

## EFEKTIFITAS PENJATUHAN SANKSI OLEH MAJELIS KODE ETIK ASN TERHADAP PELANGGARAN KODE ETIK ASN DI KOTA MAKASSAR (STUDI KASUS 2014-2015)

M. Agus Sahran<sup>1</sup>, Ahkam Jayadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin

Email Koresponden: [Aghus010896@gmail.com](mailto:Aghus010896@gmail.com)

---

### Abstract

*State administrative law is a set of rules that allow the state administration to perform its function, which is also a protector of citizens against acts of state administration and as a protector of state administration itself. For example, the number of cases of violations of the ASN code of ethics in the city of Makassar in 2014-2015. The results of the information obtained are that the implementation of the imposition of sanctions in the Makassar City Government has not fully followed the provisions of Government Regulation No. 53 of 2010. The inhibiting factors for the implementation of the imposition of sanctions in the Makassar City Government are caused by omission by superiors, Lack of awareness of Civil Servants in carrying out their duties, obligations and commitments not to violate discipline, and the political situation, often becomes an obstacle in imposing sanctions in the Makassar City Government. In this study, the author wants to know what factors are ASN violating the code of ethics and the causes of delays in the imposition of sanctions against ASN who violate it, using the Juridical Empirical method and located at the Regional Personnel and Human Resources Agency of Makassar city..*

*Keywords: State civil apparatus, Code of ethics, Sanctions*

---

### Abstrak

Hukum administrasi negara merupakan suatu perangkat aturan yang memungkinkan administrasi negara melakukan fungsinya, yang juga sebagai pelindung warga negara terhadap tindak perbuatan administrasi negara dan sebagai pelindung administrasi negara itu sendiri. Sebagai contoh banyaknya kasus pelanggaran kode etik ASN di kota Makassar tahun 2014-2015. Hasil informasi yang didapatkan yaitu pelaksanaan penjatuhan sanksi di Pemerintah kota Makassar belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Adapun faktor penghambat pelaksanaan penjatuhan sanksi di Pemerintah Kota Makassar yaitu Disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan, Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan situasi politik, sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi di Pemerintah Kota Makassar. Dalam penelitian ini penulis, penulis ingin mengetahui apa yang menjadi faktor ASN melakukan pelanggaran kode etik dan penyebab terhambat jatuhnya sanksi terhadap ASN yang melanggar, dengan menggunakan metode Yuridis Empiris dan berlokasi di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah kota Makassar.

*Kata Kunci: Aparatur sipil negara, Kode etik, Sanksi*

---

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



---

## PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaanya pada tanggal 17 Agustus 1945 dan bersamaan dengan itu dibentuk satu Negara Hukum Indonesia (*rechtsstaat*) dengan konstitusinya yang dikenal dengan Undang-Undang Dasar 1945. Sejak itu Indonesia membentuk satu sistem hukum yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang 1945 yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dan menjamin kesejahteraan berbangsa dan bernegara, termasuk menjamin hak-hak perlindungan setiap anak.<sup>1</sup>

Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggarakan dijatuhi hukuman disiplin.<sup>2</sup> Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin PNS. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Peraturan disiplin PNS merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati (dilanggar) oleh PNS. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk mendidik dan membina PNS yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Penegakan peraturan disiplin PNS berlaku diseluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Kota Makassar. PNS yang tidak disiplin atau melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS.

Keberadaan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia tersebar, baik yang berada di pemerintahan pusat maupun yang berada di pemerintahan daerah. Pegawai negeri sipil yang berada di pusat tersebar di berbagai lembaga-lembaga negara seperti kementerian dalam negeri, kementerian luar negeri, kementerian hukum dan HAM, serta Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sedangkan pegawai negeri sipil yang berada di daerah, tersebar di berbagai provinsi di Indonesia yakni, Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Maluku, Provinsi Sulawesi Selatan dan lain-lain.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ahkam Jayadi, Desember 2018, *Petsranan Penasehat Hukum Dalam mewujudkan Keadilan*, Jurnal Alauddin Law Development Jurisprudentie Vol 5 No 2 Desember 2018. h. 2

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

<sup>3</sup> Leberty Pandiangan, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Mitra Wacana Media) h. 9-11.

Salah satu provinsi di Indonesia yang mempunyai jumlah pegawai negeri sipil yang cukup tinggi adalah provinsi Sulawesi Selatan yang berikota Makassar. Data pada tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil yang berada di kota Makassar berjumlah sekitar 14.000 orang. Sebagai besar dari jumlah tersebut didominasi oleh tenaga pendidik, yakni sekitar 9000 orang pegawai.

4

Dengan jumlah pegawai negeri sipil yang cukup besar di kota Makassar, salah satu masalah yang sering timbul adalah dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur sipil negara tersebut. Sebagai contoh, pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Makassar mengeluarkan surat keputusan (SK) sanksi disiplin terhadap 17 orang pegawai pemerintah kota Makassar. Ketujuh belas orang tersebut diduga telah melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri. Adapun sanksi yang diterapkan cukup beragam mulai dari sanksi ringan sanksi pemberhentian sebagai aparatur sipil negara.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yakni penulis menganalisis dan menggambarkan penelitian secara objektif dan mendetail untuk mendapatkan hasil yang akurat. Secara teoritis, penelitian deskriptif adalah penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala, yaitu keadaan menurut apa adanya pada saat dilakukan suatu penelitian, sehingga hanya merupakan penyikapan fakta dengan menganalisis data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *1. Faktor Penghambat Penjatuhan Sanksi Kode Etik Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran*

Bermula Dari hasil wawancara dengan Bapak Munandar.,S.H.,M.Si selaku kepala Bidang Kinerja dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Yang menjadi penghambat penjatuhan sanksi itu karena pada saat dipemeriksaan awal Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik sulit ditemukan bukti sehingga harus melakukan pemeriksaan berulang yang membuat penjatuhan sanksi menjadi terhambat.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Hamdana.,S.E selaku Kepala Sub Bidang Perlindungan,Penghentian dan Disiplin Aparatur Sipil Negara Salah satu faktor penghambat jatuhnya sanksi kode etik terhadap Aparatur Sipil yang melanggar karena terlalu panjangnya proses pemeriksaan bagi ASN yang melanggar dan memiliki hubungan atau kedekatan dengan seseorang yang menduduki jabatan tinggi.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang menghambat jalannya penjatuhan sanksi kode etik di Pemerintahan kota Makassar tersebut yakni Disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan, yang dimaksud dengan pembiaran disini adalah dimana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya tetapi dia tidak memberikan teguran atas perbuatannya. Dengan alasan,

---

<sup>4</sup>Ainun, Berikut Jumlah Pegawai di Pemkot Makassar, <https://makassar.rakyatku.com/post/berikut-jumlah-pegawai-di-pemkot-makassar.html>, diakses pada 1 Agustus 2019.

atasan langsung di instansi tersebut tidak memahami tentang kewenangan yang diberikan untuk menjatuhkan sanksi disiplin sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

Dan apabila dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 21 yakni

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Apabila pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman sebagai mana yang dimaksudkan pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. Situasi politik, situasi politik sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi, sebab dalam pemerintah Kota Makassar, masih sarat akan nepotisme, sehingga masih terkesan memilih dalam penjatuhan sanksi disiplin, ketika pelanggar adalah seorang yang memiliki link keatas ataupun mempunyai keluarga yang menduduki jabatan pimpinan tinggi maka hukuman yang dihasilkan lebih ringan dari pelanggaran yang dilakukan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka Penulis dapat menarik kesimpulan antara lain sebagai berikut Faktor penyebab Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran kode etik di kota Makassar, Disebabkan oleh tidak sesuainya lingkungan kerja yang diinginkan oleh Aparatur Sipil Negara, banyaknya peluang yang ada, tidak teranam dalam dirinya bahwa Aparatur Sipil Negara harus bekerja profesional dalam bidang apapun dan sistem yang tidak terlalu ketat mengatur itu sehingga membuat Aparatur sipil Negara berpeluang melukan pelanggaran kode etik itu sendiri.

Faktor penghambat pelaksanaan penjatuhan sanksi di Pemerintah Kota Makassar, Disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan, kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya, dan situasi politik sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A'an Efendi & Freddy Poernomo, 2017, *Hukum Administrasi*, Sinar Grafika : Jakarta.
- Achmad Ali, S.H., M.H., 2011, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia : Bogor.
- Achmad Ruslan, S.H., M.H., 2013, *Pembentukan Perundang-undangan di Indonesia*, Rangkang Education : Yogyakarta.
- Angger Sigit Pramukti & Melyani Chahyaningsih, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Pustaka Yustisia : Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mankunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia Perusahaan*, Remaja RosdaKarya : Bandung.

- 
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana : Jakarta.
- Faisaln Abdullah, S.H., M.Si, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education : Yogyakarta.
- Liberti Pandiangan, 2019, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Mitra Wacana Media : Bogor.
- Marbun, Moh. Mahfud, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty : Yogyakarta.
- Miftah Thoha, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, PrenadaMedia Grup : Jakarta.
- Moh. Mahfud, 1998, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty : Yogyakarta.
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara : Jakarta.
- Phlipus M. Hadjon, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjaja Mada University Press : Yogyakarta.
- Ridwan HR, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Ridwan HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sahya Anggara, 2016, *Administrasi Kepegawaian Negara*, CV Pustaka Setia : Bandung.
- Sastra Djamaika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan : Jakarta.
- Sri Hartini, S.H., M.H, dkk, 2010, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika : Bandung.
- Sudikno Mertokusumo. 2008. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Liberty : Yogyakarta.
- Yopie Morya Immanuel Patiro, 2013, *Antara Printah Jabatan dan Kejahatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, Keni Media : Bandung.
- Zulkarnaen. 2018. *Dinamika Sejarah Hukum*. Cv.Pustaka Setia : Bandung.