



Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan Pegawai Negeri (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)

Tomi Mandala Putra Nasution¹, Erwin Asmadi²
Zainuddin³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : nasutiontomi23@gmail.com

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum bersih sehingga cenderung merusak kewibawaannya sebagai pelaksana negara. Kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan relatif masih rendah, sehingga belum berlangsung secara efisien dan efektif. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukannya. Jenis Penelitian ini adalah yuridis empiris. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik faktor internal asalnya dari dalam diri seorang ASN itu sendiri, yaitu kepribadian yang malas, gaya hidup yang konsumtif, kurangnya iman atau nilai religius. Sedangkan faktor eksternalnya merupakan faktor di luar diri seorang ASN antara lain double job dan pergaulan bebas. Terdapat hukuman dengan cara pemanggilan secara tertulis untuk diperiksa, setelah melakukan pemeriksaan maka masuk ke tahap pemutusan sanksi hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Hambatan pelaksanaan penengakan disiplin ASN, Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang, Tidak ada respon oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya

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

PENDAHULUAN

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

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



menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan ASN adalah dicantumkannya kode etik ASN Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluhuran budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat. Moral adalah sesuai dengan ide umum tentang tindakan manusia, yang baik dan wajar sesuai dengan ukuran tindakan yang oleh umum diterima, meliputi kesatuan sosial atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, jelas selain persamaan anatara etika dan moral, ada juga perbedaannya yaitu jika etika lebih banyak teoretis, moral lebih banyak bersifat praktis (Rachmat dan Dadang Gunawan, 2016, h. 294).

Etika berasal bahasa Latin *Ethos* artinya kebiasaan atau watak. Dalam bahasa Yunani kuno *ethikos* berarti timbul dari kebiasaan adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab (Johanes Basuki, 2018, h. 155).

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

Persoalan kualitas pelayanan publik selalu dipertanyakan oleh masyarakat pada umumnya. Sebab dari ketidak berkualitasnya pelayanan publik, jika didefinisikan bermuara pada persoalan konflik kepentingan, korupsi birokrasi yang berbelit-belit dan yang penting juga adalah kualitas moral jujur, adil dan *fair*, seorang aparatur birokrasi pemerintahan, mulai dari pejabat sampai pelaksana pelayanan publik (*street level bureaucrat*) (Dedy Mulyadi, 2016, h. 47).

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

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



Dimulai dengan sanksi teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian (Gita Herni Saputri, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, sehingga dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang secara sistematis dilakukan dengan metode tertentu dan terencana untuk mengkaji serta mempelajari atau menyelidiki suatu permasalahan untuk memperoleh pengetahuan teoritis yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau digunakan untuk pemecahan permasalahan yang sedang dihadapi. Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian (Ismail Koto, 2021). Sifat dan pendekatan penelitian tentunya berbeda-beda, hal ini tergantung pada tujuan dan materi yang akan diteliti. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara alami, baik kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental dan non-eksperimental, interaktif dan non-interaktif (Ismail Koto, 2020).

Penelitian ini hukum ini bertujuan untuk mengetahui menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat, berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Ismail Koto, 2020).

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yakni hasil wawancara dari Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, sedangkan data sekunder bersumber dari bahan hukum primer, bahan sekunder dan bahan tertier. Data sekunder dalam penelitian ini diuraikan, Bahan hukum primer penelitian ini antarlain: Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini; Bahan hukum sekunder berupa buku ataupun laporan penelitian, jurnal yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer; Bahan hukum tertier adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum sekunder yang diperoleh dari kamus dan internet.

Alat pengumpul data dalam penelitian hukum lazimnya menggunakan studi dokumen, pengamatan atau observasi dan wawancara. Ketiga jenis alat pengumpul data ini dapat dipergunakan masing-masing, maupun secara bergabung untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin, dan oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan 2 (dua) alat sekaligus, yaitu studi dokumen dan wawancara. Studi dokumen digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier, sedangkan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer. Analisis data dapat digolongkan menjadi 2 (dua) macam, yang meliputi analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata atas temuan-temuan, dan oleh karena



itu lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data, bukan kuantitas, dan dalam penelitian hukum normatif analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Berhubung penelitian ini merupakan

penelitian hukum normatif, maka analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif atau lebih tepatnya disebut analisis yuridis kualitatif, karena yang dianalisis adalah informasi yang didapat dari peraturan perundang-undang, serta tulisan-tulisan ilmiah dalam bidang hukum (yuridis), maupun informasi dari ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Penyebab Aparatur Sipil Negara Melanggar Kode Etik Kedisiplinan

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

ASN di dalam Hukum Islam diistilahkan dengan (pengikut). Dimana pengikut diwajibkan untuk mentaati terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh pemimpin. Sebagaimana manusia dalam kehidupannya memerlukan suatu aturan-aturan atau susunan hukum yang mengikat dengan tujuan segala perbuatan yang menyimpang berjalan sesuai dengan aturan yang ada dan telah ditentukan. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan aturan dan waktu dengan sebaik- baiknya, maka perbuatan itu akan membuat melarat, oleh karena itu hendaknya dapat menggunakan aturan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk aturan dan waktu di dalam bekerja (Nurfadhil Putra, 2017).

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

- a. Kepribadian yang malas untuk bekerja sehingga Aparatur Sipil Negara menjadi kurang bersemangat bekerja juga kurangnya berinisiatif dalam pekerjaan.
- b. 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.
- c. 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:

- a. Banyak pegawai ASN yang double job seperti jadi driver grab car, bedagang sehingga fokusnya mereka terbagi dan membuat ASN dalam bekerja tidak maksimal.
- b. 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.

Faktor penyebab ASN melanggar kode etik juga dikarenakan lemahnya Pengawasan, penguasaan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna sebagai pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan instansi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan atau usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya, sedangkan dari segi Hukum Administrasi Negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperintahkan.

Pelaksanaan Penegakan Disiplin terhadap ASN yang Melanggar Kode Etik

ASN bukan sekedar mengelola atau administrasi kepegawaiaan akan tetapi merupakan sebutan bagi organisasi kepegawaiaan yang mengutamakan suatu profesi jabatan bagi aparatur negara yang berlandaskan atas kompetensi profesionalitas dan *merit system* (Miftah Thoha, 2017, h. 61).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya (Eti Dwi Rahayu, 2016, h. 11).

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

Pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil negara yang melanggar aturan disiplin yaitu Teguran lisan Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan



dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin

dipertimbangkan

Pertama-tama perlu diingat bahwa kode etik tidak membebaskan sanksi hukum atau paksaan fisik. Kode etik juga dirumuskan dengan asumsi bahwa tanpa sanksi-sanksi atau hukuman dari pihak luar, setiap orang tetap mentaatinya. Jadi dorongan untuk mematuhi perintah dan kendali untuk menjauhi larangan dalam kode etik bukan dari sanksi fisik melainkan dari rasa kemanusiaan, harga diri, martabat dan nilai-nilai filosofis (Wahyudi Komorotomo, 2014, h. 399).

Hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu Pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima Teguran tertulis Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

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

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

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

Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.



Hambatan Penegakan Disiplin Terhadap ASN Yang Melanggar Kode Etik

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

- a. Penegakan hukum di dalam ikatan dinas yang masih lemah dikarenakan ASN tersebut mempunyai “orang dalam” yang cukup berpengaruh sehingga perbuatan yang melanggar kode etik kedisiplinan yang ingin ditindaklanjuti dihentikan begitu saja.
- b. Tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.
- c. Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia

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

a. Adanya keterbatasan sarana dan prasarana pengawasan

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

Rendahnya tingkat kesadaran hukum, Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota ASN tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain: adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu. adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah. adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota ASN yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum. Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidakpatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan penegakan kode etik kedisiplinan aparatur negara antara lain kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikansanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan

untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya.

Lunturnya Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Aparatur Sipil Negara dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Khusus yang terjadi di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, maka hambatan penegakan kode etik kedisiplinan aparatur sipil negara adalah hal-hal yang bersifat teknis antara lain: Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai akan dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Dinas Perhubungan Kota Medan, kiranya menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara akan dapat tercapai

PENUTUP

Faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik kedisiplinan antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal ini dapat diuraikan yakni kepribadian yang malas untuk bekerja, gaya hidup yang tidak sehat atau konsumtif serta kurangnya iman (religijs) dari ASN. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar dari diri indivisu ASN atau pengaruh lingkungan terhadap aparatur sipil negara. Adapun faktor eksternal yang menyebabkan aparatur sipil negara melakukan pelanggaran kode etik kedisiplinan disebabkan oleh karena apapratus sipil negara melakukan pekerjaan lain (*double job*) seperti menjadi supir grabcar atau berdagang, berikutnya adalah pergaulan bebas salah satu bentuk perilaku aparatur sipil negara yang menggunakan narkoba dan minuman ber alkohol sehingga pekerjaan aparatur sipil negara terganggu. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Pemanggilan dimaksud untuk dilakukan proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksaan yang terdiri dari 5 orang ASN yang berpangkat lebih tinggi dari orang yang diperiksa. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara

tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu Tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

Pihak-pihak yang berwenang dalam kedisiplinan ASN harus lebih benar-benar memproses ASN yang melanggar kode etik agar tercipta ASN yang bersih. Setidaknya setiap ASN instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. setiap penerimaan CASN dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedy Mulyadi. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta
- Eti Dwi Rahayu. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaiaan daerah* . (Skripsi) Fakultas Ilmu sosial Universitas Negri semarang
- Gita Herni Saputri. 2018. *Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Organisasi Perangkat Daerah*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Lampung
- Johanes Basuki. 2018. *Administrasi Publik Telaah teoretis dan Empiris*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Koto, Ismail. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme", *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 No. 1.
- Koto, Ismail. 2020. "Review Of Criminal Law On The Consumption Of Food And Drug Containing Narcotics And Psychotropics (Analysis Of Decision NO. 17 K/MIL/2016)", *International Proceeding Of Law & Economics*.
- Koto, Ismail. 2022. "Kebijakan Hukum Terhadap Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya", *SANKSI: Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*.
- Miftah Thoaha. 2017. *Ilmu Admistrasi Publik* . Depok: PT Khaisma Putra Utama.
- Nurfadhil Putra. 2017. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara*. (skripsi) Fakultas Syariah Universitas Islam Negri Lampung.
- Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia



Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

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

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

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