

**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
PELAKSANAAN ATURAN DISIPLIN DAN
KODE ETIK PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SETJEN WANTANNAS**

**BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN HUKUM
BIRO UMUM SETJEN WANTANNAS**

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
PELAKSANAAN ATURAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PEGAWAI DI
LINGKUNGAN SETJEN WANTANNAS

I. LATAR BELAKANG

Aturan disiplin dan kode etik pegawai merupakan rangkuman hal-hal penting yang wajib dipahami dan dilaksanakan/dihindari oleh setiap pegawai. Ditinjau dari sisi eksistensi, kehadiran aturan disiplin dan kode etik diharapkan menjadi bekal bagi pegawai dalam menjaga integritas dan etikanya. Dalam rangka mewujudkan pegawai yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas di lingkungan Setjen Wantannas, diperlukan peningkatan disiplin dan mengamalkan kode etik pegawai, sehingga berdasarkan pertimbangan yang ada perlu dikeluarkan Peraturan Sesjen Wantannas Tentang Kode Etik Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional

II. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);
3. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4439);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
8. Keputusan Presiden Nomor 101 Tahun 1999 tentang Dewan Ketahanan Nasional dan Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional;
9. Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/22/VIII/2005 tentang Peraturan Disiplin Prajurit TNI;
10. Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Pol 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan
11. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Nomor 1.1101.30013101 tentang Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional.

III. PENERAPAN ETIKA DAN DISIPLIN PEGAWAI

Pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati suatu peraturan. Sedangkan disiplin pegawai yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran.

Etika dalam pengembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia, etika memberi manusia orientasi bagaimana ia dalam kehidupannya dapat bersikap dan berperilaku baik sehari-harinya. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup yang pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan.

Selama ini acuan Setjen Wantannas dalam melaksanakan aturan kode etik pegawai didasarkan pada Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Nomor: Per-57/esjen/VI/2012 Tentang Kode Etik Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional.

Selain dalam bertika, Setjen Wantannas melaksanakan disiplin pegawai dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara dan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil,

Mengenai prosedur penjatuhan sanksi hukuman terhadap pegawai Setjen Wantannas, Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum disesuaikan dengan pangkat golongan pegawai yang akan dijatuhi hukuman.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar pegawai tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulangnya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat, pegawai tersebut dapat diberhentikan.

Setjen Wantannas telah menerapkan PP NO 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Secara umum Pegawai Setjen Wantannas telah menjalankan aturan disiplin dengan baik, sehingga belum ada sanksi yang diberikan kepada pegawai di lingkungan setjen wantannas.

IV. PERMASALAHAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Budaya kerja

Lemahnya budaya kerja didasari oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda di setiap kegiatan

2. Sistem Pengawasan

Belum adanya sistem yang dapat memonitoring perilaku pegawai secara detail, bentuk pengawasan hanya bersifat temporer sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

3. Lemahnya pemahaman pegawai terhadap aturan yang menyebabkan terjadinya pelanggaran

V. REKOMENDASI

Sehubungan dengan permasalahan di atas, dalam pembinaan SDM di lingkup Setjen Wantannas, disarankan:

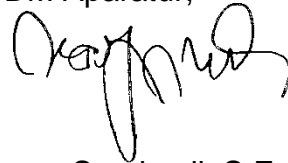
1. Dalam penempatan pejabat struktural, factor memiliki kompetensi untuk diteladani perlu dipertimbangkan
2. Pembinaan pegawai jangan hanya dilakukan dengan penerapan hukuman saja, namun bisa juga pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik

3. Prinsip keadilan dalam penjatuhan hukuman disiplin harus benar-benar diperhatikan

Kabag Kepegawaian dan
Hukum

selaku Ketua Pok Program E

Penataan Sistem Manajemen
SDM Aparatur,



Imam Supriyadi, S.E.

NIP. 196801281990031003