskan untuk aktif kembali sebagai pegawai

negeri yang berhak atas hak kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keputusan pengaktifan kembali dilakukan selambat-lambatnya 1 hari kerja setelah pengajuan pengaktifan kembali. Sebelum membuat keputusan untuk mengaktifkan kembali atau memutuskan untuk menghentikan penghormatan, keputusan penghentian sementara dicabut terlebih dahulu.

#### **E. Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Tata cara pemanggilan, pertimbangan, penerapan, dan penyerahan putusan disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pasal 23 didefinisikan sebagai berikut:

1. Pejabat yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsungnya untuk diperiksa..
2. Pejabat yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus dipanggil paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Dalam hal penggugat tidak hadir pada hari persidangan, pemanggilan kedua dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak penggugat pertama kali diadili. penugasan.
4. Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) petugas yang bersangkutan tidak hadir, maka petugas pemidana menjatuhkan sanksi disiplin berdasarkan bukti dan keterangan yang ada tanpa melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah petugas yang bersangkutan benar

melakukan pelanggaran disiplin, serta mengungkap berbagai faktor yang menyebabkan petugas tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Setelah memeriksa pegawai negeri sipil, instansi yang berwenang harus mengeluarkan keputusan tentang tindakan disipliner. Namun, sebelumnya, pejabat yang berwenang memberikan sanksi harus mempelajari laporan hasil kajian dan penanganan pelanggaran dengan cermat. Sanksi disiplin harus sepadan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus diterima dengan semangat keadilan. Bagi pejabat yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin, hanya satu bentuk tindakan disiplin yang dapat dijatuhkan.

Faktor yang mendorong ASN melanggar kode etik juga adalah lemahnya pengawasan. Dari sudut pandang manajemen, pengawasan termasuk mengamati kinerja semua kegiatan badan yang dipertimbangkan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan peraturan. Sedangkan dalam istilah hukum administrasi publik, pengawasan diartikan sebagai proses operasional untuk membandingkan apa yang dilakukan, dilakukan atau dilakukan dengan apa yang diinginkan, direncanakan atau diperintahkan.

#### **F. Hambatan Dalam Penyelesaian Pelanggaran Etika dan Pelanggaran Hukum**

Faktor yang mendorong ASN melakukan pelanggaran kode etik juga adalah lemahnya pengawasan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, mereka harus mampu mengendalikan diri agar ritme dan suasana kerja serasi, namun realita yang ada saat ini masih belum sempurna. Masih banyak pejabat yang melanggar disiplin dalam berbagai bentuk.

Berbagai cara yang selama ini dikenal juga banyak digunakan tidak

sesuai dengan kelebihan dan tujuannya, misalnya ada yang berpendapat bahwa dengan mengukur Customer Satisfaction Index (CSI) pelayanan akan langsung membaik, tanpa melakukan langkah perbaikan yang nyata. Penyelidikan pengaduan masyarakat yang digambarkan sebagai salah satu alat dari pendekatan ini adalah sama. Ini hanya akan berguna jika diikuti dengan analisis dan tindakan khusus untuk meningkatkan layanan. Mengetahui keadaan kinerja pelayanan saat ini dari indeks kepuasan masyarakat atau indeks keluhan masyarakat tidak serta merta meningkatkan pelayanan. Ini adalah tindakan korektif aktual yang dapat membuat perubahan.

Peningkatan layanan harus merupakan upaya untuk mendamaikan harapan pengguna layanan dengan kebutuhan pengembangan kapasitas individu dan organisasi dan kemampuan penyedia layanan. Kunci keberhasilannya adalah keterlibatan masyarakat untuk mendefinisikan keragaman, kualitas, dan aspek penting lainnya dalam lanskap pemberian layanan. Kesenjangan antara kebutuhan pengguna layanan dan kebutuhan pengembangan kapasitas penyedia layanan perlu dijawab melalui komunikasi yang efektif.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat peningkatan disiplin PNS di kawasan adalah:

1. Tidak adanya sanksi berat yang dinyatakan oleh pejabat yang berwenang.
2. Menurunnya disiplin ASN.

Khusus di jajaran Kanwil Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Utara, faktor lain yang menjadi penghambat penerapan kode etik disiplin oleh aparatur sipil negara, sejumlah faktor lainnya.:

- 1) Penegakan di dalam jalur resmi masih lemah karena ASN memiliki pengaruh "orang dalam" yang cukup sehingga pelanggaran kode etik dan ingin dipatuhi dihentikan begitu saja.

- 2) Tidak ada respon dari ASN terkait sehingga panggilan yang telah diakomodasi oleh peraturan perundang-undangan pemerintah tertunda atau menjadi hambatan untuk melakukan panggilan tersebut.
- 3) Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia
- 4) Keterbatasan sarana dan prasarana
5. Tingkat pengetahuan hukum yang rendah

Beberapa faktor yang menghambat anggota ASN untuk menghormati dan melaksanakan kebijakan publik, antara lain:

- a. Ada konsep ketidakpatuhan selektif, di mana undang-undang dan peraturan atau kebijakan publik tertentu kurang mengikat individu.
- b. Adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan yang pemikiran atau renungannya tidak sesuai atau bertentangan dengan undang-undang dan keinginan pemerintah.
- c. dibandingkan dengan anggota ASN yang memiliki keinginan untuk mendapatkan keuntungan dengan cepat dan kecenderungan untuk bertindak curang atau ilegal.
- d. Ada ketidakpastian hukum atau langkah-langkah kebijakan yang tidak jelas yang dapat saling bertentangan, yang dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap hukum atau kebijakan publik.
- e. Apakah suatu kebijakan sangat ditentang (sebagai lawan) dengan sistem nilai yang diterima oleh masyarakat luas atau kelompok tertentu dalam masyarakat.

#### **G. Upaya yang Dilakukan Hambatan Dalam Penyelesaian Pelanggaran Etika dan Pelanggaran Hukum**

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

1. Upaya preemtif, yaitu:
  - a. Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi ASN pada jajaran Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara.
  - b. Memberikan himbauan kepada ASN pada jajaran Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara untuk menghindari pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya.
  - c. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap ASN pada jajaran Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya.
2. Upaya preventif, yaitu:
  - a. Meningkatkan pengetahuan dan sosialisasi masalah pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan hukum dan ham.
  - b. Meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan hukum yang terkait dengan pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan hukum dan ham.
3. Upaya represif, yaitu:

Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (ASN) pada jajaran Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara yang terbukti melakukan Pungli, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

Alternatif adalah upaya yang harus dilakukan untuk mengurangi jumlah pelanggaran disiplin, antara lain :

Pertama, melakukan sosialisasi untuk menyampaikan informasi baru tentang Peraturan Disiplin ASN, termasuk

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin. Kegiatan sosialisasi dapat berupa pendidikan dan pelatihan (Diklat), orientasi teknis (Bintek) dan bentuk program kerja lainnya untuk memahami dan menerapkan peraturan yang terkait dengan disiplin ASN.

Kedua, Memulai sanksi/tindakan berat jika ASN terbukti melanggar disiplin dalam upaya memberikan efek jera dan shock therapy agar ASN lain tidak meniru atau melakukan hal yang sama. Ketiga, paling tidak masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan pembinaan disiplin sejak dini di lingkungan kerjanya.

Khusus yang terjadi di Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara, maka hambatan penegakan kode etik kedisiplinan ASN adalah hal-hal yang bersifat teknis antara lain:

- a. Kurangnya sarana dan prasarana. Peralatan yang tidak memadai dapat mengganggu kelancaran operasional dan kinerja karyawan.
- b. Kesadaran karyawan masih rendah untuk mengambil tindakan dan disiplin dalam melaksanakan tugas, seperti terlambat masuk kerja.
- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan,
- d. Belum adanya sistem pemantauan, alat pemantauan, dan kurangnya upaya pelacakan membuka peluang bagi karyawan untuk melakukan berbagai pelanggaran.
- e. Setiap pelanggaran disiplin oleh seorang karyawan selalu membenarkan kebaikan manajemen.

Hal-hal tersebut merupakan hambatan-hambatan yang ada dalam mengimplementasikan kedisiplinan aparatur sipil negara yang ada di Kanwil Hukum dan Ham Propinsi Sumatera Utara kiranya menjadi kewajiban aparatur sipil negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dengan demikian kedisiplinan pegawai ASN akan



dapat tercapai.

Alternatif lain yang antara upaya yang harus dilakukan untuk mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain:

*Pertama*, melakukan pendekatan secara Sosialisasi untuk memperbaharui peraturan terkait disiplin.

*Kedua*, Memberikan sanksi/tindakan berat jika seorang ASN terbukti melanggar disiplin dalam upaya memberikan deterrence dan shock therapy agar ASN lain tidak meniru atau melakukan hal yang sama.

*Ketiga*, Setidaknya setiap Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggung jawab untuk memantau dan memberikan pembinaan sejak dini di lingkungan kerjanya terkait kedisiplinan.

*Keempat*, Setidaknya setiap ASN instropeksi Dan berterima kasih karena tidak semua orang bisa mendapatkan kesempatan untuk lulus dan menjadi ASN. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Sumatera Utara, kiranya menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melakukan pekerjaan dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara akan dapat tercapai.

## 5. SIMPULAN

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

1. Tindakan yang dilakukan bila terjadi pelanggaran etika dan hukum oleh aparatur sipil Negara adalah melaksanakan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman

sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Penyelesaian Atas Terjadinya Pelanggaran Etika Dan Hukum Oleh Anggota aparatur sipil negara melakukan tindak pidana dengan cara memanggil, memeriksa, menjatuhkan, dan menyerahkan putusan pidana disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui berbagai faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin.
3. Sulitnya menertibkan penyelenggara negara yang melanggar kode etik dan disiplin karena pejabat yang berkompeten tidak memiliki sanksi tegas dan kedisiplinan ASN sudah terkikis. Faktor-faktor lain yang menjadi hambatan dalam penegakan kode etik kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, antara lain: Penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah; Tidak ada responsif oleh ASN; Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia; Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan; dan Rendahnya tingkat kesadaran hukum. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah upaya preemtif, upaya

preventif, dan upaya represif.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- , 2010, *Sistem Peradilan Pidana Kontemporer*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Bawengan, 1974, *Masalah Kejahatan Dengan Sebab dan Akibatnya*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Bisri, Ilhami, 2008, *Sistem Hukum Indonesia, Prinsip-prinsip dan Implementasi Hukum di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bruggink, J.J.H. diterjemahkan oleh Arief Sidharta, 1991, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- C. Salomon, Robert dan Ando Karo-Karo, 1987, *Etika Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Darma Weda, Made, 1996, *Kriminologi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dirdjosisworo, Soedjono, 1982, *Pemeriksaan Pendahuluan Menurut KUHAP*, Alumni, Bandung.
- , 1984, *Ruang Lingkup Kriminologi*, Remadja Karya, Bandung.
- Hirschi, Travis, 1969, *Causes of Delinquency*, University of California, Berkeley.
- H.S, Salim, 2012, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Press, Jakarta.
- J. Michalowski, Raymond, "Perspective and Paradigm: Structuring Criminology Thought", dalam Robert F. Meier, 1977, *Theory in Criminology: Contemporary Views*, Sage Publication, Beverly Hills, Michalowsky.
- Kunarto, 2004, *Perilaku Organisasi Polri*, Citra Manunggal, Jakarta.
- M. Lemert, Edwin, 1951, *Social Pathology*, McGraw-Hill, New York.
- Mahfud MD, Moh., 2000, *Ketika Gudang Kehabisan Teori Ekonomi" dalam Pemerintahan Yang Bersih*, Ull Press, Yogyakarta.
- Merryman, J.H, 1985, *The Civil Law Tradition: An Introduction to The Legal System of Western Europe and Latin Amerika*, Standford University Press, California.
- Muladi, 1995, *Kapita Selektta Sistem Peradilan Pidana*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muladi dan Nawawi Arief, Barda, 1984, *Teori-Teori dan Kebijakan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung.
- Nawawi Arief, Barda, 2001, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan PenanggulanganKejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Pangaribuan, Luhut M.P, 2009, *Law Judges dan Hakim Adhoc; Suatu Studi Teoritis Mengenai Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Poespoprodjo, W., 1998, *Filsafat Moral Kesusilaan Dalam Teori dan Praktek*, Pustaka Grafika, Bandung.
- Pudi Rahardi, H., 2007, *Hukum Kepolisian, Profesiolisme dan Reformasi Polri*, LAKSBANG Mediatama, Surabaya.
- Rahardjo, Satjipto, 2006, *Sisi-sisi Lain Dari Hukum di Indonesia*, Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Rasjidi, Lili dan I.B. Wyasa Putra, 2003, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung.
- Ratna Nurul Afiah, 2002, *Barang Bukti Dalam Proses Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sadjijono, 2008, *Etika Profesi Hukum*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta.
- , 2005, *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksabang Mediatama, Yogyakarta.
- , 2010, *Memahami Hukum Kepolisian*, Laksbang Presindo, Yogyakarta.

- Sadu Wasistiono, Sadu, 2003, *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Fokusmedia, Cetakan Ketiga, Bandung.
- Salomon, Robert C. dan Ando Karo-Karo, 1987, *Etika Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Sidharta, Arief, 1991, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Soekanto, Soerjono, 2002, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali, Jakarta.
- Suherman, Ade Maman, 2004, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*, Rajawali Press, Jakarta. Supriadi, 2010, *Etika & Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Subekti, R. dalam buku Ridwan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Tabah, Anton, 2004, *Reformasi Kepolisian*, cetakan kedua, Sahabat, Klaten.
- Wahid, Abdul, 1993, *Menggugat Idealisme KUHAP*, Tarsito, Bandung.
- Wasistiono, Sadu, 2003, *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Fokusmedia, Cetakan Ketiga, Bandung.
- Widodo, Joko, *Good Governance Insan Cendekia*, Surabaya.
- Winarta, Frans H., 1999, *'Governance and Corruption'*, Makalah Conference on Good Governance in East Asia Realities, Problem, and Challenges, diselenggarakan oleh CSIS, Jakarta.
- Wisnubroto, Aloysius, 1997, *Hakim dan Peradilan di Indonesia dalam Beberapa Aspek Kajian*, Penerbit Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- B. Perundang-undangan**  
Republik Indonesia. Undang-undang Dasar 1945  
-----, Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Republik Indonesia*.

-----, Peraturan Kapolri No. Pol: 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Profesi Polri.

### C. Internet

Yanius, 2013, *Penyelesaian Pelanggaran Kode Etik Profesi Oleh Kepolisian Republik Indonesia*, (online), <http://ejournal.unsrat.ac.id>.

[www.tanyahukum.com](http://www.tanyahukum.com).

Republik Online, [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id).

### D. Jurnal

Harkrisnowo, Harkristuti, "Reformasi Hukum: Menuju Upaya Sinergistik Untuk Mencapai Supremasi Hukum yang Berkeadilan", Artikel pada Jurnal Keadilan Vol. 3, Nomor 6 Tahun 2003/2004.

Karhi, Nisjar S., 2001, *Beberapa Catatan Tentang "Good Governance"*, Jurnal Administrasi dan Pembangunan, Vol. 1 No. 2, 1997.

S. Karhi, Nisjar, 2001, *Beberapa Catatan Tentang "Good Governance"*, Jurnal Administrasi dan Pembangunan, Vol. 1 No. 2, 1997.

Syafrudin, Ateng, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintah Negara yang Bersih dan Bertanggungjawab*, Pro-Justitia Nomor XVIII Tahun 4 Oktober 2000.

### E. Makalah/Kamus/Majalah

Billah, dalam Pendahuluan Kumpulan Makalah *Workshop and Seminar on Good Governance*, kerjasama Utrecht University dan Airlangga University, Surabaya, 4-6 October 2001.

Departemen Pendidikan Nasional, 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka,

Jakarta.  
Mulyosudarmo, Soewoto, *Tinjauan  
Yuridis Terhadap Kekuasaan  
Pemerintah Daerah dan Dewan  
Perwakilan Rakyat*, makalah  
disampaikan dalam Forum  
Workshop tentang *Revitalisasi  
Anggota Dewan Perwakilan  
Rakyat Kabupaten Madiun*, 18-  
19 April 2000.