

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Etika administrasi negara merupakan salah satu wujud kontrol terhadap administrasi negara dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi dan kewenangannya. Manakala administrasi negara menginginkan sikap, tindakan dan perilakunya dikatakan baik, maka dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya harus menyandarkan pada etika administrasi negara. Etika administrasi negara disamping digunakan sebagai pedoman, acuan, referensi administrasi negara dapat pula digunakan sebagai standar untuk menentukan sikap, perilaku, dan kebijakannya dapat dikatakan baik atau buruk. Etika administrasi negara berada diantara dua cabang, yaitu cabang etika profesi dan etika politik. Karena masalah etika negara merupakan standar penilaian etika administrasi negara mengenai tindakan administrasi negara yang menyimpang dari etika administrasi negara (mal administrasi) dan faktor yang menyebabkan timbulnya mal administrasi dan cara mengatasinya.¹

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya. Pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini

¹ Wahyudi Kumorotomo, Etika Administrasi Negara, hlm 6, 9

merupakan salah satu bahan introspeksi diri untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi bagi kalangan PNS, karena PNS berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan..

Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) tentu akan mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik. Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah. Dapat dibayangkan kalau seandainya PNS ini tidak memiliki kompetensi, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat, misalnya pelayanan menjadi lambat, bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan kode etik aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apa upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi dan meningkatkan kapabilitas serta kompetensi Pegawai Negeri Sipil ?

1.3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui penerapan kode etik pada aparatur negara.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk penyelesaian masalah yang ada pada kasus tersebut.

BAB II

LANDASARN TEORI

2.1 Konsep Etika

Menurut para ahli, etika tidak lain adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Perkataan etika atau lazim juga disebut etik, berasal dari kata Yunani 'ethos' yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik, seperti yang dirumuskan oleh beberapa ahli berikut ini:

1. Drs. O.P. Simorangkir : Etika atau etik sebagai pandangan manusia dalam berprilaku menurut ukuran dan nilai yang baik.
2. Drs. Sidi Gajalba dalam sistematika filsafat : Etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.
3. Drs. H. Burhanudin Salam : Etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan prilaku manusia dalam hidupnya.
4. Aristoteles : Etika yang meliputi dua pengertian yaitu etika meliputi kesediaan dan kumpulan peraturan, yang mana dalam bahasa Latin dikenal dengan kata 'Mores' yang berarti kesusilaan, tingkat salah satu perbuatan (lahir, tingkah laku).
5. Drs.Haryanto, MA : Etika merupakan instrumen dalam masyarakat untuk menuntun tindakan (perilaku) agar mampu menjalankan fungsi dengan baik dan dapat lebih bermoral.
6. **G. R. Terry** : dalam bukunya *Principles of Organization and Management*, menyatakan etika mempersoalkan tingkah laku perorangan

dan kewajiban moral dengan memberikan terhadap hubungan antara manusia yang berkenaan hal benar dan salah.

7. **De Vos** : etika adalah ilmu pengetahuan tentang kesusilaan atau moral.

2.1.1 Jenis-jenis Etika

1. Etika umum yang berisi prinsip serta moral dasar
2. Etika khusus atau etika terapan yang berlaku khusus.

Etika khusus ini masih dibagi lagi menjadi etika individual dan etika sosial.

Etika sosial dibagi menjadi:

- ✓ Sikap terhadap sesama.
- ✓ Etika keluarga.
- ✓ Etika profesi misalnya etika untuk pustakawan, arsiparis, dokumentalis, pialang informasi.
- ✓ Etika politik.
- ✓ Etika lingkungan hidup.

2.1.2. Fungsi Etika

- a) Sarana untuk memperoleh orientasi kritis berhadapan dengan pelbagai moralitas yang membingungkan.
- b) Etika ingin menampilkan ketrampilan intelektual yaitu ketrampilan untuk berargumentasi secara rasional dan kritis.
- c) Orientasi etis ini diperlukan dalam mengambil sikap yang wajar dalam suasana pluralisme.

2.2. Etika Profesi

Etika Profesi adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat dengan ketertiban penuh dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

1. Menurut (Murtanto dan Marini 2003), Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya.
2. Menurut (Agoes 2004), Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik, yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional.
3. Menurut (Anang Usman, SH., MSi.), Etika profesi adalah sebagai sikap hidup untuk memenuhi kebutuhan pelayanan profesional dari klien dengan keterlibatan dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka kewajiban masyarakat sebagai keseluruhan terhadap para anggota masyarakat yang membutuhkannya dengan disertai refleksi yang seksama.
4. Etika profesi menurut Keiser dalam (Suhrawardi Lubis, 1994:6-7) adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

2.2.1. Kode Etik Profesi

Kode etik profesi adalah sistem norma, nilai dan aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik, dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Kode etik menyatakan perbuatan apa yang benar atau salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dihindari.

A. Tujuan Kode Etik Profesi

- Untuk menjunjung tinggi martabat profesi.
- Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota.

- Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi.
- Untuk meningkatkan mutu profesi.
- Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi.
- Meningkatkan layanan di atas keuntungan pribadi.
- Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.
- Menentukan baku standarnya sendiri.

B. Sifat Kode Etik Profesional

- *Sifat dan orientasi kode etik hendaknya :*
 1. Singkat.
 2. Sederhana.
 3. Jelas dan Konsisten.
 4. Masuk Akal.
 5. Dapat Diterima.
 6. Praktis dan Dapat Dilaksanakan.
 7. Komprehensif dan Lengkap, dan
 8. Positif dalam Formulasinya.
- *Orientasi Kode Etik hendaknya ditujukan kepada :*
 1. Rekan.
 2. Profesi.
 3. Badan.

4. Nasabah / Pemakai.

5. Negara, dan

6. Masyarakat.

C. Tiga Fungsi dari Kode Etik Profesi

1. Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan.
2. Kode etik profesi merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan.
3. Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi.

D. Prinsip-prinsip Etika Profesi

- *Tanggung Jawab*

Terhadap pelaksanaan pekerjaan itu dan terhadap hasilnya.

Terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya.

- *Keadilan*

Prinsip ini menuntut kita untuk memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya.

- *Otonomi*

Prinsip ini menuntut agar setiap kaum profesional memiliki dan diberi kebebasan dalam menjalankan profesinya²

2.3. Aparatur Negara

² "Etika Profesi", <http://sigitkus.lecture.ub.ac.id>

Aparatur Negara adalah Keseluruhan lembaga dan pejabat negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negara serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai – nilai dan cita – cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.³

2.3.1. Etika Aparatur Negara

Etika aparatur pemerintah adalah penempatan kaidah-kaidah moral dalam menghadapi dilema, sebab proses administrasi negara yang dilakukan menuntut adanya pertanggungjawaban secara etis.

2.3.2. PNS (Pegawai Negeri Sipil)

A. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari :

- Pegawai Negeri Sipil Pusat
 1. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
 2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
 3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
 4. Pegawai Negeri Pusat Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau

³ Lampiran Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara; No. KEP/118/M.PAN/2004 tentang “Pedoman Umum Penanganan Pengaduan Masyarakat bagi Instansi Pemerintah”; BAB I Latar Belakang.

dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.

5. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

- Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di daerah otonom seperti daerah provinsi/kabupaten/kota dan gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan dipekerjakan pada pemerintah daerah maupun dipekerjakan di luar instansi induknya.

B. Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil

Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

- Jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

- a. Sekretaris Jenderal
- b. Direktur Jenderal
- c. Kepala Biro
- d. Staf Ahli

- Jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah:

- a. Sekretaris daerah
- b. Kepala dinas / badan / kantor,

- c. Kepala bagian
- d. Kepala bidang
- e. Kepala seksi
- f. Camat
- g. Sekretaris camat
- h. Lurah
- i. Sekretaris lurah

C. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional menurut Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional berorientasi pada prestasi kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dapat dicapai.

Berikut ini adalah daftar Pegawai Negeri Sipil yang berstatus dalam jabatan fungsional sesuai peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan:

<u>Peraturan Pemerintah Nomor</u>	<u>Jabatan Fungsional</u>
---	---------------------------

20 Tahun 2006	Panitera
22 Tahun 2006	Juru Sita dan Juru Sita Pengganti
23 Tahun 2006	Pranata Hubungan Masyarakat
24 Tahun 2006	Peneliti
25 Tahun 2006	Perekayasa dan Teknisi Penelitian dan Perekayasaan
26 Tahun 2006	Penyuluh Pertanian, Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan, Pengawas Benih Tanaman, Pengawas Bibit Ternak, Medik Veteriner, Pengawas Perikanan, Pengendali Hama dan Penyakit Ikan, dan Pengawas Benih Ikan
27 Tahun 2006	Penyuluh Kehutanan
28 Tahun 2006	Pengendali Ekosistem Hutan
29 Tahun 2006	Pengendali Dampak Lingkungan
30 Tahun 2006	Teknik Pengairan, Teknik Jalan dan Jembatan, Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, dan Teknik Penyehatan Lingkungan
31 Tahun 2006	Surveyor Pemetaan
32 Tahun 2006	Penyelidik Bumi
33 Tahun 2006	Pranata Komputer
34 Tahun 2006	Statisti
35 Tahun 2006	Pemeriksa Paten dan Pemeriksa Merek
36 Tahun 2006	Perantara Hubungan Industrial
37 Tahun 2006	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
38 Tahun 2006	Perencana
39 Tahun 2006	Analisis Kepegawaian
40 Tahun 2006	Arsiparis dan Pustakawan
41 Tahun 2006	Agen
42 Tahun 2006	Polisi Kehutanan
43 Tahun 2006	Penyuluh Agama
44 Tahun 2006	Pengawas Ketenagakerjaan
45 Tahun 2006	Pengawas Farmasi dan Makanan
46 Tahun 2006	Pemeriksa Pajak, Pemeriksa Bea dan Cukai, dan Penilai Pajak Bumi dan Bangunan
47 Tahun 2006	Dokter, Dokter Gigi, Apoteker, Asisten

	Apoteker, Pranata Laboratorium Kesehatan, Epidemiolog Kesehatan, Entomolog Kesehatan, Sanitarian, Administrator Kesehatan, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Perawat Gigi, Nutrisionis, Bidan, Perawat, Radiografer, Perekam Medis, dan Teknisi Elektromedis
48 Tahun 2006	Pranata Nuklir
49 Tahun 2006	Pengamat Meteorologi dan Geofisika
50 Tahun 2006	Pengawas Radiasi
51 Tahun 2006	Instruktur
52 Tahun 2006	Widyaiswara
53 Tahun 2006	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan
54 Tahun 2006	Pekerja Sosial
55 Tahun 2006	Pengantar Kerja
56 Tahun 2006	Penggerak Swadaya Masyarakat
57 Tahun 2006	Penyuluh Keluarga Berencana
58 Tahun 2006	Tenaga Kependidikan
59 Tahun 2006	Dosen
60 Tahun 2006	Auditor
61 Tahun 2006	Pengamat Gunung Api
62 Tahun 2006	Teknik Siaran, Andalan Siaran, dan Adikara Siaran
63 Tahun 2006	Teknisi Penerbangan
64 Tahun 2006	Penguji Mutu Barang dan Penera
65 Tahun 2010	Pranata Laboratorium Pendidikan

D. Jabatan Kepemerintahan Tidak Berstatus Pegawai Negeri Sipil

Jabatan dalam organisasi pemerintah di Indonesia berikut ini adalah pejabat yang bukan sebagai Pegawai Negeri Sipil ataupun berstatus pegawai negeri. Pejabat berikut ini dipilih berdasarkan pemilihan yang melibatkan suara rakyat. Kekuasaan mereka melebihi pejabat yang

berstatus Pegawai Negeri Sipil, karena mereka merupakan aspirasi dan suara rakyat, karena jabatan ini memiliki wewenang atas pejabat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Berikut adalah jabatan berdasarkan suara rakyat :

- Presiden dan Wakil Presiden
- Menteri (diangkat oleh presiden)
- Gubernur dan Wakil Gubernur
- Bupati dan Wakil Bupati
- Walikota dan Wakil Walikota
- DPD
- DPR
- DPRD
- Kepala desa

E. Daftar Golongan dan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

<u>Golongan</u>	<u>Pangkat</u>
i/a	Juru Muda
i/b	Juru Muda Tingkat I
i/c	Juru
i/d	Juru Tingkat I
Ii/a	Pengatur Muda
Ii/b	Pengatur Muda Tingkat I
Ii/c	Pengatur
Ii/d	Pengatur Tingkat I
Iii/a	Penata Muda
Iii/b	Penata Muda Tingkat I
Iii/c	Penata
Iii/d	Penata Tingkat I
Iv/a	Pembina
Iv/b	Pembina Utama Muda
Iv/c	Pembina Utama Madya
Iv/d	Pembina Utama

2.4. Moral Etika PNS

Sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil memiliki akhlak dan budi pekerti yang tidak tercela, yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, wajib memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

Untuk menjamin agar setiap Pegawai Negeri Sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya tersebut, ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar dinas.

2.4.1. Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha membina Pegawai Negeri Sipil yang bersih, jujur, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat maka setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil.

Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil adalah pernyataan kesanggupan untuk melakukan suatu keharusan atau tidak melakukan suatu larangan. Seorang Pegawai Negeri Sipil mengangkat Sumpah / Janji berdasarkan keyakinan agama/kepercayaai terhadap Tuhan Yang Maha Esa, hal ini menandakan bahwa pernyataan kesanggupan dalam Sumpah / Janji yang diucapkan juga ditujukan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Calon Pegawai Negeri Sipil setelah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil. Sumpah Pegawai Negeri Sipil diucapkan dihadapan atasan yang berwenang. Setiap Pegawai Negeri Sipil harus menaati sumpah yang diucapkan dengan sebaik-baiknya dan tidak melanggar sumpah/janji tersebut selama masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang “*Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil*”. Susunan kata-kata sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut.

" Demi Allah, saya bersumpah/berjanji . Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;

bahwa saya, akan menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab;

bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri seseorang atau golongan;

bahwa saya, akan memegang teguh rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan;

bahwa saya akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.”⁴

2.4.2. Sumpah / Janji Jabatan

⁴ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.

Pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memangku jabatan terutama jabatan yang penting yang mempunyai ruang lingkup yang luas merupakan kepercayaan yang besar dari Negara. Dalam melaksanakan tugas itu diperlukan pengabdian, kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab yang besar.

Berhubung dengan itu Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk memangku jabatan tertentu pada saat pengangkatannya wajib mengangkat Sumpah Jabatan Negeri dihadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Sumpah Jabatan Negeri menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil Dan Anggota Angkatan Perang adalah sebagai berikut :

"Demi Allah ! Saya ber sumpah,

Bahwa saya, untuk diangkat dalam jabatan ini, baik langsung maupun tidak langsung, dengan rupa atau dalih apapun juga, tidak memberi atau menyanggupi akan memberi 4 sesuatu kepada siapapunjuga;

Bahwa saya akan setia dan taat kepada Negara Republik Indonesia;

Bahwa saya akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurutperintah harus saya rahasiakan;

Bahwa saya tidak akan menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dan dari siapapun juga, yang saya tahu atau patut dapat mengira, bahwa ia mempunyai hal yang bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan saya;

Bahwa saya dalam menjalankan jabatan atau pekerjaan saya, saya senantiasa akan lebih mementingkan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri atau golongan;

Bahwa saya senantiasa akan menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri;

Bahwa saya akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara".

A. Pengucapan sumpah/janji dilakukan menurut agama yang diakui Pemerintah, yakni :

1. diawali dengan ucapan "*Demi Allah*" untuk penganut agama Islam;
2. diakhiri dengan ucapan "*Semoga Tuhan menolong saya*", untuk penganut agama Kristen Protestan/Katolik;
3. diawali dengan ucapan "*Om Atah Parama Wisesa*", untuk penganut agama Hindu;
4. diawali dengan ucapan "*Demi Sang Hyang Adi Budha*", untuk penganut agama Budha.

B. Tata Cara Pengambilan Sumpah Pengambilan sumpah/janji dilakukan dalam suatu upacara khidmat. Yang hadir dalam upacara tersebut adalah :

1. Pejabat yang mengambil sumpah/janji, sebaga Pembina Upacara,
2. Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah
3. Saksi-saksi,

4. Rohaniwan,

5. Undangan

Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah/janji didampingi oleh seorang rohaniwan sesuai agama masing-masing. Saksi-saksi terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang pangkat serendah-rendahnya sama dengan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah/janji. Jumlah saksi sekurang-kurangnya 2 (dua) orang untuk semua Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah/janji.

Pejabat yang mengambil sumpah/janji mengucapkan susunan kata-kata sumpah kalimat-kalimat dan diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah/janji. Pada waktu pengucapan sumpah semua hadirin dalam upacara itu berdiri.

Pejabat yang mengambil sumpah/janji membuat berita acara pengambilan sumpah. Berita acara yang maksud ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji, Pegawai Negeri Sipil yang mengangkat sumpah/janji dan saksi-saksi. Pengambilan sumpah dapat dilakukan secara perorangan dan dapat pula dilakukan secara bersama-sama (2 orang atau lebih).⁵

2.4.3. Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil.

⁵ Republik Indonesia, Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14/SE/1975, tentang Petunjuk Pengambilan Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.

Pembinaan jiwa korps dimaksudkan untuk meningkatkan semangat juang, pengabdian, kesetiaan, dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Negara Kesatuan dan Pemerintah Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2.4.4. Jiwa Korps

A. Pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk :

1. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil,
2. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat,
3. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

B. Ruang lingkup pembinaan jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil mencakup :

1. peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktivitas kerja dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil,
2. partisipasi dalam penyusunan kebijakan Pemerintah terkait dengan Pegawai Negeri Sipil;

3. peningkatan kerja sama antar Pegawai Negeri Sipil untuk memelihara dan memupuk kesetiakawanan dalam rangka meningkatkan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil,
4. perlindungan terhadap hak-hak sipil atau kepentingan Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap mengedepankan kepentingan rakyat, bangsa, dan negara.

C. Nilai-nilai Dasar Nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi oleh Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
3. semangat nasionalisme;
4. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan;
5. penghormatan terhadap hak asasi manusia;
6. tidak diskriminatif;
7. profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi;
8. semangat jiwa korps.

D. Etika Bernegara

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam

berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil. Etika bernegara meliputi :

1. melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
3. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. menaati semua peraturan perundang-undang yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
5. akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
6. tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah;
7. menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif;
8. tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

E. Etika dalam berorganisasi adalah :

1. melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
2. menjaga informasi yang bersifat rahasia;
3. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;

4. membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
5. menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
6. memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
7. patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
8. mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
9. berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

F. Etika dalam bermasyarakat meliputi :

1. mewujudkan pola hidup sederhana;
2. memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
3. memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
4. tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
5. berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

G. Etika terhadap diri sendiri meliputi :

1. Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
2. Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;

3. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
4. Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
5. Memiliki daya juang yang tinggi;
6. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
7. Menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
8. Berpenampilan sederhana, rapih, dan sopan.

H. Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil :

1. saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;
2. memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
3. saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horisontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun di luar instansi;
4. menghargai perbedaan pendapat;
5. menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
6. menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil;

7. berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.⁶

Penegakan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis dan dinyatakan secara tertutup atau secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pernyataan secara tertutup disampaikan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk dalam ruang tertutup. Pengertian dalam ruang tertutup yaitu bahwa penyampaian pernyataan tersebut hanya diketahui oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan pernyataan. Dalam penyampaian pernyataan secara tertutup dapat dihadiri oleh pejabat lain yang terkait, dengan catatan bahwa pejabat yang terkait tersebut tidak boleh berpangkat lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pernyataan sanksi pelanggaran kode etik disampaikan secara terbuka melalui forum-forum pertemuan resmi Pegawai Negeri Sipil, upacara bendera, media masa, dan forum lainnya yang dipandang sesuai untuk itu.

Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Kode Etik Pegawai Negeri Sipil selain dikenakan sanksi moral dapat dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil atau tindakan administratif lainnya berdasarkan rekomendasi dari Majelis Kode Etik. Penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.5. Majelis Kode Etik

⁶ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Untuk memperoleh obyektivitas dalam menentukan seorang Pegawai Negeri Sipil melanggar kode etik, maka pada setiap instansi dibentuk Majelis Kode Etik. Majelis Kode Etik dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Majelis Kode Etik bersifat temporer, yaitu hanya dibentuk apabila ada Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran terhadap kode etik. Dalam hal instansi Pemerintah mempunyai instansi vertikal di daerah, maka Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain di daerah untuk menetapkan pembentukan Majelis Kode Etik

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Penerapan Kode Etik Aparatur Negara (PNS)

Pembinaan Jiwa korps dan kode etik PNS dalam Penjelasan umum PP No.42 Tahun 2004, dinyatakan bahwa kelancaran tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian unsur aparatur negara. PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat bertugas memberikan pelayanan terbaik, adil dan merata serta tidak diskriminatif. Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional, menjaga persatuan kesatuan bangsa,

profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, setia dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah Indonesia, maka ditetapkan PP No. 42 Tahun 2004 tentang pembinaan Jiwa Korps dan kode etik PNS. Agar PNS mampu melaksanakan tugasnya sebagaimana tersebut diatas secara berdaya guna, berhasil guna, diperlukan pembinaan jiwa korps secara terus menerus dan berkesinambungan. Pembinaan jiwa korps akan berhasil dengan baik apabila diikuti dengan pelaksanaan dan penerapan kode etik dalam kehidupan sehari-hari.

Pengertian-Pengertian yang terdapat dalam PP No. 42 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

- a. Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1 ayat 1) adalah rasa kesatuan dan persatuan, kebersamaan, kerja sama, tanggung jawab, dedikasi, disiplin, kreativitas, kebanggaan dan rasa memiliki organisasi Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1 ayat 2) adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
- c. Majelis Kehormatan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Majelis Kehormatan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Majelis Kode Etik adalah lembaga non struktural pada instansi pemerintah yang bertugas melakukan penegakan pelaksanaan serta menyelesaikan pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh PNS.
- d. Pelanggaran Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Pelanggaran adalah segala bentuk ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korps dan kode etik.

- e. Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil adalah Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Jadi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil berkewajiban melaksanakan dan menerapkan kode etik dengan penuh tanggung jawab.
- f. Pejabat yang Berwenang Pejabat yang berwenang adalah Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang menghukum atau Pejabat lain yang ditunjuk.
- g. Pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil Pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk meningkatkan perjuangan, pengabdian, kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada negara kesatuan dan Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kajian penerapan nilai-nilai etika aparatur dalam membangun budaya kerja dengan fokus etika dalam berorganisasi membahas masalah bagaimana penerapan etika dalam berorganisasi dan strateginya (terutama dalam kaitan dengan persepsi tingkat awareness PNS). Tujuan kajian untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan rekomendasi penerapan etika dalam berorganisasi. Acuan yang dijadikan dasar untuk melihat penerapan etika dalam berorganisasi adalah dimensi-dimensi sebagaimana tertuang dalam PP Nomor 42/2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang meliputi: dimensi (1) melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; (2) menjaga informasi yang bersifat rahasia; (3) melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; (4) membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; (5) menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; (6) memiliki kompetensi dalam rangka pelaksanaan tugas; (7) mematuhi dan mentaati terhadap standard operasional dan tat

kerja; (8) mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; dan (9) berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.⁷

3.2. Studi kasus :

Sepanjang 2013, Ada 55 Kasus Pelanggaran oleh Pegawai Pajak

Begitu banyak celah yang bisa digunakan pegawai pajak untuk melakukan korupsi. Sampai bulan April, Unit Kepatuhan Internal (UKI) Direktorat Jendral Pajak mencatat telah ada 55 pengaduan tambahan terkait pelanggaran pegawai pajak tahun ini. "Sebagian besar laporan telah kita tindak lanjuti," ujar Kepala Subdit Kepatuhan Internal Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan RI, Nany Nur Aini, Jumat (19/4).

Sejak tahun 2010 hingga 2012, tercatat 205 kasus pelanggaran yang dilaporkan para whistleblower. Sebanyak 151 kasus terkait pelanggaran kode etik dinyatakan telah selesai. Pelanggar yang terbukti bersalah dikenai hukuman mulai dari teguran, pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS, denda, hingga masuk Bui (Penjara).

Ditjen Pajak pun telah melakukan sederet langkah preventif dan reaktif guna mencegah pelanggaran kode etik menjadi budaya. Dalam Peraturan Direktorat Jendral Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 menetapkan setiap pegawai wajib melaporkan jika mengetahui indikasi pelanggaran dilakukan. Peraturan ini berlaku untuk semua pegawai yang mencapai 32 ribu orang. "Jika tidak melaporkan, maka akan dikenai sanksi," ujar Nany.

Kepala Seksi Internalisasi Kepatuhan Rustiyono mengatakan pemantauan dilakukan sedalam mungkin. UKI bahkan mempunyai wewenang untuk melakukan pemeriksaan terhadap komputer seluruh pegawai. Kini bahkan dibentuk agen perubahan yang ditempatkan pada

⁷ http://bantur.malangkab.go.id/?page_id=4855; Kajian Penerapan Nilai-Nilai Etika Aparatur dalam Membangun Budaya Kerja (Etika dalam Berorganisasi).

seluruh sub dinas yang berjumlah lebih dari 300 unit. Setiap pegawai yang baru masuk juga wajib menandatangani pakta integritas untuk berlaku disiplin.

Baru-baru ini pegawai Ditjen Pajak, Pragono Riyadi tertangkap tangan sedang melakukan penyyuapan terhadap pengusaha otomotif, Asep Hendro. Penyidik pajak Kantor Wilayah Jakarta Pusat itu dinonaktifkan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kini Pragono resmi menjadi tahanan KPK.

Pargono dijerat KPK dengan pasal 12e UU Tindak Pidana Korupsi Nomor 31 Tahun 1999 atau pasal 23 UU Tindak Pidana Korupsi Tahun 2001 juncto Pasal 421 KUHP. Ia dianggap menyalahgunakan kewenangannya sebagai penyelenggara negara. KPK pun menemukan barang bukti uang sebanyak Rp 25 juta. Uang ini merupakan bagian dari komitmen sebesar Rp 125 juta.

Terkait kasus ini, Menteri Keuangan Agus Martowardojo mengkritisi sistem disiplin pegawai negeri sipil (PNS). Menurutnya, kasus Pragono melibatkan pihak internal lembaga tersebut.⁸

Sumber : REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA –

Dari kasus diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun ini masih saja ada pelanggaran terhadap kode etik PNS yang dilakukan dengan sengaja oleh beberapa PNS yang bertugas. Mereka yang melakukan pelanggaran diatas secara langsung juga telah melanggar sumpah mereka pada saat dikukuhkan menjadi PNS baik jabatan maupun moral. Lalu, mengapa hal ini dapat terjadi? Dari hasil kajian atas 407 PNS melalui kuesioner dari sampel 6 (enam) daerah propinsi sebagai berikut: (1) Sumatera Utara; (2) Lampung; (3) Jawa Timur; (4) Kalimantan Tiur; (5) Sulawesi Selatan; dan

⁸ <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/04/19/mlhn99-sepanjang-2013-ada-55-kasus-pelanggaran-oleh-pegawai-pajak>; dikutip : 12 November 2013, jam 09.39.

(6) Gorontalo Kode etik PNS yang dituangkan dalam PP No.42/2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS yang menjadi aturan formal yang belum sepenuhnya secara mendalam dipahami oleh PNS.

Salah satu sebab adalah tidak banyak PNS yang mengetahui dan membaca mengenai peraturan ini akibat kurangnya sosialisasi yang dilakukan pemerintah terkait dengan kebijakan ini. Namun demikian, acuan baku yang paling dikenal oleh PNS terkait dengan disiplin adalah PP No. 30/1980 tentang Peraturan disiplin PNS. Tingkat awareness PNS tertinggi terhadap etika berorganisasi adalah pada tingkat dimensi etis “berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja” dan dimensi etis “menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain terkait”. Terlihat betul pada hasil temuan ini bahwa pada dasarnya PNS memiliki niat untuk berkinerja. Namun demikian niat ini tampaknya tidak akan muncul ke permukaan manakala tidak ada motivasi yang akan mendorong mereka untuk mengoptimalkan kemampuannya. Dalam hal lain, PNS juga menyadari pentingnya kerjasama yang kooperatif dengan unit lain terkait.

Masalah kerjasama dan koordinasi dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan menjadi hal sulit untuk dipecahkan dan seringkali menjadi kendala dalam pemberian pelayanan sehingga memunculkan apa yang disebut dengan “masalah birokratis”. Tingkat awareness PNS terendah terhadap etika berorganisasi adalah pada dimensi etis “patuh dan taat terhadap standar operasional dan taat kerja”. Dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, banyak sekali instansi pemerintah yang tidak memiliki Standard Operating Procedures (SOP). Padahal SOP memiliki peran sangat penting, tidak hanya sebagai instrumen untuk menjamin agar proses penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan secara terus-menerus tanpa terganggu oleh teknis, juga berperan untuk menjaga agar PNS tidak melakukan hal-hal yang berada diluar prosedur.

3.3. Upaya mewujudkan reformasi birokrasi dan meningkatkan kapabilitas serta kompetensi PNS

Upaya paling sederhana untuk pembangunan iklim etika dalam berorganisasi adalah dengan melakukan sosialisasi PP No. 42/2004 kepada PNS untuk memberikan pemahaman kode etik. Tujuannya adalah memberikan penyegaran pemahaman PNS terhadap etika dalam berorganisasi. Secara spesifik dan teknis, etika dapat juga dijadikan satu materi tersendiri dalam diklat-diklat, terutama diklat yang terkait dengan jabatan.

Pengembangan berbagai instrumen yang memberikan batasan-batasan tertentu kepada PNS dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya, yang antara lain: instrumen penilaian kinerja yang benar-benar menilai kinerja setiap pegawai termasuk didalamnya etika yang mereka praktekkan dalam pelaksanaan tugas dan kewenangannya; pembuatan prosedur tetap, yang tidak hanya untuk menjamin kelancaran proses kerja organisasi yang dilaksanakan oleh setiap individu PNS sesuai dengan deskripsi tugasnya, tetapi juga melindungi mereka dari berbagai kemungkinan kesalahan prosedur; penerapan uraian tugas yang jelas dikaitkan dengan penilain kinerja dan sistem penggajian; pengembangan budaya organisasi yang merujuk kepada pelaksanaan tugas dan kewenangan yang etis dan berorientasi kepada akuntabilitas; dan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan uraian tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menjamin etika berorganisasi dapat diterapkan dengan baik, perlu dibentuk semacam Komisi Etika pada level instansional, level daerah, dan level pusat. Pada setiap level, komisi melakukan investigasi dan pemberian rekomendasi bagi sanksi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran etika. Untuk mendukung Komisi Etika, maka komisi ini perlu dilengkapi dengan instrumen yang digunakan untuk melakukan *ethics audit*.

Adapun upaya mewujudkan reformasi birokrasi dan meningkatkan kapabilitas serta kompetensi PNS dapat dilakukan melalui cara berikut:

1. Penataan kembali kelembagaan/organisasi, Sumber Daya Manusia Aparatur dan tatalaksana (manajemen) pemerintahan dengan ukuran yang pas (*right sizing*) sesuai dengan tujuan, urgensi/kepentingan, visi dan misi yang diemban;
2. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas para birokrat (PNS) dalam perumusan kebijakan, pemberian pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas atau kompetensi PNS diupayakan dengan cara :
 - Pendidikan Formal, yakni dengan penugasan para PNS untuk mengikuti jenjang pendidikan tinggi S1, S2, dan S3, serta pemberian ijin belajar jenjang S1, S2, dan S3;
 - Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang dipersyaratkan, yakni Diklatpim Tingkat IV, Diklatpim Tingkat III, Diklatpim Tingkat II, dan Diklatpim Tingkat I;
 - Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan fungsional;
 - Pendidikan dan Pelatihan Teknis, untuk memenuhi kebutuhan keahlian para PNS di bidang teknis tertentu;
3. Pemberian kemampuan melalui pengalaman (*Tour of duty*) para PNS.
4. Perbaikan sistem tatakelola (manajemen) urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Perbaikan sistem reward and punishment. Sistem reward dengan menerapkan *equal work for equal pay* atau pemberian gaji yang layak sesuai dengan tingkat kedudukannya dalam organisasi. Pemberian hukuman bagi yang melakukan pelanggaran sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

6. Perbaiki etika dan moralitas PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, dan meningkatkan pengawasan (pengawasan internal, pengawasan eksternal, pengawasan masyarakat).

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penerapan kode etik pada aparatur negara (PNS) merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan kegiatan kenegaraan. Dengan masih banyaknya kasus pelanggaran terhadap kode etik ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan yang terjadi tidak diterapkan dengan baik oleh beberapa aparatur yang bertugas. Hal ini menjadi perhatian khusus dimana perlu dilakukan upaya-upaya tambahan dalam menanganinya. Upaya-upaya tersebut antara lain :

1. Penataan kembali kelembagaan sesuai dengan tujuan, urgensi/kepentingan, visi dan misi yang diemban;
2. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas para birokrat (PNS) dalam perumusan kebijakan, pemberian pelayanan dan pemberdayaan masyarakat;
3. Pemberian kemampuan melalui pengalaman (Tour of duty) para PNS;
4. Perbaikan sistem tatakelola (manajemen) urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi;
5. Perbaikan sistem reward and punishment;
6. Perbaikan etika dan moralitas PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korp dan Kode Etik PNS, dan meningkatkan pengawasan (pengawasan internal, pengawasan eksternal, pengawasan masyarakat).

Keberhasilan untuk melakukan penerapan upaya-upaya yang diatas agar dapat dijalankan dan dilakukan dengan baik, dibutuhkan peran serta dari aparat pemerintahan itu sendiri menjadi faktor penting dalam menjalankan upaya-upaya diatas.

4.2 Saran

Untuk mengatur berjalannya upaya-upaya peningkatan kode etik PNS diatas, perlu dilakukan pengawasan terhadap para aparatur negara tersebut melalui penilaian dan perkembangan atas kinerja yang diberikan setelah dilakukannya upaya-upaya tersebut. Pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh pihak aparatur negara maupun lembaga baru yang dibentuk untuk itu.

DAFTAR PUSTAKA

Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Suryaningrat, Bayu. 1984. *Etika Administrasi Negara Etika Pemerintah Etika Jabatan*. Bandung.

Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeria Sipil Dan Anggota Angkatan Perang.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14/SE/1975, tentang
Petunjuk Pengambilan Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.