

TINJAUAN YURIDIS IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI AGAMA NOMOR 12 TAHUN 2019 TENTANG KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PANDEGLANG

Laila Fatmawati¹, Sulkih Hendrawati², Ayang Fristia Maulana³
lailafatmawati14071995@gmail.com¹, sulkih.hendrawati2020@gmail.com²,
fristia.maulana@gmail.com³
Universitas Bina Bangsa

Abstrak: Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta menjaga keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Dewasa ini, aparatur sipil negara dituntut untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Penulisan skripsi ini bertujuan Untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisa Peran pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kemeterian Agama Kabupaten Pandeglang berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019; 2) Untuk mengetahui dan menganalisa Efektivitas Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum Normatif dengan pendekatan Perundang-undangan yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama masih terlalu sumir dalam penjelasannya, kurang efektifnya sanksi yang diberikan kepada oknum Pegawai Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan menyebabkan tidak adanya efek jera pada oknum Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Peran pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan masyarakat, namun efektivitas peraturan yang ada masih kurang optimal akibat sanksi yang tidak tegas dan belum mampu memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan. Hal ini menunjukkan perlunya penegakan disiplin yang lebih kuat untuk memastikan profesionalisme dan integritas ASN dalam pelayanan publik.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Peraturan, Kode Etik.

Abstract: State Civil Apparatus (ASN) has an important role in organizing government administration and maintaining the integrity of national unity with full loyalty to Pancasila and the 1945 Constitution. In order to achieve the goals aspired to by the Indonesian nation. Today, state civil apparatus are required to improve their professionalism in carrying out their duties and functions and are clean and free from corruption, collusion, and nepotism. The purpose of writing this thesis is to: 1) To find out and analyze the role of State Civil Apparatus employees in the Ministry of Religious Affairs of Pandeglang Regency based on the Regulation of the Minister of Religious Affairs Number 12 of 2019; 2) To find out and analyze the Effectiveness of the Regulation of the Minister of Religion Number 12 of 2019 at the Office of the Ministry of Religion of Pandeglang Regency. The research method used is Normative legal research with a Legislation approach taken from primary data by conducting interviews and secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. In the Regulation of the Minister of Religion Number 12 of 2019 concerning the Code of Ethics and Code of Conduct of State Civil Apparatus Employees of the Ministry of Religion, it is still too vague in its explanation, the ineffectiveness of the sanctions given to State Civil Apparatus Employees who violate the rules causes there to be no deterrent effect on the State Civil Apparatus Employees.

Based on the results of the study, it can be concluded that the role of State Civil Apparatus employees at the Ministry of Religion of Pandeglang Regency is very important in carrying out their duties as state and community servants, but the effectiveness of existing regulations is still less than optimal due to sanctions that are not firm and have not been able to provide a deterrent effect on violations committed. This shows the need for stronger enforcement of discipline to ensure the professionalism and integrity of ASN in public services.

Keywords: *State Civil Apparatus, Regulations, Code Of Ethics.*

PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam hal ini Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Ketentuan dan aturan yang tersebut di atas merupakan aturan yang secara umum yang harus dipatuhi dan diperhatikan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu setiap pegawai Aparatur Sipil Negara pada instansi masing-masing juga ada aturan khusus yang dibuat untuk menjaga dan mengawasi pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya sehari-hari, sebagaimana juga halnya pada Kementerian Agama, yang telah ada aturan mengenai kode etik pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Agama, yakni Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama. Pasal 9 Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama menyebutkan bahwa, Kode Etik dan Kode Perilaku nilai tanggung jawab bagi pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) meliputi:

- a. Mengutamakan tugas dan fungsi;
- b. Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian serta Kemampuan Pribadi lainnya melalui berbagai sarana dan media yang tersedia yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas;
- c. Melaksanakan tugas secara patut, tekun, dan perhatian tertuju kepada pekerjaan sepenuhnya;
- d. Memelihara setiap aset/barang milik Negara di Kementerian Agama
- e. Melaksanakan pekerjaan sesuai jam kerja;
- f. Tidak memberikan informasi yang dikategorikan sebagai rahasia negara atau rahasia jabatan; dan
- g. Pelaksanaan tugas tidak dilakukan bersama orang dengan kepentingan atau mempengaruhi keputusan yang diambil.

Kode Etik adalah norma yang wajib dipatuhi oleh setiap orang pada suatu lembaga atau instansi tertentu. Dengan demikian, maka fungsi kode etik memiliki tiga makna, yaitu:

1. Sebagai sarana kontrol sosial;
2. Sebagai pencegah campur tangan pihak lain.
3. Sebagai pencegah kesalahpahaman dan konflik.

Dari pengertian tersebut di atas dapat dimengerti, bahwa kode etik merupakan batasan-batasan yang harus diperhatikan setiap pegawai agar tidak menyalahi ketentuan dan mengatur tingkah laku anggota agar tidak melanggar norma yang berlaku. Masalah disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara masih perlu dipertanyakan, karena Aparatur Sipil Negara masih mengutamakan tugas pribadi daripada tugas dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara, sehingga jam kerja yang telah ditentukan tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga halnya dengan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, yang masih mengutamakan kepentingan pribadi, sehingga tidak disiplin atau terlambat masuk kantor, tentunya hal ini telah melanggar Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019

Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang menyediakan fasilitas absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran pegawai. Apabila terdapat pegawai yang datang terlambat maka diberikan sanksi berupa teguran lisan. Dengan penegakkan disiplin kerja berupa pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Namun pada faktanya hal tersebut belum seideal teori. Salah satunya masih banyak pegawai yang menunjukkan sikap kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka penelitian ini menarik untuk dikaji bagi penyusun serta memaparkan masalah ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Tinjauan yuridis implementasi peraturan menteri agama nomor 12 tahun 2019 tentang kode etik dan kode perilaku pegawai aparatur sipil negara kementerian agama terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten pandeglang”

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum terdapat dua jenis, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif ialah penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau kepustakaan. Sedangkan penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang datanya bersumber langsung dari masyarakat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait skripsi ini, menggunakan metode Penelitian Hukum Normatif.

Penelitian hukum normatif menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan guna menemukan teori, argumentasi, atau konsep baru dalam menyelesaikan suatu peristiwa hukum yang sedang terjadi.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk mengkaji terkait norma hukum, aturan hukum, asas-asas hukum, doktrin hukum, teori-teori hukum, dan bahan kepustakaan hukum lainnya untuk mencari solusi dari peristiwa hukum yang sedang dilakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan suatu peraturan perundang-undangan yang digunakan dengan dikaitkan pada teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.

Sifat penelitian ini digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan yang sedang terjadi untuk mengungkapkan suatu peristiwa yang kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang digunakan dan masih berlaku.

Objek kajian dari penelitian hukum normatif ialah fokus pada sistem norma hukum yang berkaitan dengan suatu peristiwa hukum. Dengan menganalisa suatu peristiwa hukum tersebut, serta menentukan apakah peristiwa hukum tersebut sudah benar atau belum dan seharusnya bagaimana peristiwa hukum tersebut. Oleh karenanya suatu penelitian diawali dengan mencari suatu peristiwa yang terjadi dan kemudian memberikan penilaian terhadap peristiwa hukum tersebut dikaitkan pada norma-norma hukum yang berlaku.

Peter Mahmud Marzuki menguraikan pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum tersebut sebagai berikut:

1. Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.
2. Pendekatan konseptual (conseptual approach) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.
3. Pendekatan kasus (case approach) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kemeterian Agama Kabupaten Pandeglang berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019

Aparatur sipil negara memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang bertugas juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara harus dapat melaksanakan segala peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkenaan dengan kepegawaian, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Sedangkan pasal 4 dan 5 Undang-Undang ASN tersebut mengatur bahwa nilai dasar serta kode etik dan perilaku diuraikan secara rinci.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang Bapak Drs. H. Amin, M.Pd, "...Menurut Bapak Drs. H. Amin, M.Pd selain ketentuan yang ada pada Undang-Undang ASN ini, setiap pegawai harus memperhatikan rambu-rambu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diantaranya memuat 17 kewajiban dan 15 larangan. Substansi yang terkandung dalam Undang-Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah bentuk profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar dan kode etik dan kode perilaku serta pengembangan kompetensi. Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur penyelenggara negara. Sebagai salah satu unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil dalam kedudukannya sebagai aparatur pemerintah dikendalikan oleh pemerintah walaupun setiap ada pergantian kepala pemerintahan Pegawai Negeri harus tetap mengabdikan kepada negara dan pemerintahan yang sah tanpa terpengaruh oleh pergantian itu. Maka sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugas ASN harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat...."

Setiap ASN harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Kode Etik Kedisiplinan ASN memiliki arti sebagai kebiasaan atau watak yang timbul dari kebiasaan dan nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Kode etik mencakup

analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab. Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluhuran budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat. Kode etik merupakan suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka, masuk dalam kategori norma hukum. Kode etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Kode etik pegawai ASN merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh pegawai ASN, dengan tujuan agar profesionalisme pegawai tersebut memberikan pelayanan jasa sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki keterikatan. Dalam Lingkungan keluarga, kehidupan pribadi dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup baik yang berasal dari adat maupun agama. Dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikatakan bahwa kode etik ASN adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan ASN di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Dikaitkan dengan Manajemen pemerintahan, ASN harus mampu kembangkan profesionalitas dalam upaya pencapaian misi. Artinya, setiap tindakan yang tidak sesuai, tidak mendukung, apalagi yang menghambat pencapaian misi, dipandang sebagai pelanggaran etik. Pegawai pemerintah yang malas masuk kantor, tidak secara sungguh-sungguh menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya, dapat dianggap melanggar kode etik pegawai negeri sipil ataupun ASN. Secara umum fungsi etika pemerintahan dalam praktik penyelenggaraan pemerintah ada dua yaitu:

1. Pedoman, referensi, acuan, penuntun, dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
2. Acuan untuk menilai keputusan dan/atau tindakan pejabat pemerintahan tersebut baik atau buruk, terpuji atau tercela.

Penjelasan tentang etika pemerintahan, dapat dikemukakan bahwa pada hakikatnya sumber etika pemerintahan dapat berasal dari peraturan perundangan, nilai keagamaan dan nilai sosial budaya yang berasal dari kehidupan kemasyarakatan, serta berasal dari adat kebiasaan dan yang sejenis dengan itu.

Undang-Undang Kode Etik ASN adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi ASN. Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 yang dimaksud dengan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mana sebagai berikut:

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang

diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Kode Etik dan Kode Perilaku adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai ASN Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari.

Dari pengertian tersebut Pegawai Aparatur sipil Negara harus mentaati nilai-nilai dasar dan kode etik seperti yang tertuang dalam pasal 2 Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019, nilai-nilai dasar tersebut diantaranya sebagai berikut:

- a. keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. integritas;
- c. profesionalitas;
- d. tanggung jawab; dan
- e. keteladanan.

Dan dipertegas kembali serta diuraikan kembali dalam pasal 4 Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 yang berbunyi:

1. Keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan keyakinan, kesadaran, dan tanggung jawab Pegawai ASN sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.
2. Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan sikap dan tindakan yang mencerminkan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan, sebagai pribadi atau Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas secara baik dan benar.
3. Profesionalitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c merupakan sikap dan perilaku Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik.
4. Tanggung Jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan sikap dan perilaku Pegawai ASN yang selalu berkomitmen mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, pihak lain, dan/atau golongan.
5. Keteladanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e merupakan perwujudan kualitas pribadi yang luhur dan terpuji dalam melaksanakan tugas dan kehidupan bermasyarakat sehingga dapat menjadi teladan bagi sesama Pegawai ASN dan anggota masyarakat.

Profesionalitas dan tanggung jawab menjadi salah satu point dalam kode etik Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama yang mana hal tersebut telah tercantum dalam pasal 4 ayat (3) dan pasal 4 ayat (4) pada Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalitas dan tanggung jawab sangat dibutuhkan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama untuk menunjang kinerja mereka. Akan tetapi dalam penerapannya masih sangat sulit terimplementasi karena adanya oknum-oknum yang dengan sengaja melalaikan hal tersebut untuk kepentingan pribadinya. Maka dari itu tentu sanksi yang tegas perlu ditekankan dalam hal ini. Namun, dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 sanksi tersebut belum diuraikan secara signifikan dan sanksi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2019 belum cukup dikatakan efektif untuk membuat efek jera pada oknum-oknum tersebut.

Sanksi yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2019 pasal 39 adalah salah satunya sanksi moral dimana sanksi tersebut diuraikan secara berikut:

- (1) Dalam hal Majelis Kehormatan memutuskan Pegawai ASN Terlapor terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku, Majelis Kehormatan

memberikan rekomendasi berupa penjatuhan sanksi moral terhadap Pegawai ASN Terlapor.

(2) Sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- a. pernyataan secara tertutup; atau
- b. pernyataan secara terbuka.

(3) Sanksi moral berupa pernyataan secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan pernyataan penyesalan dan pernyataan permohonan maaf dari Pegawai ASN Terlapor yang disampaikan secara tertulis kepada tertulis kepada Menteri dan Pejabat yang Berwenang.

(4) Sanksi moral berupa pernyataan secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan sanksi moral berupa pernyataan penyesalan dan pernyataan permohonan maaf dari Pegawai ASN Terlapor yang disampaikan disampaikan secara tertulis kepada Menteri dan Pejabat yang Berwenang, dan diumumkan secara terbuka melalui:

- a. forum pertemuan resmi Pegawai ASN;
- b. upacara bendera; atau
- c. laman Kementerian Agama.

Peran Aparatur Sipil Negara seperti yang sudah diuraikan diatas tujuan utamanya adalah untuk mengabdikan dan memberikan layanan terbaik bagi masyarakat, namun terkadang ada oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut tentu harus diberikan sanksi yang tegas, bukan hanya sanksi moral dan pendisiplinan saja, sanksi-sanksi yang harus dilakukan oleh oknum-oknum tersebut harus dipermanenkan dan bukan untuk sementara saja. Seperti penurunan pangkat atau bahkan pengurangan gaji dan lain sebagainya. Hal ini agar tercipta efek jera yang dirasakan oleh oknum-oknum yang melanggar tersebut dan untuk menjadikan lingkungan kementerian agama yang damai, tentram dan bersahaja.

2. Efektivitas Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.

Pelanggaran kode etik Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah segala bentuk ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Aparatur Sipil Negara ataupun pegawai negeri sipil/ PPPK yang bertentangan dengan butir-butir aturan yang berkaitan dengan korps dan kode etik Pegawai Aparatur Sipil Negara. Yang dimaksud dengan ucapan adalah segala bentuk kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun gambar, karikatur dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan yang dimaksud dengan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan. Setiap pelanggaran kode etik Pegawai Aparatur Sipil Negara akan dikenakan sanksi berupa tindakan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai peraturan yang dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Penegakan Disiplin dapat diartikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjauhi semua larangan dalam tanggung jawab sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk memenuhi karakter Pegawai Aparatur Sipil Negara yang baik.

Dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin. Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Kesanggupan Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

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

- 1) Pemanggilan
- 2) Pemeriksaan
- 3) Penjatuhan hukuman
- 4) Penyampaian hukuman
- 5) Keberatan atas hukuman

Sanksi Pelanggaran Kode Etik berupa Pelanggaran terhadap kode etik Pegawai negeri Sipil dapat dikenakan sanksi moral. Selain sanksi moral juga dapat berupa sanksi administrasi bahkan lebih jauh lagi dapat berupa sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman disiplin tingkat ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. Jenis hukuman disiplin tingkat ringan ini pada dasarnya tidak mempunyai dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil, tetapi lebih bersifat moral, karena seseorang akan merasa malu jika ditegur oleh pimpinan. Perasaan malu tersebut adalah sanksi moral. Hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu Pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu.

Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, kebanyakan pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang Bapak H. Lukmanul Hakim, S.Ag., M.Si, "...Menurut Bapak H. Lukmanul Hakim, S.Ag., M.Si, seharusnya regulasi tentang kode etik Pegawai Aparatur Sipil Negara

di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang utamanya harus di berlakukan secara tegas hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, hal ini diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit bagi pemerintah untuk mewujudkan tujuannya. Pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil negara di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang yang melanggar aturan disiplin yaitu:

1. Teguran lisan, hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin
2. Teguran tertulis, hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis, hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
5. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
6. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Aparatur Sipil negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Aparatur Sipil negara yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.....”

Dengan penerapan disiplin terhadap Aparatur Sipil negara tersebut masih belum cukup dan kurang efektif untuk membuat Aparatur Sipil negara merasa jera. Seharusnya Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 Memuat secara rinci terkait hal tersebut,

agar tidak ada lagi oknum-oknum yang menyalahi aturan secara disengaja.

KESIMPULAN

Peran pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan masyarakat, namun efektivitas peraturan yang ada masih kurang optimal akibat sanksi yang tidak tegas dan belum mampu memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan. Hal ini menunjukkan perlunya penegakan disiplin yang lebih kuat untuk memastikan profesionalisme dan integritas ASN dalam pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asshiddiqie, Jimly dan M. Ali Safa'at. Teori Hans Kelsen tentang Hukum, Jakarta: Konstitusi Press, 2012.
- Attamimi, A. Hamid S. UUD 1945-TAP MPR-UNDANG-UNDANG, dalam Masalah Ketatanegaraan Dewasa Ini, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Basuki, Johannes. Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris, Depok: PT. Raja Grafindo, 2018.
- Fatimah, Elly dan Erna Irawati. Modul Pelatihan Dasar Calon PNS Manajemen Aparatur Sipil Negara, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2017.
- Fendri, Azmi. Pengaturan kewenangan pemerintah dan pemerintah daerah dalam pemanfaatan sumberdaya mineral dan batu bara, Jakarta: PT. Raja grafindo, 2016.
- Hartini, Sri & Tedi Sudrajat. Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Juwono, Hikmahanto. Penegakan hokum dalam kajian Law and development : Problem dan fundamen bagi Solusi di Indonesia, Jakarta: Varia Peradilan, 2006.
- Kadarisman, Manajemen Aparatur Sipil Negara, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2017.
- Kalsen, Hans. Teori Hukum dan Negara Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik, Jakarta: BEE Media Indonesia, 2007.
- Kamus besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua, Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Komorotomo, Wahyudi. Etika Administrasi Negara, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Manan, Bagir. Persepsi masyarakat mengenai Pengadilan dan Peradilan yang baik, Jakarta: Varia Peradilan, 2007.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum Edisi Revisi, Bandung: PT Kharisma Putra utama, 2015.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007.
- Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif, Jogjakarta: Penerbit Rosada, 2007.
- Nonet Philippe dan Philip Selznick. Hukum Responsif, terj. Raisul Muttaqien, Bandung: Nusa Media, cetakan ketujuh, 2013.
- Nurcholis, Hanif. Teori dan praktik pemerintahan dan otonom daerah, Jakarta: Penerbit Grasindo, 2005.
- Pemerintah Provinsi Riau, Buku Saku Pembangunan Budaya Integritas, Pekanbaru: BPSDM Provinsi Riau, 2017.
- Purwati, Ani. Metodologi Penelitian Hukum Teori dan Praktik, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020.
- Rahardjo, Satjipto. Keadaan dan Permasalahan dalam Penegakan Hukum Dewasa ini, Bandung: Bina Cipta, 1982.
- Rusmala, Erna Tri. Dasar-Dasar Ilmu Hukum, Yogyakarta: Laboratorium Hukum Universitas Widya Mataram, 2008.
- Sirajuddin, Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah, Jakarta: PT Setara Press, 2014.
- Soekanto, Soerjono. Penelitian Hukum Normative, Jakarta: Rajawali Pres, 2018.
- Soemitro, Donny Hanitijo. Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurumateri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015.

- Soeprapto, Maria Farida Indrati. Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan, Yogyakarta: Kanisius, 2016.
- Suekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum, Depok: Universitas Indonesia-UI Press cetakan ke-3, 1984.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D, Yogyakarta: ALFABETA, 2022.
- Supriadi, Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Sutjipto dan Rafles Kosasi, Profesi Guru, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Umar, Husein. Metode Peneliian Untuk Skripsi Dan Tesis, Bandung: Rajawali Pres, 2013.
- Wijaya, Hengki. Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018.

Jurnal

- Gandara, Moh. Kewenangan Aribusi, Delegasi dan Mandat, Khazanah Hukum, Vol. 2 No. 3, 2020, Doi: <https://doi.org/10.15575/kh.v2i3.8187>.
- Hasim, Hasanuddin. "Hierarki Peraturan Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia Sebagai Suatu Sistem", Madani, Legal Review, Vol 1. No. 2 (Desember 2017), Doi: <https://doi.org/10.31850/malrev.v1i2.32>.
- Muklis, Aspek Hukum Dalam Etika Dan Prilaku Aparatur Sipil Negara, IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum Aspek Hukum Dalam Etika Volume 3 Nomor 2, Juni 2022, <https://jurnal.bundamedia grup.co.id/index.php/iuris/article/view/252>.
- Richard, Tompoliu, Dkk, Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik Aparatur Sipil Negara (Asn) Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 47 Tahun 2019, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Vol. 13 No. 3 Mar, 2024, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/54745>.
- Rivaldy, Muhammad, Dkk. Tinjauan Yuridis Kode Etik Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Di Kota Manado, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Administratum Vol.XIII/No.1/Nov/2023, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/52808/44924>.
- Sanyoto. "Penegakakan Hukum di Indonesia", Jurnal Dinamika Hukum, Volume 8, (2008), Doi: <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.74>.
- Suhardin, Yohanes. "Peranan Hukum dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat", Jurnal Hukum Pro Justitia, Volume 25, (2007), Doi: <https://doi.org/10.21143/jhp.vol40.no3.229>.
- Sumarwoto, Penyuluhan Hukum: Bagi ASN tentang Kode Etik dan Perilaku di BKPSDM Kota Mojokerto, Borobudur Journal on Legal Services Vol. 2 No. 1 (2021), <https://journal.unimma.ac.id/index.php/bjls/article/view/8087>, Doi: <https://doi.org/10.31603/bjls.v2i1.8087>.

Perundang-Undangan

- TAP MPR No. III Tahun 2000 Tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan.
- TAP MPR No. XX Tahun 1966 Tentang Memorandum DPR-GR Mengenai Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia Dan Tata Urutan Peraturan Perundangan Republik Indonesia.
- Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan.
- Undang-undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.