



MODUL PELATIHAN FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM AHLI MADYA

KODE ETIK PENYULUH HUKUM

Penulis:

Heny Indrawati, S.H.,M.H.

Dr. Agus Anwar, S.H.,M.H.



**KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM
PUSAT PENGEMBANGAN DIKLAT FUNGSIONAL DAN HAM
DEPOK, OKTOBER 2021**



MODUL PELATIHAN FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM AHLI MADYA

KODE ETIK PENYULUH HUKUM

Penulis:

Heny Indrawati, S.H.,M.H.

Dr. Agus Anwar, S.H.,M.H.

Editor:

Agus Ramdhani



BPSDM KUMHAM PRESS

MODUL PELATIHAN FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM AHLI MADYA

KODE ETIK PENYULUH HUKUM

Penulis:

Heny Indrawati, S.H.,M.H.

Dr. Agus Anwar, S.H.,M.H.

ISBN : 978-623-0000-00-0

Editor:

Agus Ramdhani

Penyunting:

Dr. Asep Kurnia

Desain Sampul dan Tata Letak

Sopi Ahyar

Penerbit :

BPSDM KUMHAM Press

Jl. Raya Gandul No. 4 Kec. Cinere - Kota Depok

Telp. +62 217540123

Email humas.bpsdmkumham@gmail.com

Distributor Tunggal :

CV. Alnindra Putra Perkasa

Jl. KH. M. Usman No. 8B, Kukusan, Kota Depok

Email cv.alnindraputraperkasa@gmail.com

Cetakan Pertama, Oktober 2021

Hak Cipta © dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KATA SAMBUTAN

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya Modul Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Madya Muda telah terselesaikan. Modul ini merupakan upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dalam memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh Penyuluh Hukum, guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Modul Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya ini merupakan strategi pendokumentasian *tacit* dan *explicit knowledge* yang merupakan bagian dari aset intelektual organisasi sehingga keberadaannya diharapkan dapat mendukung proses pembelajaran peserta secara mandiri, pengayaan materi pelatihan dan peningkatan kemampuan organisasi dalam konteks pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan pengembangan karir.

Modul Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya ini dapat menjadi sumber belajar guna memenuhi hak dan kewajiban pengembangan kompetensi paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP) dalam 1 tahun bagi setiap pegawai. Hal ini sebagai implementasi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam kesempatan ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas dukungan dan kontribusinya dalam penyelesaian modul ini. Segala kritik dan saran sangat kami

harapkan guna peningkatan kualitas Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya ini. Semoga modul ini dapat berkontribusi positif bagi para pembacadaan Aparatur Sipil Negara pemangku jabatan Penyuluh Hukum.

Selamat Membaca. Salam Pembelajaran.

Depok, November 2021

Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum
dan Hak Asasi Manusia,



Ditandatangani secara elektronik oleh :

Dr. Asep Kurnia

NIP. 19661119 198603 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara. Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan <https://bssn.bssn.go.id/verifikasi>

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya serta kerja keras Tim Penyusun Modul dan Editor sehingga berhasil disusun Modul Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya berjudul “Kode Etik Penyuluh Hukum”.

Modul “Kode Etik Penyuluh Hukum” merupakan salah satu implementasi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai *leading sector* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penyusunan modul ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pembelajaran yaitu memberikan kebebasan bagi para insan pembelajar untuk meningkatkan pengetahuan.

Dengan tersusunnya Modul “Kode Etik Penyuluh Hukum” ini, diharapkan dapat membantu tenaga pengajar dalam menyusun desain pembelajaran yang dinamis, aktual dan interaktif serta dapat menambah pengetahuan dan pemahaman para Penyuluh Hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi para peserta pelatihan.

Atas nama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia, kami mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Tim Penyusun dan Editor yang telah bekerja keras menyusun Modul “Kode Etik Penyuluh Hukum” ini serta Narasumber yang telah memberikan revidi dan masukan yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan Modul ini.

Semoga Modul ini dapat bermanfaat bagi peserta dan tenaga pengajar Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya.

Depok, November 2021

Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan
dan Pelatihan Fungsional Hukum dan HAM,



Ditandatangani secara elektronik oleh :

Hendra Ekaputra

NIP. 19721224 199902 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara. Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan <https://bsre.bssn.go.id/verifikasi>

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA SAMBUTAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Modul	2
C. Manfaat Modul	2
D. Tujuan Pembelajaran	2
E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok	3
F. Petunjuk Pembelajaran	4
BAB II KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEJABAT FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM	5
A. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN	5
B. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	9
C. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum	16
D. Latihan	20
E. Rangkuman	20

F. Evaluasi.....	21
G. Umpan Balik	22

BAB III MENGIMPLEMENTASIKAN KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEJABAT FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM	23
A. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.....	23
B. Tujuan dan Manfaat Penerapan Ko-de Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.....	34
C. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.....	40
D. Latihan.....	45
E. Rangkuman.....	45
F. Evaluasi.....	48
G. Umpan Balik	48

BAB IV MEMFASILITASI SITUASI KERJA YANG MENDORONG KEPATUHAN PADA NILAI, NORMA, DAN ETIKA ORGANISASI DAN PROFESI PENYULUH HUKUM	49
A. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.....	49
B. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	56

C. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.....	58
D. Latihan.....	65
E. Rangkuman.....	66
F. Evaluasi.....	67
G. Umpan Balik	67
 BAB V PENUTUP.....	 69
A. Kesimpulan.....	69
B. Tindak Lanjut	71
 KUNCI JAWABAN	 72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Pola Relasi Peran Penyuluh Hukum, Paralegal, dan Advokat	21
Gambar 2. Bagan Hubungan antara Peran Pembuat Kebijakan dengan Analisis Kebijakan dalam Menghasilkan Informasi Kebijakan	37
Gambar 3. Garbage Can	42
Gambar 4. Model Pengambilan Keputusan Dalam Kebijakan Publik	43
Gambar 5. Evidence Based Policy	47
Gambar 6. Kriteria Evaluasi	54
Gambar 7. Perbedaan Komponen pada Beberapa Bentuk Rekomendasi Kebijakan	66
Gambar 8. Areola Method on Range Control.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Etika berasal dari bahasa Yunani kuno, yakni “*ethos*” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan hidup yang dianggap baik oleh kalangan atau masyarakat tertentu. Moral istilah dari bahasa Latin, yaitu “*Mos*” dan dalam bentuk jamaknya “*Mores*”, yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika dan Moral merupakan satu kesatuan yang digunakan sebagai suatu kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan baik. Sehingga bagi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan pengabdianya harus ditetapkan suatu Kode Etik dan Kode Perilaku sebagai pedoman pelaksanaan kinerja ASN tersebut.

Kode etik merupakan suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis di dalam melakukan suatu kegiatan ataupun suatu pekerjaan. Kode etik berhubungan dengan perilaku seseorang. Sehingga guna mewujudkan kinerja dengan sikap dan perilaku Penyuluh Hukum yang memiliki tatanilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi) serta ketaatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman Asas Manusia terkait Kode Etik Penyuluh Hukum, hal ini dalam rangka menjaga kualitas, kinerja dan etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyuluh hukum tersebut.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum dan Angka Kreditnya, dikatakan bahwa Penyuluh Hukum

adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan penyuluhan hukum. Sehingga dalam melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi hukum dan pemahaman terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta pengembangan kualitas penyuluhan hukum guna mewujudkan dan mengembangkan kesadaran hukum masyarakat sehingga tercipta budaya hukum dalam bentuk tertib dan taat atau patuh terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi tegaknya supremasi hukum, perlu dilakukan penguatan dan pemahaman dalam rangka penerapan kode etik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Pejabat Penyuluh Hukum.

B. Deskripsi Modul

Modul ini membahas tentang Kode Etik Penyuluh Hukum yang mencakup bagaimana penerapan kode etik dalam suatu situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi dan profesi penyuluh hukum melalui materi pokok kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, serta Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.

C. Manfaat Modul

Modul ini membekali peserta agar dapat menjelaskan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi dan profesi penyuluh hukum.

D. Tujuan Pembelajaran

1. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pelatihan ini peserta diharapkan dapat menjabarkan kode etik penyuluh hukum.

2. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta diharapkan dapat :

- a. Menjelaskan pengertian kode etik dan kode perilaku ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemenkumham dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
- b. Menjelaskan tentang implementasi kode etik dan kode perilaku ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
- c. Memfasilitasi situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, etika organisasi dan profesi penyuluh hukum.

E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

Materi Pokok dan Sub Materi Pokok yang disajikan dalam modul ini terdiri dari :

1. Kode Etik dan kode perilaku ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
 - a. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - b. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
 - c. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
2. Mengimplementasikan kode etik dan kode perilaku ASN, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Ke-menterian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
 - a. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.

- b. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
 - c. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.
- 3. Memfasilitasi situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma, dan etika organisasi dan profesi penyuluh hukum.
 - a. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.
 - b. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
 - c. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.

F. Petunjuk Pembelajaran

1. Materi pembelajaran mengenai Kode Etik Penyuluh Hukum wajib diikuti peserta sebelum melanjutkan pada materi pembelajaran lainnya. Materi Kode Etik menjadi prasyarat untuk mengikuti materi pembelajaran selanjutnya pada pelatihan penjenjangan Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Madya.
2. Peserta pelatihan harus mempelajari Bab mengenai pengertian, tujuan/ dan bagaimana mengimplementasi terkait kode etik dan kode perilaku ASN, Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik perilaku pejabat fungsional penyuluh hukum.
3. PaHak Asasi Manusiai setiap penjelasan dan kerjakan Latihan yang ada dalam modul, apabila belum mengerti maka dapat dikonsultasikan kepada instruktur.

BAB II

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEJABAT FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM

Setelah membaca bab ini, peserta dapat menjelaskan pengertian dari kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum

A. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu

dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional tersebut, dibutuhkan Pegawai ASN/PNS yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Dalam melaksanakan pelayanan publik yang dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Untuk itu dalam menjalankan tugas dan fungsi ASN/PNS yang diemban diperlukan suatu integritas yang tinggi serta landasan perilaku pegawai yang didasarkan pada nilai-nilai perilaku serta Kode Etik dan Kode Perilaku, hal ini guna mewujudkan aparat pemerintah yang bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab.

Sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Kode Etik dan Kode Perilaku adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etika yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Kode etik dan kode perilaku ASN ini merupakan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Aparatur dan perbuatan Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

¹ UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa ASN sebagai profesi salah satunya harus berlandaskan pada prinsip kode etik dan kode perilaku. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.
- 2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN :
 - a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi;
 - b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
 - c. Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
 - d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintah;
 - f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
 - g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
 - h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
 - i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;

- j. Tidak menyalahgunakan informasi inter negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
 - k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
 - l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin ASN.
- 3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan turunan dari Undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 yang mengatur tentang kode etik PNS sampai saat ini belum diterbitkan, sehingga pengaturan lebih lanjut tentang Kode Etik PNS, mengacu kepada peraturan yang sudah ada dan masih berlaku yakni Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS. Menurut Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah tersebut, Kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Kode etik PNS wajib dilaksanakan PNS di seluruh wilayah Indonesia. Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, terhadap diri sendiri, dan terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil.

B. Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara dan tenaga lainnya yang bekerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Setiap Pegawai wajib menjunjung tinggi profesionalitas, akuntabilitas, sinergis, transparansi, dan inovasi dalam menjalankan tugas, fungsi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Guna mewujudkan ASN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diperlukan suatu Pedoman yang mengatur sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari, sehingga Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diterapkan.

Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Kode Etik dan Kode Perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia digunakan untuk mewujudkan nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

Penerapan kode etik dan kode perilaku berdasarkan pada nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovasi (PASTI) meliputi :

1. Profesional berarti mampu menyelesaikan tugas dengan terpuji, tuntas sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan berintegritas untuk mencapai hasil prima melalui kerjasama;
2. Akuntabel berarti mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku, dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil;
3. Sinergi berarti mampu bekerjasama dan membangun kemitraan yang harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas;
4. Transparan berarti mampu menyajikan data dan informasi terkait kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasilnya serta menjamin aksesibilitas publik terhadap data dan informasi tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Inovatif berarti mampu menciptakan dan mengembangkan inovasi melalui inisiatif dan kreatifitas untuk melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.

Makna arti dari PASTI memiliki unsur perilaku utama sebagai berikut:

- a. Profesional meliputi perilaku :
 - 1) terpuji;
 - 2) berkompeten; dan
 - 3) berintegritas.
- b. Akuntabel meliputi perilaku :
 - 1) bertanggung jawab;
 - 2) berkinerja tinggi; dan
 - 3) berkesinambungan.

- c. Sinergi meliputi perilaku :
 - 1) bekerjasama;
 - 2) bermitra; dan
 - 3) solutif.
- d. Transparan meliputi perilaku :
 - 1) informatif; dan
 - 2) aksesibilitas.
- e. inovatif meliputi perilaku :
 - 1) inisiatif;
 - 2) kreatif; dan
 - 3) pembaharuan.

Berikut penjelasan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dibangun berdasarkan pada nilai PASTI.

Nilai profesional meliputi :

- a. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan sasaran kinerja Pegawai dan berorientasi pelayanan prima;
- b. Bertutur kata dan bertindak sopan sesuai dengan norma yang berlaku serta konsisten antara perkataan dan perbuatan; dan
- c. Berperilaku jujur, berwibawa, berdisiplin dan taat aturan sehingga dapat dijadikan sebagai panutan bagi Pegawai lainnya.

Nilai profesional tercermin dalam perilaku Pegawai sebagai berikut :

- a. Beretika dalam berkomunikasi baik dalam menerima tamu, menggunakan telepon, atau media elektronik lainnya seperti email ataupun media sosial;

- b. Menjaga lingkungan tempat kerja dalam keadaan bersih, sehat, aman, dan nyaman;
- c. Saling menghormati dan menjaga kesantunan untuk mendukung terciptanya kondisi kerja yang kondusif;
- d. Mewujudkan pola hidup sederhana;
- e. Memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun tanpa pamrih serta tanpa unsur paksaan;
- f. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
- g. Berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan;
- h. Tidak melakukan perzinahan, prostitusi, dan perjudian;
- i. Tidak memasuki tempat yang dapat mencemarkan atau menurunkan harkat dan martabat Pegawai, kecuali atas perintah jabatan;
- j. Tidak melakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- k. Disiplin dan fokus dalam bekerja sesuai dengan target dalam sasaran kinerja Pegawai;
- l. Patuh dan konsisten terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan;
- m. Memberi pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- n. Mendayagunakan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- o. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja;
- p. Tanggap, terbuka, jujur, akurat, dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- q. Menjaga independensi dari potensi adanya benturan kepentingan dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi;
- r. Menolak tugas dari atasan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- s. Menjaga keamanan barang dan dokumen, data dan informasi yang bersifat rahasia;
- t. Mematuhi dan melaksanakan peraturan serta memegang sumpah/janji sebagai Pegawai;
- u. Mengutamakan kepentingan tugas daripada kepentingan pribadi/golongan dalam setiap pelaksanaan tugas kedinasan;
- v. Mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi atau golongan;
- w. Menolak setiap pemberian gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan atau berlawanan dengan tugas kedinasan dan kewajiban;
- x. Melaporkan setiap penerimaan gratifikasi kepada unit pengendalian gratifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- y. Tidak menyalahgunakan kartu tanda pengenal, surat tugas, ataupun bukti kepegawaian lainnya baik dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun untuk kepentingan pribadi;
- z. Tidak menggunakan dokumen, barang, dan fasilitas milik negara untuk hal-hal di luar pelaksanaan tugas kedinasan;
- aa. Tidak melakukan pekerjaan atau memiliki usaha/ badan usaha yang memberikan jasa layanan maupun usaha dagang yang bergerak di bidang yang berkaitan dengan tugas dan fungsi dan berpotensi menimbulkan benturan kepentingan;
- bb. Tidak mengikutsertakan keluarga atau pihak lain yang tidak terkait dengan pelaksanaan tugas kedinasan;
- cc. Menolak segala imbalan atau janji dalam bentuk apapun yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas; dan
- dd. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan.

Nilai Akuntabel meliputi :

- a. Bertanggung jawab atas setiap tindakan dan perilaku;
- b. Berkinerja tinggi dan menyadari bahwa tidak hanya hasil yang harus dicapai namun juga melalui proses dan prosedur yang benar; dan
- c. Selalu melakukan perbaikan berkesinambungan berdasarkan pembelajaran dari pengalaman.

Nilai akuntabel tercermin dalam perilaku Pegawai sebagai berikut:

- a. Melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab mulai dari proses sampai dengan hasil, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- b. Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar dan menyesatkan;
- c. Mendokumentasikan proses dan hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan secara jujur dan terbuka untuk dapat dilaporkan, dinilai, dan diaudit baik secara internal maupun eksternal;
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang tertuang dalam sasaran kinerja Pegawai; dan
- e. Melakukan perbaikan dan peningkatan kapasitas diri secara berkelanjutan berdasarkan pada hasil monitoring dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja.

Nilai Sinergi meliputi :

- a. Menjalin kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait untuk pencapaian tujuan;
- b. Membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis; dan

- c. Proaktif untuk menemukan solusi melalui diskusi dan koordinasi dengan unit kerja lain.

Nilai Sinergi tercermin dalam perilaku Pegawai sebagai berikut :

- a. Bekerja bersama untuk mencapai tujuan;
- b. Mengutamakan koordinasi dengan menjalin kerjasama;
- c. Berorientasi pada kepentingan organisasi dengan berfikir, bertindak positif, menjaga kebersamaan dan kesetaraan;
- d. Menghargai dan menerima masukan, pendapat dan gagasan;
- e. Menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi; dan
- f. Proaktif untuk memberi solusi melalui koordinasi dengan unit kerja lain.

Nilai Transparan meliputi :

- a. Menyediakan informasi yang terpercaya; dan
- b. Melayani semua pihak tanpa diskriminasi.

Nilai transparan tercermin dalam perilaku Pegawai sebagai berikut :

- a. Keandalan menyediakan informasi yang terpercaya;
- b. Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- c. Bersikap rasional, berkeadilan, objektif, dan transparan dalam menjalankan tugas;
- d. Memberikan akses informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai;
- e. Memberikan informasi yang dibutuhkan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan

- f. Terbuka terhadap setiap bentuk partisipasi, dukungan, dan pengawasan masyarakat.

Nilai Inovatif meliputi :

- a. Memiliki inisiatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi;
- b. Kreatif dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- c. Membuat terobosan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi.

Nilai inovatif tercermin dalam perilaku Pegawai sebagai berikut:

- a. Memberikan motivasi dan inspirasi bagi Pegawai lainnya dalam berkinerja;
- b. Berinisiatif untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
- c. Kreatif dalam rangka pembangunan organisasi melalui penciptaan dan pengembangan inovasi;
- d. Mampu merespon perubahan di masyarakat melalui penciptaan atau pengembangan inovasi;
- e. Mampu membuat terobosan untuk mencipta atau merancang serta mengembangkan diri ke arah yang lebih maju; dan
- f. Membangun etos kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi.

C. Pengertian Kode Etik Penyuluh Hukum

Dalam Permenpan 3 Tahun 2014, Jabatan Fungsipnal Penyuluh Hukum adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas dan tanggungjawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan penyuluhan hukum. Penyuluh Hukum adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara

penuh untuk melakukan kegiatan penyuluhan hukum. Penyuluhan Hukum adalah kegiatan penyebarluasan informasi hukum dan pemahaman terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta pengembangan kualitas penyuluh hukum guna mewujudkan dan mengembangkan kesadaran hukum masyarakat sehingga tercipta budaya hukum dalam bentuk tertib dan taat atau patuh terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi tegaknya supremasi hukum. Dari penjelasan terkait Jabatan Penyuluh Hukum, Penyuluh Hukum dan kegiatan Penyuluhan Hukum tersebut, maka jelas dalam pelaksanaan penyuluhan hukum, penyuluh hukum tersebut memiliki etika sehingga kode etik dalam pelaksanaan penyelenggaraan penyuluhan hukum serta pengawasan dan evaluasi kinerja penyuluh hukum sangat diperlukan. Kode etik penyuluh hukum tidak terlepas dari hal-hal guna mewujudkan suatu integritas dan pengawasan. Sehingga menjadi sebuah kewajiban bahwa penyuluh hukum wajib menjunjung nilai-nilai etika profesinya dalam hal :

1. Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Jujur;
3. Integritas;
4. Tanggung jawab;
5. Disiplin;
6. Profesional;
7. Bersemangat;
8. Kerjasama;
9. Meningkatkan ilmu pengetahuan;
10. Pelayanan prima; dan
11. Saling menghormati.

Etika dalam pemberian penyuluhan hukum, bagi penyuluh hukum harus memperhatikan, hal-hal sebagai berikut :

1. Melindungi masyarakat dalam melayani/ memberikan Penyuluhan Hukum;
2. Mengutamakan ketidak berpihakan dalam kepentingan fungsional Penyuluh Hukum dan pihak-pihak yang terkait dalam pemberian penyuluhan Hukum;
3. Penyampaian dan penjelasan Konsultasi/ Penyuluhan Hukum diberikan dalam bentuk dan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat;
4. Pemberian saran pemanfaatan hasil Konsultasi/ Penyuluhan Hukum dilakukan dengan memperhatikan tujuan dilakukannya Konsultasi/ Penyuluhan Hukum;
5. dalam memberikan Penyuluhan/ Konsultasi Hukum harus menggunakan dan memperhatikan data-data yang didapatkan melalui Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
6. Fungsional Penyuluh Hukum dalam memberikan konsultasi dan penyuluhan hukum hanya sebatas pendamping (pemberi layanan konsultasi) tidak beracara sebagaimana pengacara.

Penegakan kode etik, bagi Penyuluh Hukum dalam melaksanakan tugasnya harus menjunjung tinggi profesionalisme, yaitu :

1. Menjunjung tinggi harkat dan martabat fungsional Penyuluh Hukum;
2. Taat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kebijakan pemerintah;
3. Menjunjung tinggi obyektifitas dan independensi;
4. Menghargai/menghormati saran dan pendapat orang lain dalam menyampaikan Penyuluh Hukum kepada masyarakat.

Etika sesama profesi penyuluh hukum, lain profesi dan sanksi

1. Satu Profesi Penyuluh Hukum
 - a. Saling menghargai, menghormati dan menjaga hak-hak serta nama baik rekan profesinya.
 - b. Saling memberikan umpan balik untuk peningkatan keahlian profesinya.
 - c. Saling mengingatkan rekan profesinya dalam rangka mencegah terjadinya pelanggaran kode etik.
2. Profesi diluar Penyuluh Hukum
 - a. Menghargai, menghormati kompetensi dan kewenangan rekan dari profesi lain.
 - b. Mencegah dilakukannya pemberian Penyuluh Hukum oleh orang atau pihak lain yang tidak memiliki kompetensi.
3. Sanksi Setiap pelanggaran terhadap Kode Etik Fungsional Penyuluh Hukum akan dikenakan sanksi moral dan Sanksi Administratif.

Setiap Penyuluh Hukum dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari selain tunduk pada Kode Etik PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, Kode Etik dan Kode Perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia juga tunduk kepada Kode Etik Fungsional Penyuluh Hukum yang diatur oleh organisasi/profesi perhimpunan Penyuluh Hukum.

D. Latihan

Kode etik berhubungan dengan perilaku seseorang. Sehingga bagaimana penerapan kode etik dan kode perilaku diterapkan guna mewujudkan kinerja dengan sikap dan perilaku Penyuluh Hukum yang memiliki tatanilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi) serta ketaatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

Lakukan diskusi dan analisis terkait tata nilai dan penerapan kode etik dan kode perilaku ASN, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Penyuluh Hukum.

E. Rangkuman

1. Kode etik merupakan suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis di dalam melakukan suatu kegiatan ataupun suatu pekerjaan. Kode etik berhubungan dengan perilaku seseorang. Sehingga guna mewujudkan kinerja dengan sikap dan perilaku Penyuluh Hukum yang memiliki tatanilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi) serta ketaatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan suatu pemaHak Asasi Manusia terkait Kode Etik Penyuluh Hukum, hal ini dalam rangka menjaga kualitas, kinerja dan etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyuluh hukum tersebut.
2. Sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Kode Etik dan Kode Perilaku adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etika yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Kode etik dan kode perilaku ASN ini merupakan

pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Aparatur dan perbuatan Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

3. Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
4. Penerapan kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan pada nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovasi (PASTI).
5. Kode etik penyuluh hukum tidak terlepas dari hal-hal guna mewujudkan suatu integritas dan pengawasan. Sehingga menjadi sebuah kewajiban bahwa penyuluh hukum wajib menjunjung nilai-nilai etika profesinya

F. Evaluasi

Jawablah pertanyaan berikut ini :

1. Peserta pelatihan diminta untuk menjelaskan pengertian kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum.
2. Peserta pelatihan diminta menjelaskan nilai-nilai kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum.

3. Peserta pelatihan diminta dapat menyebutkan dasar hukum dari masing-masing kode etik dan kode perilaku.

G. Umpan Balik

Apabila saudara telah mampu menjawab pertanyaan diatas dengan benar, maka saudara telah memenuhi kriteria belajar tuntas. Apabila belum, saudara dapat melakukan pendalaman kembali terhadap materi yang telah diuraikan pada bab ini.

BAB III

MENGIMPLEMENTASIKAN KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEJABAT FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM

Setelah membaca bab ini, peserta dapat mengimplementasikan tujuan dan manfaat penerapan kode etik dan kode perilaku ASN, Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI serta Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum

A. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Indonesia sebagai negara republik dengan keberagamannya tumbuh dan berkembang dalam pemerintahan yang didukung oleh berbagai pihak, termasuk Kementerian/Lembaga Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, dan warga negaranya. Organisasi dan manajemen Kementerian/Lembaga Pemerintah yang sehat akan dicapai apabila didukung oleh peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku sebagai rambu-rambu yang efektif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Hal ini penting karena di dunia modern dan global, kecepatan perkembangan aturan-aturan sering tidak dapat mengimbangi kecepatan perkembangan permasalahan-permasalahan yang muncul. Sehingga dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi terus berupaya mewujudkan penerapan kode etik dan kode perilaku serta disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Aparatur Sipil Negara (ASN)

sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil. Penerapan kode etik dan kode perilaku diwujudkan dalam pelaksanaan pelayanan publik yang professional dan berintegritas².

Tujuan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN :

Tujuan dari pelaksanaan kode etik dan kode perilaku, yaitu :

- a. Untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN;
- b. Meningkatkan kedisiplinan ASN;
- c. Mewujudkan perubahan pola karier dan perilaku pegawai ASN selaras dengan budaya kerja; dan
- d. Untuk meningkatkan profesionalisme ASN

Berdasarkan Undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 Pasal 3, disebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut :

1. Nilai dasar;
2. Kode etik dan kode perilaku;
3. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Kualifikasi akademik;
6. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
7. Profesionalitas jabatan.

² Berita DJKN Selasa, 18 Februari 2020

Manfaat Penerapan Kode Etik Dan Kode Perilaku ASN

Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b Undang-undang ASN Nomor 5 tahun 2014 bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN. Selanjutnya penerapan kode etik dan kode perilaku ASN dalam hal ini guna mengatur perilaku agar

Pegawai ASN :

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

berdasarkan Undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pasal 10 ASN memiliki fungsi sebagai :

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Pasal 11 Pegawai ASN bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 12 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.

Pasal 4, nilai-nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara meliputi :

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. Setia dan mempertahankan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik ASN.

- a. Pasal 1 ayat 2, Kode etik Aparatur Sipil Negara adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Aparatur Sipil Negara di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari;
- b. Pasal 7 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, Aparatur Sipil Negara wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, terhadap diri sendiri, dan terhadap sesama Aparatur Sipil Negara;
- c. Pasal 16, dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kode etik, selain dikenakan sanksi moral, dapat dikenakan tindakan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu hukuman disiplin ASN yang diatur dalam PP No. 30 Tahun 1980 (sebagaimana telah diganti dengan PP 53/20100), atas rekomendasi Majelis Kode Etik, bila ASN yang bersangkutan melanggar peraturan disiplin ASN.

Dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari ASN wajib dan berpedoman pada etika dan perilaku sebagai berikut:

1. Etika Aparatur Sipil Negara dalam Bernegara :
 - a. Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. Setiap pegawai menunjang tinggi kehormatan bernegara dan senantiasa mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi dan golongan;
 - c. Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan Negara;

- d. Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - e. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
 - f. Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
 - g. Tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah;
 - h. Menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efisien dan efektif;
 - i. Tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.
2. Etika Aparatur Sipil Negara dalam Berorganisasi
- a. Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
 - b. Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
 - c. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
 - d. Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi;
 - e. Menjalani kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
 - f. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
 - g. Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
 - h. Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
 - i. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

3. Etika Aparatur Sipil Negara dalam Bermasyarakat
 - a. Mewujudkan pola hidup sederhana;
 - b. Memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa pamrih, dan tanpa unsur pemaksaan;
 - c. Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
 - d. Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
 - e. Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.
4. Etika Aparatur Sipil Negara terhadap Diri Sendiri
 - a. Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
 - b. Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
 - c. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
 - d. Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
 - e. Memiliki daya juang yang tinggi;
 - f. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
 - g. Menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
 - h. Berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan.
5. Etika Aparatur Sipil Negara terhadap Sesama Aparatur Sipil Negara
 - a. Saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/ kepercayaan yang berlainan;
 - b. Memelihara rasa persatuan dan kesatuan antarsesama Aparatur Sipil Negara;

- c. Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antarinstansi;
- d. Menghargai perbedaan pendapat;
- e. Menjunjung tinggi harkat dan martabat Aparatur Sipil Negara;
- f. Menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif antarsesama Aparatur Sipil Negara;
- g. Berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya Aparatur Sipil Negara dalam memperjuangkan hak-haknya.

Dalam hal pelanggaran kode etik dan kode perilaku ASN, bagaimana pencegahan dan penyelesaiannya merupakan satu hal perlu dijelaskan implementasinya, sehingga peningkatan kinerja dan pelayanan publik dapat terwujud. Berikut terkait bagaimana pencegahan pelanggaran kode etik dan kode perilaku :

1. Pencegahan pelanggaran kode etik dan kode perilaku :

Pimpinan unit/ instansi :

- a. Membentuk unit kepatuhan internal;
- b. Berkoordinasi dengan inspektorat jenderal dalam melaksanakan pengawasan internal;
- c. Menginternalisasi nilai-nilai ASN dan nilai-nilai Budaya Kerja serta ketentuan yang berhubungan dengan penegakan kode etik dan kode perilaku kepada Pegawai ASN dilingkungan kerjanya.

Atasan langsung :

- Mengutamakan pemaHak Asasi Manusia dan penegakan kode etik dan kode perilaku dengan melakukan Tindakan, seperti memberikan keteladanan, melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap bawahannya.

2. Majelis Kode Etik

- a. Majelis Kehormatan Kode Etik Aparatur Sipil Negara 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 ASN;
- b. Keanggotaan Majelis Kode Etik terdiri dari 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, satu orang sekretaris merangkap anggota, dan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang anggota. Jika anggota Majelis Kode Etik lebih dari 5 (lima) orang, maka jumlahnya harus ganjil;
- c. Keputusan Majelis Kode Etik bersifat final.

Dalam rangka pelaksanaan kode etik, peningkatan budaya kerja dan transparansi terhadap implementasi kode etik ini maka, informasi adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku ASN dapat diketahui dari :

- 1) Hasil pemeriksaan aparat pengawas internal pemerintah;
- 2) Hasil melekat atasan langsung;
- 3) Informasi dari media cetak dan elektronik; dan
- 4) Informasi dari kotak pengaduan/sasaran yang disediakan oleh unit kerja.

Sikap atasan ASN atau pejabat berwenang setelah menerima informasi adanya pelanggaran kode etik atau kode perilaku ASN dilingkungan pemerintahannya, diharapkan :

- a. Meneliti kebenaran informasi;
- b. Menjaga kerahasiaan pelapor;
- c. Melaporkan hasil penelitian kepada majelis kode etik.

Setiap atasan ASN atau pejabat yang berwenang dianggap melanggar kode etik dan kode perilaku, apabila selama paling lama 14 hari kerja tidak menindaklanjuti adanya informasi pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan oleh ASN dilingkungan pemerintahannya.

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN 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, sehingga penerapan penegakan disiplin merupakan hal yang sesuai dalam penegakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Presiden Joko Widodo telah menerbitkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini ditetapkan di Jakarta pada Tanggal 31 Agustus 2021. PP baru ini resmi menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang juga mengatur disiplin PNS.

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap

menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin. (*Penjelasan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) -2-*).

Dari uraian diatas jelas bahwa penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku dalam meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dituntut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas. Penegakan disiplin bagi ASN merupakan suatu hal yang harus tumbuh guna melahirkan sikap kesediaan dan kerelaan bagi setiap ASN untuk mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dengan tujuan utama penegakan disiplin kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara maksimal. Selain

itu setiap ASN juga diharapkan mampu menerapkan Kode etik/ Kode Perilaku dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi maupun dalam pergaulan sehari-hari yang merupakan pedoman tertulis yang mencakup norma-norma perilaku yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh ASN. Sehingga dalam rangka Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/ Kode Perilaku agar menjadikan ASN lebih profesional dalam bekerja.

Guna mewujudkan ASN yang professional serta berintegritas, sehingga tujuan dari kode etik adalah dalam rangka melakukan pencegahan pelanggaran disiplin dan menjunjung tinggi nilai-nilai ASN. Dengan manfaatnya baik sebagai PNS adalah :

1. Sebagai arah dan pedoman bagi PNS dalam bersikap, bertingkah laku dan berbuat baik didalam melaksanakan tugas maupun pergaulan hidup sehari-hari
2. Mengajak PNS bersikap kritis dan rasional dalam mengambil keputusan secara otonom, mengarahkan perkembangan masyarakat menuju suasana yang tertib, teratur, damai dan sejahtera

B. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Untuk mewujudkan nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, perlu disusun Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai. Berdasarkan ketentuan mengenai Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mengacu pada Permenkumham Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Tujuan Dari Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia :

Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi. Penerapan kode etik dalam rangka peningkatan disiplin pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan. Terlebih dalam mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Bebas Bersih Melayani (WBK/WBBM) dimana salah satu penilaian yang akan dilakukan adalah perubahan pola pikir dan peningkatan kinerja. Untuk mengimplementasikan perubahan tersebut maka dilakukanlah kegiatan-kegiatan diantaranya pembinaan, penegakan disiplin, mematuhi semua peraturan dan tata tertib serta kode etik pegawai. Dengan penerapan kode etik dan kode perilaku pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai, menjamin terpeliharanya tata tertib, menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan iklim yang kondusif serta menciptakan kondisi kerja dengan perilaku yang professional serta meningkatkan citra dan kinerja pegawai.

Berdasarkan Pasal 5 Permenkumham Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bahwa Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dibangun berdasarkan pada nilai PASTI.

Dalam Penegakan Kode Etik Dan Kode Perilaku ditegaskan bahwa :

- a. Unit Eselon I yang memiliki karakteristik khusus dapat membuat Kode Etik dan Kode Perilaku sesuai dengan Tugas dan Fungsinya.

- b. Dalam penyusunan Kode Etik dan Kode Perilaku, Unit Eselon I wajib berpedoman pada ketentuan Peraturan Menteri ini.
- c. Kode Etik dan Kode Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

sehingga penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku dilaksanakan dengan membentuk Majelis yang merupakan kelengkapan organisasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan memiliki tugas melaksanakan penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai;

Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku sebagaimana bersifat ad hoc. Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku dibentuk pada setiap Unit Eselon I dan Kantor Wilayah. Pembentukan Majelis sebagaimana dimaksud ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Unit Eselon I dan Kepala Kantor Wilayah.

Susunan Keanggotaan Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku terdiri dari:

- a. Ketua merangkap anggota;
- b. Sekretaris merangkap anggota;
- c. Anggota berjumlah ganjil dengan unsur anggota paling sedikit 3 (tiga) orang.

Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku dibentuk paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak pengaduan, temuan atau laporan dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku diterima.

Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Dalam penegakan kepatuhan dan ketaatan Pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap pelaksanaan kode etik dan kode perilaku dilakukan melalui :

Pemantauan pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku :

- a. Pemantauan pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku dilakukan terus-menerus untuk mendeteksi secara tepat dan cepat setiap penyimpangan atau pelanggaran yang diikuti dengan upaya perbaikan.
- b. Pemantauan pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku dilakukan oleh Inspektorat Jenderal yang hasilnya dibuat dalam bentuk Laporan tertulis.
- c. Laporan disusun dan disampaikan setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Tata Cara Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku :

- a. Laporan dan/atau pengaduan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku dapat diajukan secara lisan maupun tertulis harus disertai identitas jelas dan ditandatangani oleh Pelapor harus didukung dengan bukti.
- b. Pengelolaan laporan dan/atau pengaduan dilaksanakan oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian atau unit kerja yang ditunjuk berdasarkan tugas dan fungsi.
- c. Apabila hasil pemeriksaan pendahuluan diperoleh dugaan kuat bahwa Laporan atau pengaduan termasuk dalam kategori pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku maka unit kerja yang menangani kepegawaian atau unit kerja yang ditunjuk berdasarkan tugas dan fungsi mengirimkan berkas Laporan atau pengaduan kepada Pejabat yang Berwenang.
- d. Pejabat yang Berwenang memerintahkan Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku untuk menindaklanjuti Laporan dan/atau pengaduan dimaksud.

- e. Dalam melaksanakan tugasnya, Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku serta unit kerja yang menangani kepegawaian atau unit kerja yang ditunjuk berdasarkan tugas dan fungsi bekerja dengan menerapkan asas praduga tak bersalah.
- f. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak menerima Laporan/pengaduan dari Pejabat yang Berwenang, Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku wajib menjatuhkan putusan terhadap Pegawai yang diduga telah melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku.

Sanksi Moral, ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang berwenang berdasarkan putusan Majelis dan disampaikan tertutup atau terbuka:

- a. Penyampaian sanksi moral secara tertutup dilakukan didalam pertemuan tertutup yang dihadiri oleh Pejabat yang berwenang, atasan langsung Pegawai dan Pegawai yang dikenakan sanksi.
- b. Penyampaian sanksi moral secara terbuka diumumkan pada saat upacara bendera atau forum resmi Pegawai dan papan pengumuman.
- c. Pegawai yang dikenakan sanksi moral harus membuat pernyataan permohonan maaf atau penyesalan.

Jika melihat dari penjelasan diatas, bahwa bagaimana kode etik dan kode perilaku yang diterbitkan dan dirumuskan sebagai sebuah norma yang mengatur kesopanan dan kepatuhan terhadap sebuah peraturan perundang-undangan. Namun kenyataannya pergeseran norma-norma tersebut juga disebabkan dari adanya suatu perubahan teknologi dan pembauran budaya dari berbagai daerah/negara. Pergeseran tersebut sebenarnya tidak bisa disimpulkan sebagai penurunan kualitas etika. Di Indonesia sendiri etika bermasyarakat merupakan aturan tidak tertulis yang terdapat/melekat pada ajaran agama, adat istiadat, budaya daerah yang sangat beragam. Di

jenjang pendidikan sekolahpun, etika tidak diajarkan secara khusus, tapi melekat pada beberapa mata pelajaran. Seharusnya tanpa perlu diajarkan, etika sudah menjadi jati diri pada probadi manusia yang beragama yang hidup di tengah keluarga dan di tengah masyarakat, tanpa harus mempelajari norma-norma apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah menetapkan Kode Etik dan Kode Perilaku yang merupakan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan pegawai, bangsa, dan negara.

Dalam berperilaku sehari-hari, setiap Pegawai harus berlandaskan pada nilai-nilai dan Kode Etik dan Kode Perilaku. Hal tersebut juga mengantisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, dan perilaku yang terjadi di masyarakat, maka untuk mencegah pelanggaran disiplin pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, serta menjaga martabat dan kehormatan masing-masing pegawai. Hal tersebut bisa dipahami selain sebagai pedoman berperilaku sebagai pegawai Kementerian Keuangan juga sebagai antisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, dan perilaku yang terjadi di masyarakat agar Nilai Nilai Kementerian Keuangan tetap terjaga. Dengan adanya landasan perilaku pegawai yang didasarkan pada nilai-nilai serta Kode Etik dan Kode Perilaku diharapkan bisa mewujudkan aparat pemerintah yang bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab. Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut tentunya bukan sekedar dibaca dan dihapalkan tetapi harus diterapkan, dilaksanakan dan diejawantahkan dalam perilaku setiap pegawai, tidak hanya di tempat kerja tetapi juga di keluarga dan di kehidupan bermasyarakat. Setiap pegawai adalah pemimpin, harus mampu menggerakkan dirinya dan orang-orang di sekitarnya untuk selalu melaksanakan landasan perilaku tersebut. Falsafah

kepemimpinan “Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani rasanya masih relevan diterapkan saat ini, di depan menjadi panutan atau contoh, di tengah menjadi penyemangat atau penyeimbang, dan di belakang memberi dorongan.

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia secara luas mengatur etika dan perilaku pegawai, sanksi apabila melanggar, mekanisme pemberian sanksi, sesuai tujuan akhirnya yaitu menjaga martabat dan kehormatan pegawai, bangsa, dan negara. Setiap pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia harus memahami dan mematuhi.

C. Tujuan dan Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum.

Berdasarkan Permenpan Nomor 3 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, dikatakan bahwa Penyuluh Hukum adalah Penyuluh Hukum sebagai Pejabat Fungsional mempunyai peran strategis dalam mewujudkan kesadaran hukum masyarakat, penyebaran informasi hukum serta pemahaman Hak Asasi Manusia terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, demi tegaknya supremasi hukum yang demokratis sebagai pilar pelaksanaan pembudayaan hukum masyarakat. Penyuluh Hukum bertekad menggalang persatuan dan kesatuan dalam rangka mengembangkan profesionalisme dan kemandirian dengan peran sertanya dalam pembangunan hukum nasional yang dicita-citakan sesuai dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) bahwa negara Indonesia berdasarkan hukum.

Untuk mewujudkan peran strategis Penyuluh Hukum yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, diperlukan sinergitas para Penyuluh Hukum serta dalam rangka mewujudkan profesionalisme Penyuluh Hukum yang mandiri, berwibawa, dan bertanggungjawab dalam peningkatan kesadaran hukum masyarakat, yang berkeadilan serta memberikan perlindungan, pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, perlu dibentuk suatu perkumpulan yang mewadahi para penyuluh hukum. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penyuluh hukum bukan lagi menjadi kegiatan sukarela tetapi telah berkembang menjadi profesi, oleh karena itu setiap penyuluh perlu memegang teguh Etika Penyuluhan. Etika penyuluhan tersebut tertuang dalam Kode etik suatu profesi yang berupa norma-norma yang harus diindahkan oleh setiap anggota profesi didalam melaksanakan tugas profesinya dan dalam hidupnya di masyarakat. Norma-norma tersebut berisi petunjuk bagi para anggota profesi tentang bagaimana mereka harus menjalankan profesinya dan larangan-larangan, yaitu ketentuan-ketentuan tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan oleh mereka, tidak saja dalam menjalankan tugas profesi mereka, melainkan juga menyangkut tingkah laku anggota profesi pada umumnya dalam pergaulannya sehari-hari di dalam masyarakat.

Sehingga penetapan kode etik pada dasarnya memiliki fungsi ganda yaitu sebagai perlindungan dan pengembangan bagi profesi .fungsi seperti itu sama seperti apa yang dikemukakan Gibson dan Michel(1945-449)yang lebih mementingkan pada kode etik sebagai pedoman pelaksanaan tugas professional dan pedoman bagi masyarakat sebagai seorang professional.

Tujuan Kode Etik dan Kode Prilaku Penyuluh Hukum

Pada dasarnya tujuan mengadakan atau merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan

kepentingan organisasi profesi. Sehingga dari rumusan tersebut, dapat dikatakan tujuan dari implementasi kode etik, meliputi :

Secara umum, tujuan kode etik adalah :

1. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi
 - Dalam hal ini yang dijaga adalah “*image*” dari pihak luar atau masyarakat agar jangan sampai “orang luar” memandang rendah atau “remeh” profesi tersebut. Oleh karena itu setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk yang dapat mencemarkan nama baik profesi terhadap dunia luar. Dari segi ini, kode etik juga mendapat nama atau disebut “kode kehormatan”.
2. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota
 - Yang dimaksud kesejahteraan disini ialah berupa kesejahteraan berupa materiil dan spiritual atau mental. Dalam hal kesejahteraan materiil para anggota profesi, kode etik umumnya mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya. dalam hal kesejahteraan spiritual atau mental para anggota profesi, kode etik umumnya memberi petunjuk kepada para anggotanya untuk melaksanakan tugas profesinya. Selain itu juga kode etik mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang menyangkut hal-hal yang oleh masyarakat dianggap sebagai perbuatan tercela. Kode etik juga mengadakan peraturan-peraturan yang ditujukan kepada pembatasan tingkah laku yang tidak pantas atau tidak jujur bagi para anggota profesi dalam hal interaksinya dengan sesama rekan-rekan anggota profesi.

3. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi
 - Dalam hal ini kode etik juga berisi tujuan pengabdian generasi tertentu, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggung jawab pengabdiannya dalam melaksanakan tugas profesinya. Oleh karena itu, kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan oleh para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.
4. Untuk meningkatkan mutu profesi
 - Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat norma-norma tentang anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha meningkatkan mutu para anggotanya sesuai dengan bidang pengabdiannya. Disamping itu, kode etik juga mengatur bagaimana cara memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi.

Manfaat Penerapan Kode Etik dan Kode Perilaku Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum

Dalam penerapan kode etik dan kode perilaku penyuluh hukum dapat diartikan sebagai pegangan untuk berperilaku dan merupakan kebanggaan serta harus dipergunakan untuk mengindentifikasikan diri sebagai seorang penyuluh, diantaranya :

- a. Sebagai penyuluh harus mencintai pekerjaannya dan memiliki keyakinan yang kuat tentang manfaat tugas pekerjaannya. Dengan cinta akan pekerjaannya seorang penyuluh diharapkan bekerja tanpa pamrih mau berkorban, senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan diri.
- b. Setiap penyuluh harus mencintai masyarakat sasarnya sehingga dengan demikian akan terjadi hubungan yang erat dan baik, menghilangkan gap psikologis.

- c. Berperilaku luhur, jujur dan bisa menjadi panutan masyarakat. Dengan kondisi ini penyuluhan akan lebih berhasil, sebaliknya bila seorang penyuluh mempunyai “cacat perilaku”, masyarakat akan menaruh curiga dan tidak mau mengikuti anjuran penyuluh, tidak lagi mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sasarnya.
- d. Inovasi yang diperoleh dari bangku akademi dan diperkuat dengan pengkajiannya dan pengalaman nyata/harus teruji secara teknis, ekonomis dan etukologis.
- e. Penyuluh harus mampu menjalin hubungan akrab dengan masyarakat sasarnya, sehingga adopsi maupun proses difusi merupakan proses yang alamiah.
- f. Seorang penyuluh sama sekali tidak boleh melakukan pemaksaan; dengan membuktikan bukti keberhasilan, petani akan senantiasa menerima materi penyuluhan tanpa paksaan.
- g. Sasaran penyuluhan tidak hanya tidak hanya pada ASN namun pada seluruh lapisan masyarakat yang memerlukan bantuan hukum guna mewujudkan budaya hukum di masyarakat, sehingga tercapai masyarakat cerdas dan sadar hukum.
- h. Kegiatan penyuluhan akan berhasil dengan baik bila dibarengi dengan kegiatan-kegiatan lain yang mendukung terwujudnya masyarakat cerdas dan sadar hukum.
- i. Seorang penyuluh seringkali baru memperoleh kepercayaan masyarakatnya setelah menunjukkan keberhasilan perbaikan (improvisasi) dalam penegakan, ketertiban dan meningkatnya indeks persepsi masyarakat terhadap hukum.
- j. Kemampuan penyuluh selain menguasai kemampuan teknis, harus dilandasi keterampilan berkomunikasi dan kemampuan berakses kepada fasilitas/sarana dan prasarana penyuluhan hukum.

Penyuluh Hukum dalam menjalankan profesinya, berhubungan dengan kewajiban pemerintah dalam beberapa hal :

- a. Memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan nasional utamanya bidang pertanian sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang.
- b. Membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan berusaha.
- c. Berusaha menciptakan, memelihara, dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- d. Tidak menghindari kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah atau satuan kerja dalam melaksanakan penyebaran informasi hukum kepada masyarakat.
- e. Tidak melakukan tindakan pribadi atau membantu kepentingan orang lain maupun kelompok serta unsur kedinasan yang dapat berakibat pada kerugian negara.

D. Latihan

Untuk memperkuat kemampuan peserta (dalam kelompok), diskusikan bagaimana tujuan dan manfaat penerapan kode etik dan kode perilaku dalam lingkungan kerja serta dalam pelaksanaan kegiatan.

E. Rangkuman

1. Tujuan dari pelaksanaan kode etik dan kode perilaku ASN, yaitu:
 - a. Untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN
 - b. Meningkatkan kedisiplinan ASN

- c. Mewujudkan perubahan pola karier dan perilaku pegawai ASN selaras dengan budaya kerja dan
 - d. Untuk meningkatkan profesionalisme ASN
2. Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi. Penerapan kode etik dalam rangka peningkatan disiplin pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan.
3. Pada dasarnya tujuan mengadakan atau merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi profesi. Sehingga dari rumusan tersebut, dapat dikatakan tujuan dari implementasi kode etik, meliputi :

Secara umum, tujuan kode etik adalah :

- a. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi
 - Dalam hal ini yang dijaga adalah “*image*” dari pihak luar atau masyarakat agar jangan sampai “orang luar” memandang rendah atau “remeh” profesi tersebut. Oleh karena itu setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk yang dapat mencemarkan nama baik profesi terhadap dunia luar. Dari segi ini, kode etik juga mendapat nama atau disebut “kode kehormatan”.
- b. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota
 - Yang dimaksud kesejahteraan disini ialah berupa kesejahteraan berupa materiil dan spiritual atau mental. Dalam hal kesejahteraan materiil para anggota profesi,

kode etik umumnya mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya.

dalam hal kesejahteraan spiritual atau mental para anggota profesi, kode etik umumnya memberi petunjuk kepada para anggotanya untuk melaksanakan tugas profesinya. Selain itu juga kode etik mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang menyangkut hal-hal yang oleh masyarakat dianggap sebagai perbuatan tercela. Kode etik juga mengadakan peraturan-peraturan yang ditujukan kepada pembatasan tingkah laku yang tidak pantas atau tidak jujur bagi para anggota profesi dalam hal interaksinya dengan sesama rekan-rekan anggota profesi.

4. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi
 - Dalam hal ini kode etik juga berisi tujuan pengabdian generasi tertentu, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggung jawab pengabdiannya dalam melaksanakan tugas profesinya. Oleh karena itu, kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan oleh para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.
5. Untuk meningkatkan mutu profesi
 - Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat norma-norma tentang anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha meningkatkan mutu para anggotanya sesuai dengan bidang pengabdiannya. Disamping itu, kode etik juga mengatur bagaimana cara memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi.

6. Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi.
7. Presiden Joko Widodo telah menerbitkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini ditetapkan di Jakarta pada Tanggal 31 Agustus 2021. PP baru ini resmi menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang juga mengatur disiplin PNS.

F. Evaluasi

Jawablah pertanyaan berikut ini :

1. Peserta pelatihan diminta untuk menjelaskan apa tujuan dari penerapan pengertian kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum.
2. Peserta pelatihan diminta dapat menyebutkan dan jelaskan dasar hukum terkait Disiplin ASN

G. Umpan Balik

Apabila saudara telah mampu menjawab pertanyaan diatas dengan benar, maka saudara telah memenuhi kriteria belajar tuntas. Apabila belum, saudara dapat melakukan pendalaman kembali terhadap materi yang telah diuraikan pada Bab ini.

BAB IV

MEMFASILITASI SITUASI KERJA YANG MENDORONG KEPATUHAN PADA NILAI, NORMA, DAN ETIKA ORGANISASI DAN PROFESI PENYULUH HUKUM

Setelah membaca bab ini, peserta dapat menjelaskan pengimplementasian kode etik dan kode perilaku ASN, Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum dalam situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma dan etika

A. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Berdasarkan kode etik yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, kode etik juga dapat disusun untuk kode etik instansi dan kode etik masing-masing organisasi profesi. Agar kode etik itu berfungsi sebagaimana diharapkan maka ada dua syarat mutlak yang harus dipenuhi, yakni:

1. kode etik dibuat oleh masing-masing profesi sehingga kode etik itu bisa dijiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam profesi yang bersangkutan, dengan kata lain, kode etik harus merupakan hasil pemikiran dan pengaturan anggota profesi tersebut;
2. pelaksanaan kode etik harus diawasi terus menerus, setiap kasus pelanggaran dievaluasi dan dikenakan tindakan oleh suatu komite khusus untuk itu.

Kode etik organisasi profesi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil ditetapkan organisasi profesi masing-masing, sedangkan kode etik

instansi ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian masing-masing instansi berdasarkan karakteristik masing-masing instansi (Pasal 13 dan 14 PP No. 42 Tahun 2004).

Sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Paragraf 15 mengenai Organisasi Profesi, Pasal 101 mengatur antara lain bahwa:

1. Setiap Jabatan Fungsional (JF) yang telah ditetapkan wajib memiliki 1 (satu) organisasi profesi JF dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal penetapan JF.
2. Organisasi profesi JF dimaksud wajib menyusun.
3. Organisasi profesi JF mempunyai tugas :
 - a. Menyusun dan menetapkan kode etik dan kode perilaku profesi setelah mendapat persetujuan dari pimpinan instansi pembina.
 - b. memberikan advokasi; dan
 - c. memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.

dalam rangka pengimplemtasian tujuan kode etik dan kode perilaku ASN adalah meningkatkan disiplin ASN, menjamin terpeliharanya tata tertib, menjamin kelancaran pelaksanaan tugas kondusif, menciptakan dan memelihara kondisi kerja professional dan meningkatkan citra serta kewajiban kinerja ASN.

Apatur Sipil Negara dalam melaksanakan profesinya memiliki kepatuhan/kewajiban dan larangan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kode etik dan kode perilaku :

Kewajiban :

- a. Kepatuhan terhadap aturan mengenai tata laksana tugas dan fungsi;
- b. Kepatuhan terhadap tata tertib mengenai jam masuk, istirahat, pulang kantor, dan pemanfaatan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Hubungan antar ASN baik vertikal maupun horizontal;
- d. Hubungan ASN dengan pihak-pihak yang mempunyai kepentingan secara kedinasan;
- e. Kesopanan dalam berpenampilan dan bertutur kata.

Larangan :

- a. Larangan bersikap diskriminatif dalam melaksanakan tugas;
- b. Larangan menjadi anggota atau simpatisan aktif partai politik;
- c. Larangan menyalahgunakan wewenang;
- d. Larangan menerima segala pemberian yang berkaitan dengan jabatan dan kewenangannya;
- e. Larangan membocorkan informasi yang bersifat rahasia;
- f. Larangan melakukan perbuatan yang tidak terpuji yang bertentangan dengan norma kesusilaan;
- g. Larangan melakukan tindakan yang dapat mencemarkan pemerintah/instansi.

Agar etika yang baik bisa terwujud dalam suatu organisasi maka kode etik organisasi tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Keraf (2002) ada beberapa hal yang diperlukan agar implementasi praktik etika yang baik dalam organisasi pemerintah dapat terwujud, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya komitmen moral dan politik dari pimpinan kementerian/ lembaga. Dalam hal ini, menteri berkomitmen untuk membangun birokrasi kementerian dengan sebuah etos, kebiasaan, serta etika yang baik demi melayani kepentingan publik.
- b. Komitmen moral dan politik itu lalu diterjemahkan ke dalam aturan formal internal kementerian sebagai pegangan konkrit bagi setiap pejabat dan pegawai mulai dari menteri, direktur jenderal, sampai kepada pegawai paling rendah dan disusun secara rinci, termasuk sanksi-sanksi yang jelas.
- c. Etos/etika birokrasi dan aturan yang jelas tadi lalu disosialisasikan dan diajarkan kepada ASN/PNS pada saat pertama kali masuk, dalam pelatihan dan dalam seluruh proses pembenahan.
- d. Adanya sanksi yang diterapkan secara konsekuen merupakan alat “pendidikan,” yang baik bagi siapa saja. Sebaliknya penghargaan, baik dalam bentuk kenaikan pangkat atau pengakuan tertulis lainnya secara jujur dan objektif akan merupakan alat motivasi yang baik bagi peningkatan etos di kementerian tersebut.
- e. Adanya teladan yang nyata dari pimpinan kementerian, khususnya menteri dan eselon 1, dalam menghayati dan mempraktikkan secara nyata prinsip-prinsip moral di atas.

Magnis-Suseno (2002) menyebutkan adanya 4 unsur utama yang mempengaruhi keberhasilan perwujudan etika dalam organisasi pemerintah, yakni:

a. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dasar seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja bisa kuat atau lemah, positif atau negatif, terlihat pada saat seseorang tersebut mengalami Hak Asasi Manusiabatan atau tantangan dalam pekerjaannya. Etos kerja individu akan sangat dipengaruhi oleh etos kerja kelompok, yaitu etos kerja orang-orang yang berada di sekitarnya. Contoh: seorang pegawai yang pada awalnya memiliki etos kerja yang tinggi bisa berubah menjadi malas, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, ataupun menghindari pekerjaan akibat terpengaruh oleh rekan-rekan kerjanya yang memiliki etos kerja yang rendah. Unsur-unsur penting dalam etos kerja yang bisa mendukung terciptanya suatu suasana kerja yang kondusif adalah sebagai berikut :

1. Dedikasi dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
2. Semangat pengabdian kepada masyarakat.
3. Bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
4. Bersedia memperhatikan harapan/tuntutan/kritik masyarakat dan selanjutnya memperbaiki diri.
5. Dorongan untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan kecakapan.
6. Semangat untuk tidak lari dari kemungkinan masalah, melainkan justru mengidentifikasikan masalah yang paling mengancam dan mengambil langkah untuk mengatasinya sebelum masalah tersebut semakin gawat.
7. Transparansi dalam segala keputusan.

- b. **Moralitas Pribadi** Moralitas pribadi merupakan kesesuaian sikap dan perilaku seseorang dengan norma-norma yang ada, yang terkait dengan baik buruknya suatu perbuatan. Moralitas pribadi menyangkut kualitas moral masing-masing orang atau individu.

Ada beberapa moralitas pribadi yang penting, antara lain :

1. Dedikasi.
 2. Jujur dan tidak korupsi.
 3. Taat pada tuntutan khas etika birokrasi.
 4. Bertanggung jawab.
 5. Minat dan hasrat untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan kecakapannya.
 6. Menghormati hak semua pihak yang terkait.
- c. **Kepemimpinan** yang bermutu dalam kaitannya dengan perwujudan etika, seorang pemimpin memikul peran sebagai panutan dan pemberi motivasi kepada para bawahannya sekaligus juga harus mampu menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap terjaga dalam suasana kerja yang etis. Untuk memperoleh pemimpin bermutu seperti itu maka pemimpin dituntut mempunyai 5 hal penting, yakni:
1. **Kompetensi** Seorang pemimpin harus benar-benar menguasai hal-hal yang merupakan bidang pekerjaannya sehingga dia diharapkan akan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi.
 2. **Memastikan pelaksanaan tertib kerja** Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin, berwibawa, mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dan memiliki ketegasan untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan.

3. Konsistensi Seorang pemimpin harus bersikap konsisten dalam menerapkan aturan dan dalam memberikan sanksi ataupun penghargaan kepada para bawahannya dan tidak boleh pilih kasih terhadap bawahannya karena bisa mengakibatkan terjadinya ketidakadilan.
4. Transparansi Keputusan-keputusan seorang pemimpin harus jelas dan transparan bagi pihak pihak yang terkait dengan keputusan tersebut.
5. Menjadi panutan Seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan bagi para bawahannya sehingga ia harus memiliki integritas pribadi yang bisa dijadikan teladan. Sifat-sifat pemimpin yang bisa menjadi teladan, antara lain: jujur, adil, cakap, tegas, komunikatif, dan bertanggung jawab.

d. Kondisi-kondisi sistemik

Ada 2 (dua) syarat sistemik yang berpengaruh dalam keberhasilan untuk mewujudkan suatu etika dalam organisasi pemerintah, yakni :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mendukung atau merusak watak moral seseorang. Etos kerja yang baik hanya dapat berkembang dalam lingkungan di mana orang mengalami bahwa sikap-sikap moralnya yang positif didukung, dihargai, dan diharapkan oleh orang-orang sekitarnya. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif bisa menurunkan etos kerja seseorang.

2. Pengawasan/pengendalian

Harus ada pengawasan/pengendalian atas pelaksanaan pekerjaan sehingga penerapan etika akan selalu dapat

dipantau. Pengawasan/pengendalian ini tidak cukup dari dalam organisasi saja, melainkan juga perlu ada pengawasan/pengendalian dari luar organisasi, dalam hal ini pengawasan/pengendalian oleh masyarakat harus diterima sebagai suatu hal yang positif.

dari penjelasan diatas, jelas bahwa tujuan penerapan kode etik dan kode perilaku adalah untuk menjunjung tinggi martabat profesi, menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota, meningkatkan pengabdian anggota profesi, dan meningkatkan mutu profesi serta untuk meningkatkan organisasi profesi. Dengan demikian, jika kode etik dan kode perilaku menjadi pedoman yang wajib dilaksanakan atau pengimplimentasiannya sesuai maksud dan tujuan, hal ini akan dapat mencegah kesalahan paHak Asasi Manusia dan konflik, karena dalam kode etik tersebut telah mencerminkan nilai moral anggota kelompok profesi sendiri dan pihak yang membutuhkan pelayanan profesi yang bersangkutan.

B. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari. Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017. Sehingga berdasarkan Permenkumham tersebut, seluruh ASN yang berada di lingkungan Kementrerian Hukum dan Hak Asasi Manusia wajib taat dan patuh pada kode etik dan kode perilaku yangtelah ditetapkan.

Penerapan nilai-nilai organisasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Nilai tersebut adalah Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif (PASTI).

“Kode Etik dan Kode Perilaku merupakan pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatannya sehari-hari,” Tata Nilai PASTI menjadi *Important Keyword* yang harus dipaHak Asasi Manusia bersama seluruh pegawai. PROFESIONAL yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan terpuji, tuntas sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan berintegritas untuk mencapai hasil prima melalui kerjasama. AKUNTABEL yaitu Mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas baik dari segi proses maupun hasil. Sedangkan SINERGI adalah Mampu bekerjasama dan membangun kemitraan yang harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik bermanfaat dan berkualitas. Selanjutnya TRANSPARAN yaitu Mampu menyajikan data dan informasi terkait kebijakan proses pembuatan, pelaksanaan dan hasilnya serta menjamin aksesibilitas publik terhadap data dan informasi tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan yang terakhir adalah INOVATIF mampu menciptakan dan mengembangkan inovasi untuk melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.

Pengembangan dan evaluasi dari tata nilai PASTI, akan menjadi roda penggerak sekaligus menyatukan bingkai besar yang mengoptimalkan diri untuk terus mendorong kreativitas, memperkaya inisiatif, dan optimis menghadapi pembaharuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang mampu menguatkan peran Kemenkumham untuk terus berprestasi. Pengoptimalan terhadap kreativitas, pengembangan inisiatif, serta siaga terhadap pembaharuan oleh

tiap individu aparatur akan menciptakan kesadaran holistik aparatur yang inovatif. sehingga mengapa hal itu penting bagi kita, khususnya pegawai di lingkungan Kemenkumham secara sadar dan suka cita mengimplementasikan tata nilai “PASTI”. Manfaatnya tak hanya untuk kita sendiri, tapi juga untuk negara dan masyarakat.

Pengimplementasian kode etik dan kode perilaku dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia akan mempunyai pengaruh yang kuat dalam menegakkan disiplin jika seluruh pegawai patuh dan taat dalam menjalankan profesi sebagai ASN.

C. Pengimplementasian Kode Etik dan Kode Perilaku Penyuluh Hukum

Kode etik penyuluhan akan berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Oleh karenanya kelembagaan profesionalisme penyuluhanpun sangat diperlukan untuk menghindari penyuluhan yang terkotak-kotak karena alasan struktur birokratisasi atau kepentingan sektoral. Disini instansi pembina jabatan fungsional mempunyai peran strategis dalam mewujudkan sebuah sistem penyuluhan hukum yang terintegrasi antar instansi pembina dengan instansi pengguna dalam hal mewujudkan penyelenggaraan penyuluhan hukum. Dengan demikian maka tidak akan terjadi kebingungan khalayak terkait sasaran penyuluhan dalam menerima informasi yang dirancang dan disampaikan meskipun dengan berbagai metode penyuluhan hukum.

Profesionalisme penyuluh hukum juga harus didukung oleh kompetensi yang sesuai bidangnya. Salah satu dari kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan menggunakan teknologi informasi yang pada saat ini terus menerus berkembang sesuai

dengan kemajuan dan kebutuhan masyarakat. Keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan minimal, dan sertifikat keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasarat untuk menjadi penyuluh hukum professional. Selain itu, agar profesi sebagai penyuluh hukum dapat berkembang maka evaluasi dan uji kelayakan profesi harus terus menerus dilakukan.

Penyuluh hukum yang professional dalam kehidupan bermasyarakat mendapatkan tempat yang terhormat jika dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum menghadirkan output dalam membangun budaya hukum dimasyarakat sehingga hukum dapat dijadikan sebagai budaya dalam kehidupan sehari-hari dilingkungan masyarakat. Oleh karena hal tersebut setiap pejabat penyuluh hukum dalam melaksanakan kewajibannya sebagai penyuluh hukum yang professional dan akuntable harus patuh dan taat menerapkan aturan-aturan kode etik dan kode perilaku yang telah ditetapkan sebagai pedoman dalam melaksanakan profesinya sebagai penyuluhan hukum.

Kode etik penyuluhan akan berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Oleh karenanya kelembagaan profesionalisme penyuluhanpun sangat diperlukan untuk menghindari penyuluhan yang terkotak-kotak karena alasan struktur birokratisasi atau kepentingan sektoral. Disini instansi pembina jabatan fungsional mempunyai peran strategis dalam mewujudkan sebuah sistem penyuluhan hukum yang terinteggrasi antar intansi pembina dengan instansi pengguna dalam hal mewujudkan penyelenggraan penyuluhan hukum.

Profesionalisme penyuluh hukum juga harus didukung oleh kompetensi yang sesuai bidangnya. Salah satu dari kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan menggunakan teknologi informasi yang pada saat ini terus menerus berkembang sesuai

dengan kemajuan dan kebutuhan masyarakat. Keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan minimal, dan sertifikat keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasarat untuk menjadi penyuluh hukum professional. Selain itu, agar profesi sebagai penyuluh hukum dapat berkembang maka evaluasi dan uji kelayakan profesi harus terus menerus dilakukan.

Penyuluh hukum yang professional dalam kehidupan bermasyarakat mendapatkan tempat yang terhormat jika dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum menghadirkan output dalam membangun budaya hukum dimasyarakat sehingga hukum dapat dijadikan sebagai budaya dalam kehidupan sehari-hari dilingkungan masyarakat. Oleh karena hal tersebut setiap pejabat penyuluh hukum dalam melaksanakan kewajibannya sebagai penyuluh hukum yang professional dan akuntable harus patuh dan taat menerapkan aturan-aturan kode etik dan kode perilaku yang telah ditetapkan sebagai pedoman dalam melaksanakan profesinya sebagai penyuluh hukum.

Implementasi kode etik profesi merupakan seperangkat kaidah perilaku yang disusun secara tertulis dan sistematis sebagai pedoman yang harus dipatuhi dalam mengembangkan suatu profesi bagi suatu masyarakat profesi. Sebagai sebuah pedoman, kode etik (*code of conduct*) memiliki beberapa tujuan pokok, yaitu :

1. Memberikan Penjelasan Standar Etika. Standar etika yang harus di penuhi oleh pelaku profesi di rumuskan dalam kode etik profesi. Didalamnya di jelaskan mengenai penetapan hak, tanggung jawab, dan kewajiban terhadap klien, lembaga, dan masyarakat pada umumnya.
2. Memberikan Batasan Kebolehan dan atau Larangan. Kode etik memuat batasan kebolehan dan atau larangan terhadap anggota profesi dalam menjalankan profesinya. Tidak jarang ketika

melaksanakan tugas profesi, seorang profesional menghadapi dilemma dalam menentukan apa yang harus mereka perbuat.

3. Memberikan Himbauan Moralitas. Kode etik profesi memberi himbauan moralitas kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas dibidangnya. Dengan himbauan meskipun bersifat moralitas, seorang profesional di ingatkan eksistensi hokum moral berupa kehendak bebas untuk melakukan profesi tanpa tekanan, paksaan, atau kepura-puraan. Pelaksanaan moral profesi adalah sesuatu yang bersifat luhur
4. Sarana Kontrol Sosial. Kemandirian profesi yang dimiliki sering menjadikan sebuah profesi sangat sulit untuk terjangkau oleh nalar mereka yang tidak mengemban atau mematuhi ciri profesi. Meskipun demikian, tidak pada tempatnya apabila semua profesional selalu berlindung dalam etik profesinya. Kode etik menjamin perlindungan sejauh moralitas dasar perbuatannya terpenuhi. Kemandirian profesional dikontrol melalui kode etik profesinya.

setiap profesi memiliki kode etik. Secara umum manfaat yang dapat dipetik dari adanya kode etik, diantaranya adalah menjaga dan meningkatkan kualitas keterampilan teknis, melindungi kesejahteraan materil para pengemban profesi, dan bersifat terbuka.

Apabila dijabarkan secara lebih rinci, melalui kode etik akan dapat dicapai manfaat sebagai berikut :

1. Menghindari unsur persaingan tidak sehat di kalangan anggota profesi, kode etik profesi memuat moralitas profesi, batasan-batasan kebolehan dan larangan bagi anggota serta pilihan kemungkinan-kemungkinan yang harus dilakukan jika terjadi dilema dalam pelaksanaan profesinya. Oleh karena itu, setiap anggota terhindar dari perbuatan persaingan tidak bebas.

Dalam skala yang lebih luas, kualitas moral profesi akan senantiasa terjaga.

2. Menjamin solidaritas dan kolegalitas antar anggota untuk saling menghormati. Sikap solidaritas ini akan mewujudkan kehidupan tata persaudaraan diantara anggota profesi. Dengan memiliki pola kolegalitas maka dapat dipastikan profesi dan anggotanya mampu menghindarkan diri dari campur tangan pihak ketiga atau pihak-pihak lain dalam mengamalkan profesinya.
3. Mewajibkan pengutamakan kepentingan pelayanan terhadap masyarakat umum/public. Adanya tuntutan pelayanan yang optimal dalam kode etik secara tersirat harus memacu kejujuran dan keterampilan diri pribadi anggota profesi untuk tetap menambah keterampilan dalam bidangnya. Kewajiban ini memberikan jaminan kepuasan materil pengemban profesi.
4. Kode etik profesi menuntut para anggotanya bekerja secara terbuka dan transparan dalam mengamalkan keahlian profesinya.

pertanggungjawaban moral profesi dilakukan selain kepada hati nurani dan moralitas dirinya, juga dilakukan terhadap masyarakat luas. Dengan pemaknaan demikian maka seorang profesi terhindarkan dari wacana penipuan dan kebohongan terhadap public namun, terhadap rahasia personal yang harus dipegang teguh oleh seorang profesi karena jabatan yang ditentukan undang-undang wajib untuk tidak dipublikasikan.

Pada dasarnya kode etik memiliki fungsi ganda yaitu sebagai perlindungan dan pengembangan bagi profesi .fungsi seperti itu sama seperti apa yang dikemukakan Gibson dan Michel(1945-449) yang lebih mementingkan pada kode etik sebagai pedoman pelaksanaan tugas professional dan pedoman bagi masyarakat sebagai seorang professional.

Tujuan mengadakan atau merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi profesi. Kode etik hanya dapat ditetapkan oleh organisasi suatu perkumpulan atau perserikatan suatu profesi untuk para anggotanya. Penetapan kode etik lazim dilakukan pada suatu kongres organisasi profesi. Dengan demikian, penetapan kode etik tidak boleh dilakukan oleh orang secara perorangan, melainkan harus dilakukan oleh orang – orang yang diutus untuk dan atas nama anggota-anggota profesi dari organisasi tersebut, sehingga orang – orang yang bukan atau tidak menjadi anggota profesi tersebut, tidak dapat ditundukkan padanya. Maka kode etik dari suatu organisasi hanya akan mempunyai pengaruh yang kuat dalam menegakkan disiplin dikalangan profesi tersebut, jika orang yang menjalankan profesi tersebut tergabung (menjadi anggota dalam suatu organisasi profesi tersebut). Apabila setiap orang yang menjalankan suatu profesi secara otomatis tergabung dalam suatu organisasi atau ikatan profesional, maka barulah ada jaminan bahwa profesi tersebut dapat dijalankan secara murni dan baik, karena setiap anggota profesi yang melakukan pelanggaran yang serius terhadap kode etik dapat dikenakan sanksi.

Penegakan disiplin terhadap kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum dilakukan dalam rangka mewujudkan kepatuhan dan ketaatan penyuluh hukum dalam pengimplementasian kode etik tersebut, sehingga kemungkinan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pelaku pelanggaran kode etik. Tahapan penjatuhan sanksi bagi pelanggar kode etik :

a. Mendapat peringatan

- Pada tahap ini, pelaku akan mendapatkan peringatan halus, misal jika seseorang menyebutkan suatu instansi terkait (namun belum parah tingkatannya) bisa saja ia akan

menerima email yang berisi peringatan, jika tidak diklarifikasi kemungkinan untuk berlanjut ke tingkat selanjutnya, seperti peringatan keras ataupun lainnya

b. Pemblokiran

- *Mengupdate* status yang berisi SARA, *mengupload* data yang mengandung unsur pornografi baik berupa image maupun .gif, seorang programmer yang mendistribusikan malware. Hal tersebut adalah contoh pelanggaran dalam kasus yang sangat berbeda-beda, kemungkinan untuk kasus tersebut adalah pemblokiran akun di mana si pelaku melakukan aksinya.

Misal, sebuah akun pribadi sosial yang dengan sengaja membentuk grup yang melecehkan agama, dan ada pihak lain yang merasa tersinggung karenanya, ada kemungkinan akun tersebut akan *dideactivated* oleh server. Atau dalam web/blog yang terdapat konten porno yang mengakibatkan pemblokiran web/blog tersebut

c. Hukum Pidana/ Perdata

“Setiap penyelenggara negara, Orang, Badan Usaha, atau masyarakat yang dirugikan karena penggunaan Nama Domain secara tanpa hak oleh Orang lain, berhak mengajukan gugatan pembatalan Nama Domain dimaksud” (Pasal 23 ayat 3).”Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak atau melawan hukum melakukan tindakan apa pun yang berakibat terganggunya Sistem Elektronik dan/atau mengakibatkan Sistem Elektronik menjadi tidak bekerja sebagaimana mestinya” (Pasal 33).”Gugatan perdata dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan” (Pasal 39).Adalah sebagian dari UUD RI No.11 tahun 2008 tentang informasi dan transaksi

elektronik (Undang-undang ITE) yang terdiri dari 54 pasal. Sudah sangat jelas adanya hukum yang mengatur tentang informasi dan transaksi yang terjadi di dunia maya, sama halnya jika kita mengendarai motor lalu melakukan pelanggaran misal dengan tidak memiliki SIM jelas akan mendapat sanksinya, begitu pun pelanggaran yang terjadi dalam dunia maya yang telah dijelaskan dimulai dari ketentuan umum, perbuatan yang dilarang, penyelesaian sengketa, hingga ke penyidikan dan ketentuan pidananya telah diatur dalam Undang-undang ITE ini.

Faktor yang mempengaruhi pelanggaran kode etik terdiri atas :

- a. Alasan ekonomi dan kebutuhan individu, misalnya : Korupsi.
- b. Tidak ada pedoman Area “abu-abu”, sehingga tak ada panduan.
- c. Perilaku dan kebiasaan individu (kebiasaan yang terakumulasi tak dikoreksi).
- d. Lingkungan tidak etis (pengaruh komunitas).
- e. Perilaku orang yang ditiru (efek primordialisme yang kebablasan).
- f. Sanksi Pelanggaran Etika.
- g. Sanksi social skala relative kecil, dipahami sebagai kesalahan yang dapat “dimaafkan”.
- h. Sanksi hukum skala besar, merugikan hak pihak lain. Hukum pidana menempati prioritas utama dan diikuti hukum perdata.

D. Latihan

Untuk memperkuat kemampuan peserta (dalam kelompok), diskusikan terkait bagaimana Pengembangan dan evaluasi dari tata nilai PASTI, akan menjadi roda penggerak sekaligus menyatukan bingkai besar yang mengoptimalkan diri untuk terus mendorong kreativitas, memperkaya inisiatif, dan optimis menghadapi

pembaharuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang mampu menguatkan peran KemenkumHak Asasi Manusia untuk terus berprestasi.

E. Rangkuman

1. Faktor yang mempengaruhi pelanggaran kode etik terdiri atas :
 - a. Alasan ekonomi dan kebutuhan individu, misalnya : Korupsi.
 - b. Tidak ada pedoman Area “abu-abu”, sehingga tak ada panduan.
 - c. Perilaku dan kebiasaan individu (kebiasaan yang terakumulasi tak dikoreksi).
 - d. Lingkungan tidak etis (pengaruh komunitas).
 - e. Perilaku orang yang ditiru (efek primordialisme yang kebablasan).
 - f. Sanksi Pelanggaran Etik.
 - g. Sanksi social skala relative kecil, diphامي sebagai kesalahan yang dapat “dimaafkan”.
 - h. Sanksi hukum skala besar, merugikan hak pihak lain. Hukum pidana menempati prioritas utama dan diikuti hukum perdata.
 - i. Setiap profesi memiliki kode etik. Secara umum manfaat yang dapat dipetik dari adanya kode etik, diantaranya adalah menjaga dan meningkatkan kualitas keterampilan teknis, melindungi kesejahteraan materil para pengemban profesi, dan bersifat terbuka.
2. Penegakan disiplin terhadap kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum dilakukan dalam rangka mewujudkan kepatuhan dan ketaan penyuluh hukum dalam pengimplementasian kode etik tersebut, sehingga kemungkinan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pelaku pelanggaran kode etik.

F. Evaluasi

1. Jelaskan Faktor yang mempengaruhi pelanggaran kode etik dan kode perilaku penyuluh hukum.
2. Langkah-langkah menurut para ahli guna terwujudnya suatu organisasi.

G. Umpan Balik

Apabila saudara telah mampu menjawab pertanyaan diatas dengan benar, maka saudara telah memenuhi kriteria belajar tuntas. Apabila belum, saudara dapat melakukan pendalaman kembali terhadap materi yang telah diuraikan pada bab 3 ini.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kode etik merupakan suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis di dalam melakukan suatu kegiatan ataupun suatu pekerjaan. Kode etik berhubungan dengan perilaku seseorang. Sehingga guna mewujudkan kinerja dengan sikap dan perilaku Penyuluh Hukum yang memiliki tatanilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovasi) serta ketaatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan suatu pemahaman Asasi Manusia terkait Kode Etik Penyuluh Hukum, hal ini dalam rangka menjaga kualitas, kinerja dan etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyuluh hukum tersebut.
2. Sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Kode Etik dan Kode Perilaku adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etika yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Kode etik dan kode perilaku ASN ini merupakan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Aparatur dan perbuatan Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
3. Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari. Hal ini tertuang dalam

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penerapan kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan pada nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovasi (PASTI).

4. Kode etik penyuluh hukum tidak terlepas dari hal-hal guna mewujudkan suatu integritas dan pengawasan. Sehingga menjadi sebuah kewajiban bahwa penyuluh hukum wajib menjunjung nilai-nilai etika profesinya.
5. Presiden Joko Widodo telah menerbitkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini ditetapkan di Jakarta pada Tanggal 31 Agustus 2021. PP baru ini resmi menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang juga mengatur disiplin PNS. Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi.
6. Berdasarkan kode etik yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, kode etik juga dapat disusun untuk kode etik instansi dan kode etik masing-masing organisasi profesi. Agar kode etik itu berfungsi sebagaimana diharapkan maka ada dua syarat mutlak yang harus dipenuhi, yakni :
 - a. Kode etik dibuat oleh masing-masing profesi sehingga kode etik itu bisa dijiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam profesi yang bersangkutan, dengan kata lain, kode etik harus merupakan hasil pemikiran dan pengaturan anggota profesi tersebut;

- b. Pelaksanaan kode etik harus diawasi terus menerus, setiap kasus pelanggaran dievaluasi dan dikenakan tindakan oleh suatu komite khusus untuk itu.
7. Kode Etik dan Kode Perilaku merupakan pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatannya sehari-hari,” Tata Nilai PASTI menjadi *Important Keyword* yang harus dipahami bersama seluruh pegawai.
 8. Pengembangan dan evaluasi dari tata nilai PASTI, akan menjadi roda penggerak sekaligus menyatukan bingkai besar yang mengoptimalkan diri untuk terus mendorong kreativitas, memperkaya inisiatif, dan optimis menghadapi pembaharuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang mampu menguatkan peran Kemenkumham untuk terus berprestasi.

B. Tindak Lanjut

1. Berbekal hasil belajar pada modul Kode Etik Penyuluh Hukum selanjutnya peserta dapat mengimplementasikan Kode Etik dalam menjalankan tugas dan fungsi sehari-hari selaku selaku pejabat fungsional penyuluh hukum.
2. Apabila peserta telah mampu menjelaskan dan memberikan pandangan sebagaimana dalam latihan dan evaluasi pada keseluruhan dalam modul ini, berarti peserta telah menguasai mata pelatihan Kode Etik Penyuluh Hukum dengan baik. Namun, jika peserta masih ragu dengan pemaHak Asasi Manusia mengenai materi yang dijelaskan, maka peserta masih perlu membaca lebih banyak lagi referensi khususnya yang terkait dengan materi Kode Etik Penyuluh Hukum.

KUNCI JAWABAN

Bab II Evaluasi

1. Pengertian kode etik dan kode perilaku ASN, Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Penyuluh Hukum :
 - a. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etika yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi. Kode etik dan kode perilaku ASN ini merupakan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Aparatur dan perbuatan Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
 - b. Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
 - c. Kode etik penyuluh hukum tidak terlepas dari hal-hal guna mewujudkan suatu integritas dan pengawasan. Sehingga menjadi sebuah kewajiban bahwa penyuluh hukum wajib menjunjung nilai-nilai etika profesinya.
2. Penerapan tata nilai kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum.

a. Nilai-nilai dasar Kode etik dan kode perilaku ASN :

Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi;

- 1) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- 2) Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- 3) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintah;
- 5) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- 6) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- 7) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- 8) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- 9) Tidak menyalahgunakan informasi inter negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- 10) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- 11) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin ASN.

b. Penerapan tata nilai kode etik dan kode perilaku pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

- 1) Profesional berarti mampu menyelesaikan tugas dengan terpuji, tuntas sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan berintegritas untuk mencapai hasil prima melalui kerjasama;
 - 2) Akuntabel berarti mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku, dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil;
 - 3) Sinergi berarti mampu bekerjasama dan membangun kemitraan yang harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas;
 - 4) Transparan berarti mampu menyajikan data dan informasi terkait kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasilnya serta menjamin aksesibilitas publik terhadap data dan informasi tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - 5) Inovatif berarti mampu menciptakan dan mengembangkan inovasi melalui inisiatif dan kreatifitas untuk melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.
- c. Penerapan tata nilai kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum
- 1) Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - 2) Jujur;
 - 3) Integritas;
 - 4) Tanggung jawab;
 - 5) Disiplin;
 - 6) Profesional;
 - 7) Bersemangat;
 - 8) Kerjasama;
 - 9) Meningkatkan ilmu pengetahuan;
 - 10) Pelayanan prima; dan
 - 11) Saling menghormati.

3. Dasar hukum dari masing-masing kode etik dan kode perilaku
 - a. Dasar hukum kode etik dan kode perilaku ASN, dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - b. Dasar hukum kode etik dan kode perilaku pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
 - c. Dasar hukum kode etik dan kode perilaku penyuluh hukum, hingga saat ini belum memiliki organisasi penyuluh hukum, sehingga penuangan dasar-dasar kode etik dan kode perilaku masih dalam tatanan kebijakan pimpinan/instansi pembina jabatan fungsional penyuluh hukum.

Bab III Evaluasi

1. Menjelaskan apa tujuan dari penerapan pengertian kode etik dan kode perilaku ASN, kode etik dan kode perilaku Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kode etik dan kode perilaku Penyuluh Hukum.
 - a. Tujuan dari pelaksanaan kode etik dan kode perilaku ASN, yaitu:
 - 1) Untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN;
 - 2) Meningkatkan kedisiplinan ASN;
 - 3) Mewujudkan perubahan pola karier dan perilaku pegawai ASN selaras dengan budaya kerja; dan
 - 4) Untuk meningkatkan profesionalisme ASN
 - b. Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi.

Penerapan kode etik dalam rangka peningkatan disiplin pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai merupakan suatu kemutlakan.

- c. Pada dasarnya tujuan mengadakan atau merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi profesi. Sehingga dari rumusan tersebut, dapat dikatakan tujuan dari implementasi kode etik, meliputi :

Secara umum, tujuan kode etik adalah :

- 1) Untuk menjunjung tinggi martabat profesi
 - Dalam hal ini yang dijaga adalah “*image*” dari pihak luar atau masyarakat agar jangan sampai “orang luar” memandang rendah atau “remeh” profesi tersebut. Oleh karena itu setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk yang dapat mencemarkan nama baik profesi terhadap dunia luar. Dari segi ini, kode etik juga mendapat nama atau disebut “kode kehormatan”.
- 2) Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota
 - Yang dimaksud kesejahteraan disini ialah berupa kesejahteraan berupa materiil dan spiritual atau mental. Dalam hal kesejahteraan materiil para anggota profesi, kode etik umumnya mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya. Dalam hal kesejahteraan spiritual atau mental para anggota profesi, kode etik umumnya memberi petunjuk kepada para anggotanya untuk melaksanakan tugas profesinya. Selain itu juga kode

etik mengadakan larangan-larangan kepada para anggotanya untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang menyangkut hal-hal yang oleh masyarakat dianggap sebagai perbuatan tercela. Kode etik juga mengadakan peraturan-peraturan yang ditujukan kepada pembatasan tingkah laku yang tidak pantas atau tidak jujur bagi para anggota profesi dalam hal interaksinya dengan sesama reka-rekan anggota profesi.

- 3) Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profess
 - Dalam hal ini kode etik juga berisi tujuan pengabdian generasi tertentu, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggung jawab pengabdiannya dalam melaksanakan tugas profesinya. Oleh karena itu, kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan oleh para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Untuk meningkatkan mutu profess
 - Untuk meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat norma-norma tentang anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha meningkatkan mutu para anggotanya sesuai dengan bidang pengabdiannya. Disamping itu, kode etik juga mengatur bagaimana cara memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi

2. Sebutkan dan jelaskan dasar hukum terkait Disiplin ASN

Presiden Joko Widodo telah menerbitkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP ini ditetapkan di Jakarta pada Tanggal 31 Agustus 2021. PP baru ini resmi menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang juga mengatur disiplin

PNS. Setiap pegawai wajib melaksanakan kode etik dan kode perilaku, hal ini bertujuan selain untuk merubah dan meningkatkan kinerja, juga untuk menegakkan disiplin dan menciptakan organisasi yang bersih dan bebas dari korupsi.

Bab IV Evaluasi :

Jawaban pertanyaan :

1. Menjelaskan kewajiban dan larangan ASN dalam melaksanakan profesinya memiliki kepatuhan/kewajiban dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Apatur Sipil Negara dalam melaksanakan profesinya memiliki kepatuhan / kewajiban dan larangan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kode etik dan kode perilaku :

Kewajiban :

- a. Kepatuhan terhadap aturan mengenai tata laksana tugas dan fungsi;
- b. Kepatuhan terhadap tata tertib mengenai jam masuk, istirahat, pulang kantor, dan pemanfaatan jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Hubungan antar ASN baik vertikal maupun horizontal;
- d. Hubungan ASN dengan pihak-pihak yang mempunyai kepentingan secara kedinasan;
- e. Kesopanan dalam berpenampilan dan bertutur kata.

Larangan :

- a. Larangan bersikap diskriminatif dalam melaksanakan tugas;
- b. Larangan menjadi anggota atau simpatisan aktif partai politik;
- c. Larangan menyalahgunakan wewenang;
- d. Larangan menerima segala pemberian yang berkaitan dengan jabatan dan kewenangannya;

- e. Larangan membocorkan informasi yang bersifat rahasia;
 - f. Larangan melakukan perbuatan yang tidak terpuji yang bertentangan dengan norma kesusilaan;
 - g. Larangan melakukan tindakan yang dapat mencemarkan pemerintah/instansi.
2. Agar etika yang baik bisa terwujud dalam suatu organisasi maka kode etik organisasi tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut.

Langkah-langkah menurut para ahli :

Menurut Keraf (2002) ada beberapa hal yang diperlukan agar implementasi praktik etika yang baik dalam organisasi pemerintah dapat terwujud, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya komitmen moral dan politik dari pimpinan kementerian/ lembaga. Dalam hal ini, menteri berkomitmen untuk membangun birokrasi kementerian dengan sebuah etos, kebiasaan, serta etika yang baik demi melayani kepentingan publik.
- b. Komitmen moral dan politik itu lalu diterjemahkan ke dalam aturan formal internal kementerian sebagai pegangan konkrit bagi setiap pejabat dan pegawai mulai dari menteri, direktur jenderal, sampai kepada pegawai paling rendah dan disusun secara rinci, termasuk sanksi-sanksi yang jelas.
- c. Etos/etika birokrasi dan aturan yang jelas tadi lalu disosialisasikan dan diajarkan kepada ASN/PNS pada saat pertama kali masuk, dalam pelatihan dan dalam seluruh proses pembenahan.

- d. Adanya sanksi yang diterapkan secara konsekuen merupakan alat “pendidikan,” yang baik bagi siapa saja. Sebaliknya penghargaan, baik dalam bentuk kenaikan pangkat atau pengakuan tertulis lainnya secara jujur dan objektif akan merupakan alat motivasi yang baik bagi peningkatan etos di kementerian tersebut.
- e. Adanya teladan yang nyata dari pimpinan kementerian, khususnya menteri dan eselon 1, dalam menghayati dan mempraktikkan secara nyata prinsip-prinsip moral di atas.

Magnis-Suseno (2002) menyebutkan adanya 4 unsur utama yang mempengaruhi keberhasilan perwujudan etika dalam organisasi pemerintah, yakni :

a. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dasar seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja bisa kuat atau lemah, positif atau negatif, terlihat pada saat seseorang tersebut mengalami Hak Asasi Manusiabatan atau tantangan dalam pekerjaannya. Etos kerja individu akan sangat dipengaruhi oleh etos kerja kelompok, yaitu etos kerja orang-orang yang berada di sekitarnya. Contoh: seorang pegawai yang pada awalnya memiliki etos kerja yang tinggi bisa berubah menjadi malas, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, ataupun menghindari pekerjaan akibat terpengaruh oleh rekan-rekan kerjanya yang memiliki etos kerja yang rendah. Unsur-unsur penting dalam etos kerja yang bisa mendukung terciptanya suatu suasana kerja yang kondusif adalah sebagai berikut :

1. Dedikasi dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
2. Semangat pengabdian kepada masyarakat.

3. Bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
 4. Bersedia memperhatikan harapan/tuntutan/kritik masyarakat dan selanjutnya memperbaiki diri.
 5. dorongan untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan kecakapan.
 6. Semangat untuk tidak lari dari kemungkinan masalah, melainkan justru mengidentifikasikan masalah yang paling mengancam dan mengambil langkah untuk mengatasinya sebelum masalah tersebut semakin gawat.
 7. Transparansi dalam segala keputusan.
- b. Moralitas Pribadi merupakan kesesuaian sikap dan perilaku seseorang dengan norma-norma yang ada, yang terkait dengan baik buruknya suatu perbuatan. Moralitas pribadi menyangkut kualitas moral masing-masing orang atau individu. Ada beberapa moralitas pribadi yang penting, antara lain :
1. Dedikasi.
 2. Jujur dan tidak korupsi.
 3. Taat pada tuntutan khas etika birokrasi.
 4. Bertanggung jawab.
 5. Minat dan hasrat untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan kecakapannya.
 6. Menghormati hak semua pihak yang terkait.
- c. Kepemimpinan yang bermutu Dalam kaitannya dengan perwujudan etika, seorang pemimpin memikul peran sebagai panutan dan pemberi motivasi kepada para bawahannya sekaligus juga harus mampu menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap terjaga dalam suasana kerja yang etis. Untuk memperoleh pemimpin bermutu seperti itu maka pemimpin dituntut mempunyai 5 hal penting, yakni :
1. Kompetensi Seorang pemimpin harus benar-benar

menguasai hal-hal yang merupakan bidang pekerjaannya sehingga dia diharapkan akan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi.

2. Memastikan pelaksanaan tertib kerja Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin, berwibawa, mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dan memiliki ketegasan untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan.
3. Konsistensi Seorang pemimpin harus bersikap konsisten dalam menerapkan aturan dan dalam memberikan sanksi ataupun penghargaan kepada para bawahannya dan tidak boleh pilih kasih terhadap bawahannya karena bisa mengakibatkan terjadinya ketidakadilan.
4. Transparansi Keputusan-keputusan seorang pemimpin harus jelas dan transparan bagi pihak pihak yang terkait dengan keputusan tersebut.
5. Menjadi panutan Seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan bagi para bawahannya sehingga ia harus memiliki integritas pribadi yang bisa dijadikan teladan. Sifat-sifat pemimpin yang bisa menjadi teladan, antara lain: jujur, adil, cakap, tegas, komunikatif, dan bertanggung jawab.

d. Kondisi-kondisi sistemik

Ada 2 (dua) syarat sistemik yang berpengaruh dalam keberhasilan untuk mewujudkan suatu etika dalam organisasi pemerintah, yakni :

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat mendukung atau merusak watak moral seseorang. Etos kerja yang baik hanya dapat berkembang dalam lingkungan di mana orang mengalami

bahwa sikap-sikap moralnya yang positif didukung, dihargai, dan diharapkan oleh orang-orang sekitarnya. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif bisa menurunkan etos kerja seseorang.

2. Pengawasan/pengendalian

Harus ada pengawasan/ pengendalian atas pelaksanaan pekerjaan sehingga penerapan etika akan selalu dapat dipantau. Pengawasan/ pengendalian ini tidak cukup dari dalam organisasi saja, melainkan juga perlu ada pengawasan/ pengendalian dari luar organisasi, dalam hal ini pengawasan/pengendalian oleh masyarakat harus diterima sebagai suatu hal yang positif.



Diterbitkan oleh :
BPSDM KUMHAM Press
Jalan Raya Gandul – Cinere, No. 4, Depok 16512
Telp. (021) 7540123

ISBN 978-623-5716-01-5

