

Realitas Pelaksanaan dalam Penerapan Kode Etik Panitera

Yolanda Felicia Arianto; Melati Flanella Agustiani; Syalwa Shalzabilla; Danty Aina Mayangsari; R Wahyu Setiawan; Universitas Pasundan, yolandafeliciastudy@gmail.com

ABSTRACT: This research raises the problem of misalignment between the clerk's professional code of ethics and the reality in the field. The code of ethics which should be the main guideline in carrying out professional duties is often ignored, resulting in various violations that are not in accordance with the principles of the code of ethics. The main purpose of this research is to find out more about the application of the code of ethics in the clerking profession and identify aspects that affect the occurrence of violations of the code of ethics. This research uses qualitative methods with a normative empirical approach. The primary data source was obtained through an interview with a clerk at the Industrial Relations and Corruption Court in Bandung, while secondary data came from interpretive writings by experts, legal journal references, and official documents that regulate the clerk's code of ethics. The research results show that there is a gap between the expectations of implementing the clerk's code of ethics and the reality in the field. Some clerks no longer use the code of ethics as the main guideline in carrying out their duties and functions. The main aspect causing the violations was dissatisfaction with the salaries, which were considered disproportionate to the workload. This condition triggers a sense of injustice, reduces work motivation, and encourages actions that violate the code of ethics. Apart from that, lack of supervision, weak personal integrity, and a non-conducive work environment also trigger these violations. High work pressure, demands from various parties, and weak supervision create opportunities for violations. Therefore, efforts are needed to improve the supervision system, increase welfare, and strengthen integrity to minimize violations of the clerk's code of ethics.

KEYWORDS: Code of Ethics Implementation, Registrar, Violations

ABSTRAK: Penelitian ini mengangkat masalah ketidakselarasan antara kode etik profesi panitera dengan kenyataan di lapangan. Kode etik yang seharusnya menjadi pedoman utama dalam menjalankan tugas profesi seringkali diabaikan, sehingga terjadi berbagai pelanggaran yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kode etik tersebut. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penerapan kode etik dalam profesi panitera serta mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran kode etik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan empiris normatif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan seorang panitera di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Korupsi di Bandung, sedangkan data sekunder berasal dari tulisan interpretatif para ahli, referensi jurnal hukum, dan dokumen resmi yang mengatur kode etik panitera. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketimpangan

antara harapan penerapan kode etik panitera dengan realitas di lapangan. Beberapa panitera tidak lagi menjadikan kode etik sebagai pedoman utama dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aspek utama penyebab pelanggaran adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Kondisi ini memicu rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, dan mendorong tindakan yang melanggar kode etik. Selain itu, kurangnya pengawasan, lemahnya integritas pribadi, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif turut memicu pelanggaran tersebut. Tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan dari berbagai pihak, serta lemahnya pengawasan membuka peluang terjadinya pelanggaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan sistem pengawasan, peningkatan kesejahteraan, serta penguatan integritas untuk meminimalisir pelanggaran kode etik panitera.

KATA KUNCI: Penerapan Kode Etik, Panitera, Pelanggaran

I. PENDAHULUAN

K. Bertens sebagaimana dikutip oleh Abdul Kadir Muhammad dalam (Mardani, 2017) mengungkapkan, kode etik memiliki makna, yaitu norma yang diaplikasikan juga diakui oleh golongan profesi yang memandu anggota bagaimana semestinya bertindak, sekaligus memastikan kualitas moral profesi itu di pandangan masyarakat. Apabila, satu golongan masyarakat profesi berbuat melenceng dari kode etiknya, maka golongan itu, akan tercemar di hadapan khalayak. Oleh karena itu, golongan profesi harus menyelesaikannya berdasarkan kekuasaan sendiri.

Sementara itu, menurut Abdul Kadir Muhammad yang dikutip oleh (Mardani, 2017) Kode etik profesi dapat dikategorikan sebagai bentuk etika terapan, karena disusun berdasarkan implementasi prinsip-prinsip etika dalam profesi tertentu. Kode etik ini juga memiliki potensi untuk berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, guna memastikan kesesuaian dan keberlanjutan profesi tersebut dalam menghadapi perubahan zaman. Kode etik profesi merupakan produk pengendalian diri dan digunakan sebagai manifestasi nilai-nilai moral dasar yang tidak tunduk pada tekanan eksternal. Keberhasilan kode etik profesi bergantung pada adanya landasan harapan dan pedoman yang berkembang dalam profesi itu sendiri. Kode etik profesi merupakan formulasi standar moral manusia yang menjalankan profesi tersebut. Kode etik berfungsi sebagai acuan perilaku golongan profesi, dan merupakan langkah antisipasi perilaku yang tidak bermoral bagi golongannya.

Setiap profesi memerlukan kode etik yang memberikan implikasi penting dalam menentukan, melindungi, dan meningkatkan standar profesi. Tanpa adanya kode etik, masyarakat akan bertindak sekehendak hati. Mereka akan melaksanakan tugas tanpa aturan. Menurut Hornboy, dkk dalam (Sandi et al., 2022) memaknai kode etik sebagai berikut: (a) kode sebagai kesatuan hukum yang disusun dalam suatu prinsip atau kumpulan aturan dan prinsip yang telah diakui oleh khalayak atau suatu golongan atau sekelompok masyarakat.” (b) ‘etika sebagai sistem prinsip moral, aturan perilaku’.

Istilah kode merujuk pada sekumpulan aturan, sedangkan etik berkaitan dengan kesopanan, tata susila, atau aspek moral dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa, kode etik profesi (professional code of ethics) intinya merupakan suatu aturan termasuk kumpulan pedoman perilaku yang disepakati dan diakui oleh kesatuan individu yang ada dalam suatu organisasi profesi tertentu.

Rivai (sebagaimana dikutip dalam Deni, 2018, sebagaimana dikutip dalam Usman et al., 2022) mengutarakan dalam disiplin kerja ada beberapa parameter, yaitu ketaatan dalam tata tertib kerja, kehadiran, sikap kehati-hatian, dan bekerja secara etis. Menaati tata tertib kerja berarti tidak mengesampingkan panduan kerja yang sudah ditentukan. Dalam hal kehadiran, sering kali karyawan atau pekerja dengan disiplin kerja yang kurang maksimal datang terlambat. Kemudian pekerja yang bersikap selalu berhati-hati dan cermat dalam bekerja akan senantiasa memanfaatkan hal-hal tertentu dengan tepat. Etis dalam bekerja, sejumlah pekerja mungkin berperilaku tidak ramah kepada konsumen atau ikut andil dalam tindakan yang tidak pantas. Ini adalah wujud ketidakpatuhan atau indiscipliner, sehingga etika merupakan bentuk dari disiplin kerja karyawan atau pekerja.

Panitera merupakan profesi dengan peran strategis, baik dalam aspek manajerial kantor maupun dalam mendampingi Hakim selama proses berjalannya penyelesaian suatu perkara. Menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015, disebutkan bahwa Panitera memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan teknis terkait administrasi perkara serta administrasi yang berkaitan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Tanggung jawab utama kepaniteraan saling berkaitan dengan tugas pokok pengadilan dalam rentetan proses penyelesaian perkara. Semua tugas pokok tersebut dapat berfungsi dengan baik, dengan menjalankan tanggung jawab kepaniteraan terkait administrasi berkas perkara yang pada dasarnya menjadi tanggung jawab dari kepaniteraan.

Menurut Naffi yang dikutip dari (Usman et al., 2022) mengatakan bahwa peran Panitera dalam sistem pengadilan merupakan bagian

pimpinan. Dengan ini, setiap tindakan atau kegiatan panitera harus dipertanggungjawabkan kepada petinggi Pengadilan. Kepaniteraan dijalankan dan dipimpin oleh Panitera yang memegang dua peran, yaitu sebagai sekretaris dan juga memimpin sekretariat pengadilan. Dengan struktur kepengurusan yang demikian, hubungan antara Panitera dengan Ketua Pengadilan bersifat vertikal berupa hubungan hierarkis atau perintah dimana segala keputusan pimpinan dijalankan oleh Panitera.

Sesuai dengan isi ketentuan Pasal 36B Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum, yang menjelaskan bahwa seorang Panitera, wakil panitera, panitera muda, dan panitera pengganti pengadilan dapat diberhentikan dari pekerjaannya secara tidak hormat sebab melakukan tindak kejahatan yang didasari dari putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, bertindak secara tidak pantas, mengabaikan tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, mengingkari isi sumpah jabatan, melanggar berbagai ketentuan yang terkandung dalam Pasal 18, serta tidak mematuhi isi ketentuan yang diatur dalam pedoman perilaku panitera.

Panitera dalam hal ini sebagai pelaksana administrasi keperkaraan, memiliki tanggung jawab untuk menentukan tugas rekannya, yaitu wakil panitera dan panitera muda. Selain itu, mendampingi majelis atau hakim dalam persidangan, panitera juga bertanggung jawab untuk menyusun berita acara persidangan. Dalam Pasal 433 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan juga menjelaskan mengenai hal ini.

Sementara itu, menurut (Hasan, 2017) Struktur kepemimpinan kepaniteraan di Indonesia dirancang demi meringankan tanggung jawab pokok maupun tanggung jawab tambahan. Tanggung jawab pokok adalah menjalankan aktivitas berkenaan dengan maksud pokok dari unit kerja, hakikatnya adalah bidang pelaksanaan dan berhubungan dengan bidang substansi. Sementara itu, tanggung jawab tambahan adalah tugas yang berhubungan dengan aktivitas yang akan mendukung berjalannya

pelaksanaan tanggung jawab pokok yang bersifat administratif dan pengurusan fasilitas atau sarana.

Prinsip dasar yang harus dipegang oleh panitera meliputi integritas, profesionalisme, netralitas, dan kerahasiaan. Panitera diwajibkan untuk bekerja secara jujur, tidak memihak, dan menghindari konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi independensi dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam hal kerahasiaan, panitera bertanggung jawab menjaga agar informasi terkait perkara tidak tersebar kepada pihak yang tidak berwenang.

Pedoman perilaku profesi panitera tercantum dalam Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 122/KMA/SK/VII/2013 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Panitera dan Jurusita. Pedoman ini akan mengatur perilaku panitera dan jurusita di yang berada dalam lingkup Mahkamah Agung dan empat lingkungan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung RI seperti Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Militer.

Pasal 3 Ayat (4) Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 122/KMA/SK/VII/2013 menekankan bahwa Panitera dan Jurusita wajib menjaga netralitas dalam setiap perkara yang ditangani. Mereka tidak boleh menunjukkan sikap, tindakan, atau ucapan yang dapat diartikan mendukung pihak manapun yang sedang ada dalam proses menyelesaikan perkara, baik pihak penggugat, tergugat, penuntut umum, atau saksi. Bahkan sekadar memberikan kesan memihak, meskipun tidak secara langsung, dilarang. Hal ini mencakup perilaku yang dapat menciptakan persepsi bahwa salah satu pihak mendapatkan perlakuan istimewa.

Panitera dan Jurusita tidak boleh memperlakukan salah satu pihak seolah-olah memiliki hak atau kedudukan yang lebih dibandingkan pihak lain dalam perkara. Hal ini untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan keadilan proses hukum dan bertujuan mencegah terjadinya konflik kepentingan terhadap Panitera dan Jurusita, yang dapat merusak citra pengadilan sebagai lembaga yang menjunjung tinggi keadilan. Untuk mencegah terjadinya penurunan

moral profesi, sangat penting bahwa profesi tersebut dilandasi oleh prinsip moral atau aturan normatif yang bisa digunakan sebagai kode etik.

Sebagian kegunaan kode etik profesi menurut Muhammad Nuh yang dikutip dalam (Burhanudin, 2020) yaitu Kode etik diperuntukkan sebagai tolok ukur pengendalian moral yang konsekuensinya lebih difokuskan pada tekanan dan struktur lembaga. Pedoman perilaku profesi menyediakan petunjuk untuk setiap bagian dari profesi terkait nilai-nilai profesional yang ditentukan. Artinya, bahwa dengan pedoman perilaku profesi, eksekutor profesi dapat memahami batasan tindakan yang diperbolehkan dan dilarang. Kode etik profesi juga mengarahkan terciptanya moral yang kuat dan berintegritas di dalam kelompok pelaksana profesi. Dengan integritas moral yang kuat ini, anggota profesi diproyeksikan dapat menghadapi kesulitan dan tantangan tanpa menghilangkan martabat kelembagaan di masyarakat.

Sementara itu, Menurut (Muhammad, 2006) yang dikutip dalam (Mardani, 2017) pedoman perilaku profesi sebagai batasan untuk pihak lain masuk kedalam urusan kelembagaan, dan sebagai upaya untuk mencegah adanya konflik salah paham. Sedangkan menurut (Darmodihardjo dan Shidarta, 2006) kode etik berfungsi sebagai pengendalian diri, kesatuan profesi, dan kode etik profesi bagaikan penentu arah untuk salah satu profesi dan untuk menjaga kualitas moral profesi tersebut dalam pandangan sosial (Santoso, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih jauh persoalan apakah ada ketidaksesuaian antara kode etik dan praktik pelaksanaannya dalam konteks profesi panitera, serta menganalisis pengaruh aspek-aspek yang mempengaruhi terjadinya perbedaan antara pedoman perilaku profesi panitera dengan perilaku panitera dalam kehidupan nyata. Disamping itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengusulkan langkah-langkah yang dapat dilakukan guna memperbaiki ketidaksesuaian tersebut, sehingga penerapan kode etik dapat benar-benar diimplementasikan pada realitanya.

II. METODE

Penelitian ini mengkombinasikan antara empiris dan normatif. Menurut (Muhaimin, 2020) menjelaskan bahwa tidak sama dengan penelitian hukum normatif, penelitian hukum empiris akan menitikberatkan pada kajian tentang penerapan dan pelaksanaan hukum dalam masyarakat. Yang pada intinya, keberlangsungan hukum dalam masyarakat tidak dapat dipisahkan dari peran serta masyarakat itu sendiri, kondisi sosial yang ada, dan perilaku masyarakat yang berkaitan dengan lembaga hukum. Sementara itu, penelitian hukum normatif dikenal sebagai penelitian doktrinal karena berfokus pada analisis kaku terhadap ketentuan apapun yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan atau *law in books* (Armia, 2020).

Jenis penelitian empiris dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil observasi dan wawancara yang diselenggarakan dengan Narasumber bernama Ade Suherman, S.H., M.H. seorang panitera Muda di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Korupsi. Dilakukan pada hari Kamis tanggal 7 November 2024 bertempat di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Korupsi di Jalan Surapati Nomor 47, Kota Bandung, Jawa Barat. Studi kepustakaan yang digunakan bersumber dari Kode Etik Panitera dan berbagai buku yang membahas mengenai etika profesi.

Semua sumber penelitian nantinya akan dikaji lebih dalam menggunakan pendekatan deskriptif analitik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh (Moleong, 2006) dalam (Wulandari, 2020), Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik adalah suatu metode penelitian yang dipakai untuk meneliti dan menguraikan data dengan cara mendeskripsikan temuan-temuan tersebut dalam bentuk verbal atau tulisan, yang berasal dari informan atau hasil observasi terhadap peristiwa yang telah diamati. Menurut Calndin dan Conelly yang dikutip dalam (Wulandari, 2020), Penulisan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif analitik juga sangat mengutamakan adanya interaksi antara peneliti dan narasumber. Narasumber berperan dalam memberikan penjelasan lebih dalam mengenai pengalaman atau pandangan mengenai hal-hal tertentu

yang dapat disampaikan kepada peneliti. Data yang diperoleh dari narasumber tersebut kemudian akan dianalisis dan dikembangkan oleh peneliti untuk dikaitkan dengan data pendukung lainnya, seperti kajian pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya.

Penulis juga memanfaatkan data sekunder dengan bertitik tolak pada bahan hukum primer, seperti Pasal 18 Undang- Undang Nomor 4 Tahun 2004, Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung, serta Kode Etik Panitera. Selain itu, data sekunder juga termasuk seperti literatur berupa buku-buku yang berfungsi sebagai bahan hukum dalam penelitian ini.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

I. Pelanggaran Kode Etik Panitera

Panitera memegang peran penting sebagai pejabat yang membantu pelaksanaan administrasi perkara di pengadilan. Seperti yang dipaparkan oleh narasumber, contoh dari pelanggaran kode etik panitera adalah jika panitera memihak salah satu pihak yang berperkara atau bertindak tidak netral. Lalu berkomunikasi dengan para pihak atau bertemu dengan para pihak saat proses persidangan berlangsung dan membocorkan hasil musyawarah kepada siapapun termasuk menerima suap atau gratifikasi. Pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh seorang panitera dapat dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang saling berinteraksi, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Dalam realitanya, sering kali ditemukan adanya ketidaksesuaian antara das Sollen (apa yang seharusnya terjadi) dan das Sein (apa yang sebenarnya terjadi). Das Sollen mengacu pada penerapan Kode Etik Panitera yang menuntut standar tinggi dalam integritas dan profesionalisme, sedangkan das Sein menggambarkan realitas praktik sehari-hari yang kerap kali menyimpang dari pedoman yang telah ditetapkan. Fenomena seperti pelanggaran kode etik, menjadi cerminan dari adanya ketidakselarasan antara das Sollen dan das Sein.

Menurut (Mahendra, 2024) Pada 30 Oktober 2024, di Pengadilan Negeri Jakarta Timur terungkap seorang panitera menerima suap atau

gratifikasi yang dilakukan pada rentang waktu tahun 2020-2022. Panitera tersebut diduga menerima suap dalam pengurusan perkara, yang tidak hanya melanggar hukum tetapi juga prinsip etika profesi. Syahron Hasibuan menjelaskan bahwa, Kepala Seksi Penerangan Hukum Kejaksaan Tinggi Daerah Khusus Jakarta, RP yang juga menjabat sebagai Panitera di Pengadilan Negeri Jakarta Timur pada periode tersebut, diduga menerima suap sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dari Terpidana AS. Tujuan dari suap tersebut adalah agar terlaksana dengan cepat eksekusi atas Putusan Perkara Peninjauan Kembali Nomor 795.PK/PDT/2019, yang mewajibkan PT. Pertamina (Persero) membayar ganti rugi sebesar Rp 244.604.172.000,00 (dua ratus empat puluh empat milyar enam ratus empat juta seratus tujuh puluh dua ribu rupiah) kepada ahli waris pemilik tanah, yakni Terpidana AS. Dana suap tersebut diperantarai melalui saksi DR yang dibuktikan melalui bentuk cek yang kemudian dicairkan atas arahan RP, dan diberikan secara bertahap secara transfer maupun secara tunai. Kasus ini merupakan salah satu pelanggaran ketentuan Pasal 3 Ayat (4) Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 122/KMA/SK/VII/2013. Selain itu, kasus ini menyoroti pentingnya integritas dan profesionalisme panitera dalam menjaga kepercayaan publik terhadap sistem peradilan.

Narasumber menjelaskan bahwa pelanggaran terhadap prinsip pedoman perilaku profesi atau kode etik yang dilakukan oleh seorang panitera dapat mengakibatkan pemberian sanksi yang beragam, tergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang dapat diberikan kepada seorang yang berprofesi sebagai panitera yang melanggar prinsip pedoman perilaku atau kode etik dapat berupa sanksi ringan dan sanksi berat. Sanksi ini bertujuan untuk menegakkan disiplin serta memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas profesi.

Sanksi ringan biasanya diberikan untuk pelanggaran yang tidak terlalu berat, dapat berupa pemotongan gaji dalam periode tertentu. Pemotongan gaji ini dimaksudkan sebagai bentuk peringatan dan koreksi terhadap perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik, dengan harapan dapat mendorong perbaikan perilaku tanpa harus menghilangkan

seungguhnya hak-hak profesional yang bersangkutan. Durasi pemotongan gaji biasanya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, dan sifatnya lebih sebagai langkah rehabilitatif.

Sedangkan sanksi berat diberikan untuk pelanggaran yang lebih serius atau berulang, yang dapat merusak kredibilitas sistem peradilan dan integritas lembaga hukum secara keseluruhan. Sanksi berat ini berupa pencopotan dari jabatan yang diemban oleh panitera. Sanksi ini berfungsi sebagai peringatan keras bahwa pelanggaran terhadap kode etik dapat berakibat fatal bagi karier profesional dan reputasi panitera dalam sistem peradilan.

Sesuai dengan pasal 18 Kode Etik Panitera dan Jurusita Dewan Kehormatan Panitera dan Jurusita dapat memberikan anjuran sanksi bagi Panitera dan Jurusita yang melanggar Kode Etik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang menjelaskan bahwa dalam sistem hukuman disiplin, terdapat tiga tingkatan hukuman yang berupa hukuman ringan yang akan disampaikan melalui teguran secara lisan dan tertulis, lalu ada disiplin sedang yang biasanya berupa penundaan kenaikan gaji atau honor dan ditundanya promosi kenaikan pangkat selama satu tahun. Penurunan jabatan hingga pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil akan dilakukan apabila tingkat hukuman sudah mencapai disiplin berat.

Seiring dengan Pasal 17 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, selain kewajiban dan larangan pada kode etik panitera, masih terdapat petunjuk lain yang terdistribusi dalam perundang-undangan. Sebagai contoh, keharusan mengundurkan diri apabila terdapat ikatan kekeluargaan maupun kerabat dengan para pihak yang berperkara atau advokat. Apabila pengunduran diri tersebut tidak dilakukan, hal ini dapat berpotensi menghasilkan putusan yang tidak sah. Selain itu, panitera yang terlibat dapat dikenakan sanksi administratif atau bahkan dijatuhi sanksi pidana.

II. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Terjadinya Pelanggaran Kode Etik Menurut Narasumber

Narasumber menjelaskan bahwa pelanggaran prinsip pedoman perilaku atau kode etik yang dilakukan oleh seorang panitera dapat dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang saling berinteraksi. Aspek tersebut bisa berupa aspek internal maupun aspek eksternal. Aspek pertama yang mendorong terjadinya hal ini adalah perilaku dan kebiasaan individu. Perilaku seseorang seringkali terbentuk dari pola kebiasaan yang telah lama dibentuk dalam kehidupan pribadi, yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak dalam konteks profesional. Kebiasaan-kebiasaan negatif atau sikap yang mengabaikan nilai-nilai etika hukum dapat mendorong individu untuk melanggar kode etik dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, aspek psikologis seperti ambisi pribadi yang berlebihan atau keinginan untuk menghindari konsekuensi yang tidak menguntungkan juga dapat memperbesar kecenderungan untuk mengarahkan seseorang pada jalan yang lebih cepat yang justru yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip yang seharusnya.

Aspek kedua yang dapat berperan adalah lingkungan kerja yang tidak etis atau pengaruh dari komunitas sekitar. Budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran aturan atau yang mengabaikan standar moral dapat menciptakan suasana yang mendukung perilaku tidak etis. Jika norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tidak menekankan pentingnya integritas dan akuntabilitas, maka individu-individu dalam organisasi tersebut cenderung merasa bahwa pelanggaran terhadap kode etik adalah hal yang dapat diterima atau bahkan diabaikan. Disini, pengaruh rekan kerja, atasan, atau kelompok dalam organisasi memiliki andil yang cukup besar dan dapat mempengaruhi pola pikir dan tindakan yang melanggar aturan.

Aspek ketiga yang seringkali menjadi pendorong pelanggaran kode etik adalah kebabalan, yaitu ketidakpahaman atau ketidakpedulian terhadap pentingnya norma dan kode etik yang ada. Dalam hal ini, kebabalan tidak hanya merujuk pada ketidaktahuan semata, tetapi juga sikap acuh tak acuh terhadap konsekuensi dari tindakan yang dilakukan. Panitera yang kurang memahami atau mengabaikan implikasi hukum dan moral dari tindakan mereka, atau yang tidak memiliki kesadaran etis

yang memadai, lebih rentan untuk melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kurangnya pendidikan atau pelatihan yang memadai mengenai kode etik profesi serta rendahnya tingkat pengawasan terhadap kinerja individu juga dapat memperburuk kondisi ini.

Aspek keempat adanya kelemahan moral dimana para panitera seringkali mendapatkan godaan demi keuntungan pribadi seperti menerima suap atau gratifikasi dari para pihak yang berperkara karena menurut narasumber, panitera merasa bahwa gaji yang didapat tidak seimbang dengan beban pekerjaan yang ada, pada dasarnya gaji yang didapat oleh seorang panitera ini berkisar antara Rp. 2.579.400 - Rp. 5.901.200 ditambah dengan tunjangan yang menurut Peraturan Presiden Nomor 124 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2007 tentang Tunjangan Panitera yang berkisar antara Rp. 300.000 – 3.250,000 tergantung golongan paniteranya, oleh karena itu profesi panitera sangat rentan melanggar kode etik dan memanfaatkan para pihak yang berperkara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dari para pihak.

III. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Terjadinya Pelanggaran Kode Etik Menurut Studi Kepustakaan

Selain dengan penelitian yang kami lakukan, menurut (Muhammad, 2006) yang dikutip dari (Burhanudin, 2020) maka dapat dirangkum alasan-penyebab utama mengapa profesi memiliki kecenderungan mengesampingkan dan bahkan melanggar prinsip pedoman perilaku profesi adalah karena pengaruh sifat kebersamaan, yang salah satu karakteristiknya adalah pemberian perlakuan dan penghargaan yang setara kepada anggota keluarga, yang sering kali dianggap sebagai bentuk keadilan. Sebaliknya, perlakuan terhadap individu yang bukan bagian dari keluarga cenderung berbeda. Hal ini memiliki dampak terhadap perilaku profesional dalam bidang hukum, yang seharusnya mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam perlakuan terhadap seluruh klien, sesuai dengan tuntutan kode etik profesi.

Alasan kedua adalah Pengaruh jabatan dapat dilihat dari salah satu cirinya, yaitu kewajiban pegawai untuk mematuhi dan taat terhadap

pimpinan, yang diatur dalam ketentuan undang-undang kepegawaian. Fungsi eksekutif dan yudikatif memiliki kedudukan yang terpisah. Sebagai contoh seorang hakim yang menjalankan dua peran, yaitu sebagai pegawai negeri sipil dan sebagai hakim. Berdasarkan Kode Etik Hakim, seorang hakim berkewajiban untuk memutuskan perkara secara adil tanpa adanya intervensi atau paksaan dari berbagai pihak.

Alasan ketiga karena adanya gaya hidup konsumtif. Derasnya pelaku usaha dalam memasarkan produk melalui iklan di media publik yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan yang kurang selaras dengan honorarium yang diperoleh para profesional. Kondisi ini membuat para profesi untuk mencari sumber pendapatan tambahan dengan cara lain, yaitu melalui permintaan balas jasa dari pihak yang mereka layani.

Alasan keempat adalah rendahnya keyakinan. Salah satu aspek penting dalam kriteria profesionalisme adalah ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang terealisasikan dalam pelaksanaan perintah-Nya dan penghindaran terhadap larangan-Nya. Ketakwaan ini berfungsi sebagai landasan moral bagi individu. Ketika seseorang memperkuat iman melalui ketakwaan, nilai-nilai moral yang terkandung dalam diri akan menjadi pengendali terhadap perilaku negatif. Dengan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, terbentuklah pribadi dengan prinsip yang kokoh, yang menjadikan individu tidak mudah terpengaruh atau tergoda oleh berbagai bentuk materi di sekitarnya. Dengan iman yang teguh, pemenuhan keperluan hidup akan berlangsung apa adanya yang pada gilirannya akan membawa kebahagiaan sejati.

Selanjutnya menurut Serlika Aprita yang dikutip dari (Mujadi, 2023) aspek yang turut mendorong terjadinya pelanggaran kode etik profesi adalah kurangnya pemahaman seseorang terhadap profesi yang dijalankan, sehingga ketika menghadapi permasalahan individu tersebut tidak mampu menyelesaikan dengan tepat. Selain itu, ketidaktahuan ini juga dapat menyebabkan pengabaian terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat berpotensi melanggar kode etik dalam profesi tersebut.

Selain itu, aspek lain yang dapat membuat seseorang melanggar kode etik ini menurut (Farnesty, 2024) adalah minimnya pengawasan

dan penegakan kode etik oleh otoritas yang berwenang. Meskipun Indonesia memiliki lembaga profesi seperti IPASPI atau Organisasi Ikatan Panitera Sekretaris Pengadilan Indonesia yang bertugas mengawasi bagaimana perilaku profesional seorang panitera, sistem dan mekanisme pengawasan terhadap profesional lebih sering tidak berjalan dengan efektif. Beberapa panitera mungkin merasa terlindungi dari sanksi atau tindakan disiplin, terutama ketika mereka berada dalam lingkungan yang besar kemungkinannya akan melakukan korupsi atau memiliki hubungan politik yang kuat.

Sebelum menjabat, seorang panitera wajib untuk mengucapkan sumpah atau janji jabatan sebagai bentuk komitmen moral dan hukum terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Sumpah atau janji ini bukan sekadar formalitas, melainkan merupakan landasan etis dan hukum yang mengikat panitera dalam menjalankan tugasnya dengan penuh integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab. Hal ini didasarkan pada Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum Tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum. Yang isi sumpahnya menerangkan bahwa panitera tersebut mendapatkan jabatannya atas jerih payahnya sendiri bukan karena meminta pertolongan pada orang lain. Panitera juga harus bersumpah dan berjanji bahwa mereka tidak akan pernah menerima pemberian maupun janji dari siapapun dan akan setia serta turut mengamalkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta semua peraturan lain yang berlaku di Negara Indonesia. Terakhir, Panitera diwajibkan untuk mengucapkan sumpah dalam menjalankan tugas jabatannya dengan penuh kejujuran dan tanpa membedakan perlakuan terhadap setiap individu. Panitera berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan prinsip kejujuran dan keadilan dalam menegakkan hukum dan keadilan.

IV. KESIMPULAN

Pada realitanya terdapat ketimpangan atau ketidaksesuaian antara Das Sollen atau apa yang diharapkan untuk terjadi dan Das Sein atau kenyataan yang terjadi dalam praktik sehari-hari dalam konteks penerapan kode etik panitera. Dalam konteks Das Sollen, kode etik profesi panitera diharapkan dapat diterapkan dan menjadi pedoman perilaku untuk menjaga integritas serta kepercayaan publik pada lembaga peradilan khususnya pada profesi panitera. Namun, pada kenyataannya kode etik panitera ini belum sepenuhnya dapat diterapkan dan masih banyak pelanggaran kode etik panitera yang justru merusak citra pengadilan sekaligus profesi panitera.

Banyak faktor yang menyebabkan panitera melanggar kode etik salah satunya ketidakpuasan panitera terhadap gaji yang diberikan yang dirasa kurang seimbang dengan beban pekerjaan yang didapatkan. Sanksi yang didapatkan oleh seorang panitera yang melanggar kode etik ditentukan berdasarkan tingkat keseriusan pelanggaran dari sanksi pemotongan gaji hingga pemberhentian jabatan. Sebagai upaya perbaikan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan panitera serta memperkuat pengawasan dan pembinaan guna meminimalisir adanya ketimpangan antara hal yang diharapkan terjadi dalam kenyataannya dan hal yang sebenarnya terjadi pada kehidupan sehari-hari dalam penerapan kode etik profesi panitera.

DAFTAR REFERENSI

- Armia, M. S. (2022). Penentuan Metode & Pendekatan Penelitian Hukum. Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI). <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22862/>
- Burhanudin, A. A. (2020). Peran Kode Etik Profesi Penyelenggara Profesi Hukum (Upaya Peningkatan Kecakapan Teknis dan Kematangan Etis). SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam, Volume 1, Nomor 4. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/view/204/188>
- Eizeluna Farnesty, Fenny Rahma Sari, Raihan Dzaky, Rani Bela Septia, Siti Balqis Alayya, Syifa Maura Adinda, & Vina Khalisa. (2024). Etika Profesi Hukum: Mengungkap Pelanggaran Kode Etik dalam Kasus Suap Pengacara. Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora, Volume 1, No 6, 108. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i6.555>
- Hasan, A. M. (2017). Efektivitas Pelaksanaan Fungsi Panitera Dalam Penyelesaian Perkara Pidana. Jurnal Al Hikam, Volume 1, No. 3. <https://media.neliti.com/media/publications/287977-efektivitas-pelaksanaan-fungsi-panitera-57f56f39.pdf>
- Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 122/KMA/SK/2013 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Panitera dan Jurusita.
- Mahendra, B. (2024, October 30). Terbukti Terima Suap, Panitera PN Jaktim Langsung Ditahan. Republik Merdeka.ID. <https://rmol.id/hukum/read/2024/10/30/642901/terbukti-terima-suap-panitera-pn-jaktim-langsung-ditahan>
- Mardani. (2017). Etika Profesi Hukum. PT. Rajagfindo Persada.
- Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. Mataram University Press. <https://eprints.unram.ac.id/20305/1/Metode%20Penelitian%20Hukum.pdf>

Mujadi, M., & Borman, M. S. (2023). Pelanggaran Kode Etik Anggota Polri dalam Tindak Pidana Korupsi. *Legitimasi: Jurnal Hukum Pidana Dan Politik Hukum*, Volume 12, No 1, 45. <https://doi.org/10.22373/legitimasi.v12i1.18100>

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Tinggi.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 124 Tahun 2022 Tentang Tunjangan Panitera.

Sandi, A., Wijayanti, A., Hani, G., Arafah, I., Milati, S. K., Bifadillah, P., Bentuk, [, Kode, P., Serta, E., Pelanggaran, S., Etik, K., & Hakim, P. (2022). Bentuk Pelanggaran Kode Etik serta Sanksi Pelanggaran Kode Etik Profesi Hakim Tindak Pidana Korupsi. *MODERATION: Journal of Islamic Studies Review*, Volume 02, No 01. <http://journal.adpetikisindo.or.id/index.php/moderation/index>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum.

Usman, F., Kadir Adys, A., & Ma, A. (2022). Kedisiplinan Kerja Panitera Dalam Proses Administrasi Perkara di Pengadilan Militer III-16 Makassar. *Jurnal Unismuh*, Volume 3, No. 3. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Wawancara pada tanggal 07 November 2024 di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Korupsi dengan Narasumber Bapak Ade Suherman, S.H., M.H. selaku Panitera Muda Pidana.

Wulandari, R. A. (2020). Desain Sistem Informasi Rekam Medik Elektronik Bpjs Kesehatan Menggunakan Teknologi Blockchain [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/101560/>