

Kode Etik Aparat Sipil Negara di Lembaga Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pangkalpinang

Jefrianto Pakpahan¹ Angga Alfiyan²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia^{1,2}

Email: jefrianto.20211038@student.ubl.ac.id¹ angga.alfian@ubl.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis kode etik Aparat Sipil Negara (ASN) dalam lembaga Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Pangkalpinang. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dan empiris dengan melakukan pendekatan perundang-undangan, analisis jurnal, dan metode wawancara. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapan kode etik, ASN diwajibkan memiliki kejujuran, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi.

Kata Kunci: ASN, Kode Etik, Diskominfo



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjaga integritas, profesionalisme, dan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin krusial. Salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola informasi dan komunikasi di tingkat lokal adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO). Lembaga ini memiliki peran penting dalam menyediakan layanan informasi dan mengelola teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara) di Lembaga Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku dan profesionalisme pegawai negeri. Sebagai bagian integral dari sistem pemerintahan, DISKOMINFO Kota Pangkalpinang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola informasi dan teknologi untuk mendukung pembangunan daerah. Namun, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ASN di DISKOMINFO Kota Pangkalpinang dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk dalam hal etika dan moralitas. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dan menganalisis Kode Etik yang berlaku bagi ASN di lembaga ini. Dalam konteks ini, penting untuk memahami dan mengevaluasi implementasi Kode Etik ASN, mengingat perubahan dinamis dalam lingkungan informasi dan teknologi. DISKOMINFO Kota Pangkalpinang, mengidentifikasi permasalahan yang mungkin muncul, dan merinci tujuan pembuatan jurnal ini.

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian berikut antara lain: Apa saja nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi dalam kode etik ASN Diskominfo kota Pangkalpinang? Bagaimana mekanisme penyelesaian konflik etika di lingkungan Diskominfo kota Pangkalpinang untuk memastikan kepatuhan terhadap kode etik ASN? Tujuan dari pembuatan jurnal ini adalah untuk mengetahui tentang apa saja nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi dalam kode etik ASN Diskominfo kota Pangkalpinang serta untuk mengetahui tentang bagaimana mekanisme penyelesaian konflik etika dalam lingkungan Diskominfo kota Pangkalpinang untuk memastikan kepatuhan terhadap kode etik ASN

Tinjauan Pustaka

Pengertian Asn

Dalam Kamus Hukum, pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. Pengertian ASN sendiri mencakup berbagai elemen, termasuk pegawai negeri sipil (PNS) dan pejabat negara. PNS adalah bagian integral dari ASN, yang melibatkan individu-individu yang dipekerjakan oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas dan fungsi tertentu guna mencapai tujuan negara. Dalam konteks ini, ASN memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan penyelenggaraan berbagai program dan kebijakan negara. ASN di Indonesia dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, efisien, dan berintegritas. Dalam menjalankan tugasnya, ASN diharapkan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, sejalan dengan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan kebersamaan. ASN juga tunduk pada peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, menjadikan mereka sebagai bagian dari sistem yang diatur oleh negara. Sebagai bagian dari sistem birokrasi, ASN juga memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan pembangunan nasional. Mereka terlibat dalam berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program-program pemerintah. Keberadaan ASN menjadi tulang punggung dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan nasional.

Dalam konteks sejarah, ASN di Indonesia memiliki akar yang panjang, dimulai sejak masa penjajahan Belanda. Pada awalnya, pemerintahan kolonial membentuk suatu sistem administrasi yang melibatkan pegawai-pegawai yang dipekerjakan untuk mengelola urusan pemerintahan. Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, sistem administrasi tersebut diwarisi dan diperbaharui sesuai dengan kebutuhan negara yang baru lahir. Seiring berjalannya waktu, perkembangan ASN terus mengalami transformasi sesuai dengan dinamika politik, ekonomi, dan sosial di Indonesia. Pada era reformasi, terjadi berbagai perubahan signifikan dalam struktur dan tata kelola ASN. Pemerintah Indonesia aktif melakukan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mengurangi korupsi, dan memperkuat akuntabilitas. Perubahan-perubahan tersebut tercermin dalam sejumlah perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja ASN sesuai dengan prinsip *good governance*. Meskipun terdapat berbagai upaya perbaikan, tantangan tetap ada dalam pembangunan dan pengelolaan ASN di Indonesia. Beberapa masalah meliputi masalah birokrasi yang lamban, rendahnya motivasi pegawai, dan ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan publik. Oleh karena itu, peran ASN terus menjadi fokus perhatian pemerintah dalam upaya menciptakan birokrasi yang efisien, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima. Dengan demikian, ASN di Indonesia memiliki peran strategis dalam mengelola dan menjalankan roda pemerintahan. Mereka bukan hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional. Melalui berbagai perubahan kebijakan dan reformasi, pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas ASN agar mampu bersaing dalam dinamika global dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan negara..

Kode Etik ASN

Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan seperangkat norma dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku dan tindakan para pegawai negeri atau aparatur sipil negara

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai juga sebagai landasan motivasi bagi manusia dalam semua tingkah laku dan perbuatan yang menjadi estetika ataupun etika dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Etika juga diartikan sebagai kumpulan asas atau nilai moral atau kode etik. Dalam rangka pewujudan good governance, kapasitas etika para PNS perlu juga dibangun disamping atau bersamaan dengan kapasitas teknis profesional lainnya. Sejatinya, norma merupakan suatu yang fundamental bagi seluruh kelompok sosial baik sifatnya yang mekanik maupun organik. ASN sendiri merujuk pada kumpulan pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang melibatkan berbagai profesi dan jabatan seperti guru, dokter, polisi, dan lain sebagainya. Kode Etik ASN bertujuan untuk mengatur dan mendorong praktik pemerintahan yang baik, transparansi, akuntabilitas, serta integritas dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

Salah satu aspek penting dalam Kode Etik ASN adalah integritas. Integritas menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ASN. ASN diharapkan menjaga kejujuran, kejuangan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Poin-poin penting terkait integritas dijabarkan dalam Kode Etik ASN, termasuk larangan menerima suap, gratifikasi, atau hadiah yang dapat mempengaruhi kinerja dan keputusan ASN. Keberlanjutan pemberantasan korupsi juga menjadi fokus utama, di mana ASN diharapkan aktif dalam mencegah dan melaporkan setiap tindakan korupsi yang terjadi dalam lingkup pelayanan publik. Selain itu, Kode Etik ASN juga mencakup prinsip-prinsip moral yang berkaitan dengan pelayanan publik. ASN diwajibkan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada masyarakat. Mereka juga diharapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama menjalankan tugasnya dan menghindari konflik kepentingan yang dapat merugikan pihak lain atau masyarakat. Prinsip transparansi juga dijunjung tinggi, di mana ASN diharapkan memberikan informasi yang jelas dan mudah diakses oleh masyarakat untuk meningkatkan akuntabilitas dan partisipasi publik dalam pengambilan keputusan.

Penegakan disiplin juga merupakan bagian integral dari Kode Etik ASN. ASN diharapkan tunduk pada aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelanggaran terhadap Kode Etik ASN dapat mengakibatkan sanksi atau tindakan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk menjaga kredibilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur pemerintah. Sanksi yang diterapkan dapat berupa teguran, penurunan pangkat, atau bahkan pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam implementasinya, Kode Etik ASN dapat berbeda-beda di setiap lembaga pemerintah, namun prinsip-prinsip dasarnya tetap merujuk pada pedoman nasional yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat atau instansi terkait. Penerapan dan pengawasan terhadap Kode Etik ASN menjadi tanggung jawab bersama antara instansi pemerintah, lembaga pengawas, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran dan komitmen tinggi dari ASN untuk mematuhi dan menjalankan Kode Etik tersebut guna menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal. Dalam konteks Indonesia, sumber utama Kode Etik ASN dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan-peraturan ini mencakup berbagai aspek terkait dengan etika, integritas, pelayanan publik, dan disiplin ASN.

Sanksi Pelanggaran Kode Etik ASN

Kode Etik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia merupakan seperangkat norma dan nilai yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sanksi pelanggaran terhadap Kode Etik ASN dapat diterapkan sebagai upaya

untuk menjaga integritas dan profesionalisme ASN guna menjamin pelayanan publik yang baik. Pelanggaran terhadap Kode Etik ASN dapat mencakup berbagai aspek, seperti ketidakpatuhan terhadap prinsip integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta perilaku yang tidak sesuai dengan etika dan norma yang berlaku. Sanksi pelanggaran Kode Etik ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi tersebut dapat berupa peringatan, teguran, penundaan kenaikan gaji, penurunan pangkat, pemberhentian sementara, atau pemberhentian dengan tidak hormat. Penerapan sanksi dilakukan melalui mekanisme proses disiplin yang melibatkan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga pengawas ASN di Indonesia. Keputusan sanksi diputuskan setelah melalui proses penyelidikan dan pemeriksaan yang adil. Pentingnya penerapan sanksi pelanggaran Kode Etik ASN adalah untuk menegakkan disiplin dan moralitas di lingkungan ASN, sehingga pelayanan publik dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, ASN perlu senantiasa memahami dan menginternalisasi nilai-nilai Kode Etik sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya demi terciptanya pemerintahan yang bersih dan efisien.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berikut menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan (library research, dan wawancara (interview).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nilai Utama Dalam Kode Etik ASN Diskominfo Kota Pangkalpinang

Sebagai bagian dari aparatur sipil negara (ASN), pegawai Diskominfo Kota Pangkalpinang diharapkan untuk mengikuti Kode Etik ASN yang mencakup nilai-nilai utama yang harus dijunjung tinggi. Kode Etik ini memberikan pedoman moral dan prinsip-prinsip perilaku yang diharapkan dari setiap ASN. Kode etik merupakan pedoman sikap, tingkah laku dalam melaksanakan tugas profesi sehari-hari termasuk pada saat di dalam maupun diluar jam kerja yang menjadi alat untuk menyeimbangkan hal buruk dengan hal baik dalam rangka profesionalitas dan menjamin mutu profesi di masyarakat . Dalam menjalani fungsi dan tugas, ASN Diskominfo Kota Pangkalpinang diwajibkan untuk menerapkan tiga nilai utama yang dijunjung dalam kode etik ASN yang mana antara lain ASN dituntut untuk melaksanakan tugas dengan jujur, memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi, serta berintegritas yang tinggi. Melaksanakan tugas dengan jujur adalah salah satu nilai inti dalam Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara). Nilai ini menekankan pentingnya kejujuran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai negeri. Pegawai ASN diharapkan untuk bersikap terbuka dan jujur dalam semua aspek pekerjaan mereka serta memberikan informasi yang benar dan akurat kepada atasan, rekan kerja, dan juga masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya dengan menjunjung nilai kejujuran, ASN juga dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara transparan dengan memberikan penjelasan yang jelas dan transparan mengenai keputusan atau tindakan yang diambil dan tidak menyembunyikan informasi yang seharusnya diketahui oleh pihak yang berkepentingan.

Pemahaman dan penerapan tanggung jawab yang tinggi merupakan salah satu aspek kunci dalam Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara). Tanggung jawab tinggi mencerminkan komitmen ASN untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, etis, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi. Tolak ukur dalam menilai tanggung jawab ASN dapat diketahui dengan melihat profesionalisme kinerja ASN dalam melakukan pelayanan publik, akuntabilitas, tanggung jawab sosial dan lingkungan, bertindak secara

objektif dan netral, juga memiliki tanggung jawab untuk setia pada negara dan pemerintah. “Berintegritas tinggi” merupakan salah satu nilai utama yang sering diakui dalam Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara). Integritas merujuk pada kualitas moral atau etika individu yang mencerminkan keseluruhan, kejujuran, dan konsistensi dalam tindakan dan keputusan. Dalam konteks Kode Etik ASN, berintegritas tinggi memiliki arti penting dan memegang peranan utama. Integritas tinggi dalam Diskominfo Kota Pangkalpinang sejak awal sudah diberikan pelatihan dan diterapkan yang dalam pelatihan tersebut ASN harus tetap setia pada nilai-nilai moral yang mendasari etika dan integritas pribadi. Salah satu bentuk dari bukti bahwa ASN memiliki integritas yang tinggi adalah penolakan terhadap suap ataupun gratifikasi serta tidak menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi dalam kelompok tertentu.

Sistem Penyelesaian Konflik Etika di Lingkungan Diskominfo Kota Pangkalpinang

Sistem penyelesaian konflik etika di lingkungan Diskominfo Kota Pangkalpinang dapat melibatkan serangkaian langkah dan mekanisme untuk menangani perbedaan nilai, pelanggaran etika, atau konflik di antara pegawai. Sebelum pelanggar kode etik dijatuhi hukuman, perlu dilakukan beberapa proses sebelum penjatuhan hukuman dan dalam proses tersebut memiliki beberapa tahap, diantaranya:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat tujuh hari kerja.
3. Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat tujuh hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Apabila pada pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan

Apabila telah terbukti benar terjadi pelanggaran kode etik di dalam Diskominfo Kota Pangkalpinang, maka sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam proses penyelesaian konflik tersebut pelanggar akan dikenakan Hukuman Disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melanggar. Hukuman yang diberikan memiliki 3 jenis tingkat dan jenis hukuman disiplin, antara lain:

1. Hukuman Disiplin Ringan: teguran lisan; teguran tertulis; pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman Disiplin Sedang: pemotongan tunjangan kerja sebesar 25% selama enam bulan; pemotongan tunjangan sebesar 25% selama sembilan bulan; pemotongan tunjangan sebesar 25% selama dua belas bulan.
3. Hukuman Disiplin Berat: penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan; pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan; pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Meskipun setiap organisasi dapat memiliki pendekatan yang berbeda, sistem penyelesaian konflik etika dalam lingkungan Diskominfo Kota Pangkalpinang lebih kepada pendekatan internal melalui tahap pembinaan yang bertujuan agar pelanggaran etika yang terjadi tidak akan terulang kembali.

KESIMPULAN

Kode etik ASN Diskominfo Kota Pangkalpinang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berkaitan dengan kualitas moral dan etika setiap individu yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi. Apabila dalam penerapan kode etik terdapat pelanggaran, maka ASN juga dapat diberikan sanksi. Akan tetapi, selain penjatuhan sanksi akibat pelanggaran kode etik, ASN yang melakukan pelanggaran juga dapat dibina kembali guna mencegah terjadinya kesalahan yang sama dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Armen. 2015. Buku Ajar Ilmu Sosial Dan Budaya Dasar. Deepublish, Yogyakarta
- Budi Santoso, "Tantangan dan Hambatan Reformasi Birokrasi di Indonesia," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Volume 5, Nomor 2, 2019
- Burhanudi dan Achmad Asfi. 2018. Peran Etika Profesi Hukum Sebagai Upaya Penegakan Hukum yang Baik, Vol. 4. No. 2.
- Dedy Supriadi, "Peran Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan". *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 3, Nomor 2, 2020
- Johnson, Doyle Paul. 1988. Teori Sosiologi Klasik dan Modern, Jilid I (edisi terjemahan Indonesia oleh Robert M.Z. Lawang). Gramedia, Jakarta. Hlm. 28
- K. Bertens. 2013. Etika. Edisi Revisi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kadarisman, Muh. 2018. Manajemen Aparatur Sipil Negara. Rajawali Pers, Depok. Hlm. 2
- Lele, Gabriel. 2010. Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali. Gava Media, Yogyakarta
- Miranti Kartika Dewi, "Evolusi Kebijakan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Indonesia". *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 1, Nomor 2, 2017
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2020 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2 Ayat (1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 Ayat (1).