

TESIS

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP
PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA
ILEGAL DALAM TINDAK PIDANA KORUPSI**



ARIF SUHARTONO

P0902216030

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2019



Optimization Software:
www.balesio.com

TESIS

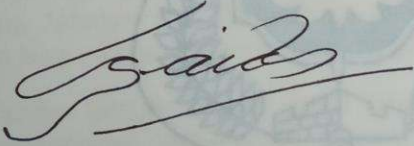
PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ILEGAL DALAM TINDAK PIDANA KORUPSI

Disusun dan diajukan oleh:

ARIF SUHARTONO
P0902216030


Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian Akhir Magister
Pada Tanggal, 23 Desember 2019
Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui
Komisi Penasihat,



Prof. Dr. H. M. Said Karim, S.H., M.H., M.Si.
Ketua


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si
Anggota

Ketua Program Studi
Ilmu Hukum,


Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin,


Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum.



ABSTRAK

Arif Suhartono (P0902216030), Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pembayaran Gaji Pegawai Negeri Sipil Secara Ilegal Dalam Tindak Pidana Korupsi di bimbing oleh Said Karim Selaku Pembimbing I dan Marwati Riza Selaku Pembimbing II.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hak atas gaji pegawai negeri sipil yang sedang menjalani proses hukum serta untuk mengetahui dan menganalisis kualifikasi tindak pidana korupsi terhadap pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil yang sedang dalam proses hukum.

Berdasarkan analisis penulis disimpulkan bahwa Hak atas gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil yang sedang menjalani proses hukum diatur dalam Pasal 281 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN dimana PNS yang diberhentikan sementara karena di tahan sebagai tersangka tidak diberikan penghasilan. Melainkan PNS tersebut diberikan uang pemberhentian sementara. Uang pemberhentian sementara diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Uang pemberhentian sementara tersebut diberikan pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara. Kualifikasi tindak pidana korupsi terhadap atasan yang tidak menghentikan proses penerimaan gaji bawahannya yang sedang dalam proses hukum memenuhi unsur-unsur dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, yakni a. Unsur "Setiap Orang"; b. Unsur "Dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu Korporasi"; c. Menyalahgunakan Kewenangan Kesempatan atau Sarana yang ada karena Jabatan atau Kedudukan; dan d. Unsur "Yang Dapat Merugikan Keuangan Negara atau Perekonomian Negara".

Adapun saran penulis adalah perlu dilakukan pengaturan yang berkaitan dengan mekanisme pengawasan atasan yang tidak melakukan penindakan terhadap PNS bawahannya yang telah melakukan pelanggaran disiplin, khususnya yang berstatus tersangka tindak pidana. Terhadap atasan yang melakukan pembiaran tersebut, perlu diberikan sanksi yang lebih berat dari sanksi disiplin yang seharusnya diterima bawahannya. Pihak yang berwenang melakukan pemeriksaan terhadap seorang PNS yang disangkakan melakukan tindak pidana, diharapkan melakukan koordinasi dengan atasan PNS yang bersangkutan, tidak hanya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan proses penyidikan tindak pidana yang dilakukan PNS, melainkan juga berkaitan dengan pemberhentian sementara hak-hak kepegawaiannya.

nci:
gung jawaban pidana, PNS, Tipikor



ABSTRACT

Arif Suhartono (P0902216030), Criminal Liability Against Illegal Salary Receipt of Civil Servants in Corruption Crime is guided by Mr. Said Karim As Counselor I and Mrs. Marwati Riza as Counselor II.

The research was conducted aimed at finding out and analyzing the rights to the salaries of civil servants who are undergoing legal proceedings and to know and analyze the qualifications of criminal acts of corruption against superiors who do not stop the process of receiving salaries of their subordinates who are in legal proceedings.

Based on the analysis of the authors it was concluded that the rights to salaries and benefits of civil servants who are undergoing legal proceedings are regulated in Article 281 PP No. 11 of 2017 concerning Management of ASN where civil servants who are temporarily dismissed as suspects are not given income. But these civil servants are given temporary termination money. Temporary dismissal money is given in the amount of 50% (fifty percent) of the last position income as a civil servant before being temporarily dismissed in accordance with statutory provisions. The temporary termination money is given in the following month from the stipulation of a temporary stop. The qualification of criminal acts of corruption against superiors who do not stop the process of receiving the salaries of their subordinates who are in the legal process fulfilling the elements in the provisions of Article 3 of Law No. 31 of 1999 as amended in Act Number 20 of 2001, namely a. Elements of "Everyone"; b. Element "with the aim of benefiting yourself or other people or a corporation"; c. Misusing the Authority of Opportunities or Facilities that exist because of Position or Position; and D. Element "Which Can Harm the State Finance or the State Economy".

As for the author's suggestion, it is necessary to make arrangements relating to supervisory oversight mechanisms that do not take action against subordinate civil servants who have committed disciplinary violations, especially those with suspected criminal offenses. For supervisors who carry out the omission, sanctions that are more severe than disciplinary sanctions should be given to their subordinates. The party authorized to conduct an examination of a civil servant who is suspected of committing a crime is expected to coordinate with the superior civil servants of the relevant money, not only regarding matters relating to the investigation of criminal acts committed by civil servants, but also related to the temporary termination of their employment rights .

Keywords:

Criminal liability, civil servants, corruption



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK INDONESIA	iii
ABSTRAK INGGRIS	iv
DAFTAR ISI	v
BAB IV : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pertanggungjawaban Pidana.....	9
B. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara	13
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	13
2. Jenis Aparatur Sipil Negara	15
3. Hak, Kewajiban dan Larangan Aparatur Sipil Negara	16
4. Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	22
C. Pegawai Negeri Sipil.....	25
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	25
2. Atasan Langsung	30
3. Pengertian Gaji	30
4. Jenis Pegawai Negeri Sipil	31
D. Kedudukan, Kewajiban dan Hak PNS.....	32
E. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.....	41
F. Tindak Pidana	58
G. Tindak Pidana Korupsi	62
H. Kerangka Teori.....	73
1. Teori Penegakan Hukum	73
2. Teori <i>Good Governance</i>	73



I. Bagan Kerangka Pikir	74
J. Defenisi Operasional.....	76
BAB III : METODE PENELITIAN	79
A. Lokasi Penelitian	79
B. Jenis dan Sumber Data	79
C. Teknik Pengumpulan Data.....	80
D. Analisis Data	81
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
A. Pembayaran Hak Atas Gaji dan Tunjangan PNS pada saat ditahan dalam proses hukum	82
a. Mekanisme Penghentian gaji	82
b. Pengaktifan kembali PNS dan Pembayaran kembali jika tidak terbukti	99
B. Kualifikasi Tindak Pidana pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS Saat ditahan dalam proses hukum, tanggung jawab kesalahan individu, Atasan dan tanggungjawab kesalahan Bendahara	100
BAB V : PENUTUP	131
A. Kesimpulan	131
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	133



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat ASN PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.¹

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen

K yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan

Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.²

Dalam kaitannya dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil, permasalahan yang cukup krusial dalam kehidupan berbangsa adalah permasalahan korupsi. Karena apabila seorang PNS melakukan tindak pidana korupsi, maka semua bentuk pelayanan publik akan ikut terganggu yang pada akhirnya menyebabkan kemunduran bangsa. Korupsi di lingkup pemerintahan kerap terjadi dikarenakan banyaknya celah untuk melakukan korupsi, seperti dalam hal penggunaan anggaran yang seringkali dimanfaatkan untuk keperluan pribadi bahkan untuk keperluan kelompok tertentu (*nepotisme dan kolusi*) hal ini merupakan gangguan dan hambatan dalam melaksanakan pembangunan di suatu daerah

Korupsi merupakan suatu perbuatan yang merugikan keuangan negara dan terkadang dapat merugikan pula perekonomian suatu



n Umum UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

negara. Dalam Pasal 2 ayat (1) 3 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Selanjutnya di sebut UU Tipikor) menyebutkan setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara dipidana dengan pidana penjara minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun dan denda paling sedikit 200 juta rupiah dan paling banyak 1 miliar rupiah. Lebih lanjut, Pasal 3 menyebutkan setiap orang yang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau karena kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara dipidana seumur hidup, atau pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 20 tahun dan atau denda paling sedikit 50 juta rupiah dan maksimal 1 miliar.

Pada Pasal 3 UU Tipikor, sangatlah jelas disebutkan bahwa “karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara”. Hal ini berarti siapapun yang memiliki jabatan atau kedudukan dalam pemerintahan sangatlah rawan melakukan tindak pidana korupsi, karena kesempatan dan kewenangan yang ada

nya apabila dilaksanakan tanpa kehati-hatian berpotensi merugikan keuangan negara.



Salah satu kasus yang menarik perhatian kalangan penyidik terutama penyidik tipikor Kejaksaan Negeri Soppeng adalah ditemukannya penyalahgunaan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau karena kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara, dimana diduga pelakunya adalah seorang Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Soppeng.³

Terhadap kasus korupsi tersebut, Kepala Dinas telah melakukan pembiaran dengan tetap memberikan gaji kepada ketiga PNS bawahannya yang terlibat kasus korupsi⁴, padahal dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa: (1) sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, (2) pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan, (3) apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan: a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin, b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan

ra hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

penelitian terhadap arsip berkas perkara Surat Tuntutan NO. REG. PERK: PDS - 01
1/4/2016, diperoleh saat melakukan Prapenelitian.



Lebih lanjut, pada ketentuan Pasal 39 ayat (1) PP 53/2010, ditentukan bahwa (1) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin:

- a. mengajukan banding administrative sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas;
- b. tidak mengajukan banding administrative sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

Akan tetapi, Atasan langsung tidak melaksanakan pemeriksaan kepada ketiga PNS yang terlibat korupsi sehingga ketiga PNS tersebut tetap menerima gaji selama menjalani proses hukum, sehingga perbuatan tersebut digolongkan sebagai perbuatan yang mengakibatkan kerugian keuangan negara. Jumlah kerugian negara yang ditemukan penyidik tipikor Kejaksaan negeri soppeng sebesar Rp. 198.084.000. ironisnya kasus tersebut bukan merupakan kasus yang pertama terjadi, sebelumnya telah terjadi kasus serupa di beberapa kabupaten di Indonesia. Oleh karena itu, Penulis tertarik mengangkat permasalahan ini untuk dikaji lebih mendalam dalam bentuk tesis.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah di atas, Penulis menemukan tiga rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah pembayaran hak atas gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil yang sedang menjalani proses hukum?
2. Sejauhmanakah kualifikasi tindak pidana korupsi terhadap pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil yang sedang dalam proses hukum?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana identifikasi rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hak atas gaji pegawai negeri sipil yang sedang menjalani proses hukum.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kualifikasi tindak pidana korupsi terhadap pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil yang sedang dalam proses hukum.

D. Manfaat Pelitian

Penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk tesis dan diharapkan akan mempunyai manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

Manfaat Teoritis:



1. Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang hukum acara pidana, khususnya di bidang penanganan perkara tindak pidana korupsi dan pengembangan di bidang sistem pemerintahan daerah
2. Sebagai referensi atau bacaan yang akan membantu pihak Kejaksaan dalam penanganan perkara tindak pidana korupsi dan membantu pihak pejabat daerah dalam meminimalisir terjadinya tindak pidana korupsi dalam pemerintahan daerah.

Manfaat Praktis:

1. Supaya dapat dilakukan pencegahan (prevensi) sedini mungkin oleh seorang atasan terhadap bawahannya, maksudnya seorang atasan yang mengetahui dengan sadar tentang mekanisme penerapan peraturan.
2. Disiplin pegawai negeri sipil diharapkan akan lebih mudah melakukan pencegahan tindak pidana korupsi berupa tidak memberikan gaji PNS diluar daripada ketentuan yang ditulis dalam UU ASN.
3. Membuat PNS semakin berdaya guna dalam meningkatkan pengabdianya melayani kepentingan publik, karena apabila terjadi penerimaan gaji secara ilegal, akan menimbulkan lagi persoalan baru yaitu proses pencegahan hukum melalui sistem

peradilan pidana dan hal ini sangat berdampak pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pertanggungjawaban Pidana

Pertanggungjawaban pidana dalam bahasa asing di sebut sebagai “*toereken-baarheid*”, “*criminal reponsibility*”, “*criminal liability*”, pertanggungjawaban pidana disini dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersebut dapat dipertanggungjawabkan atasnya pidana atau tidak terhadap tindakan yang dilakukanya itu. Menurutnnya juga bahwa pertanggungjawaban yang dilakukan tersebut tidak hanya menyangkut masalah hukum semata akan tetapi menyangkut pula masalah nilai-nilai moral ataupun kesusilaan yang ada dalam suatu masyarakat.⁵

Pertanggung jawaban pidana dalam istilah asing disebut dengan *teorekenbaardheid* atau *criminal responsibility* yang menjurus kepada pemidanaan pelaku dengan maksud untuk menentukan apakah seseorang terdakwa atau tersangka dipertanggung jawabkan atas suatu tindakan pidana yang terjadi atau tidak.

Untuk dapat dipidananya si pelaku, diharuskan tindak pidana yang dilakukannya itu memenuhi unsur-unsur delik yang telah ditentukan dalam Undang-undang. Dilihat dari sudut terjadinya



ri .Asas-asas Hukum Pidana Indonesia dan Penerapannya,Cet IV, (Jakarta Alumni eteheam,1996),hlm .245

tindakan yang dilarang, seseorang akan dipertanggung jawabkan atas tindakan-tindakan tersebut, apabila tindakan tersebut melawan hukum serta tidak ada alasan pembenar atau peniadaan sifat melawan hukum untuk pidana yang dilakukannya. Kemudian dilihat dari sudut kemampuan bertanggung jawab maka hanya seseorang yang mampu bertanggung jawab yang dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya. Pemahaman kemampuan bertanggungjawab menurut beberapa pandangan adalah sebagaimana diuraikan berikut ini.⁶ Menurut pompe kemampuan bertanggungjawab pidana harus mempunyai unsur unsur sebagai berikut:

1. Kemampuan berpikir (psychisch) pembuat (dader) yang memungkinkan ia menguasai pikirannya, yang memungkinkan ia menentukan perbuatannya.
2. dan oleh sebab itu , ia dapat menentukan akibat perbuatannya;
3. dan oleh sebab itu pula, ia dapat menentukan kehendaknya sesuai dengan pendapatnya.

Van Hamel berpendapat, bahwa kemampuan bertanggung jawab adalah suatu keadaan normalitas psychis dan kematangan, yang mempunyai tiga macam kemampuan :

1. untuk memahami lingkungan kenyataan perbuatan sendiri.
2. untuk menyadari perbuatan nya sebagai suatu yang tidak diperbolehkan oleh masyarakat dan
3. terhadap perbuatannya dapat menentukan kehendaknya.



rodjodikoro, *Op.Cit*, hal. 67-68.

Syarat-syarat orang dapat dipertanggungjawabkan menurut G.A. Van Hamel adalah sebagai berikut⁷ :

1. Jiwa orang harus sedemikian rupa sehingga dia mengerti atau menginsyafi nilai dari perbuatannya.
2. Orang harus menginsyafi bahwa perbuatannya menurut tatacara kemasyarakatan adalah dilarang
3. Orang harus dapat menentukan kehendaknya terhadap perbuatannya.

Didalam pasal-pasal KUHP unsur-unsur delik dan unsur pertanggungjawaban pidana bercampur aduk dalam buku II dan III, sehingga dalam membedakannya dibutuhkan seorang ahli yang menentukan unsur keduanya. Menurut pembuat KUHP syarat pemidanaandisamakan dengan delik, oleh karena itu dalam pemuatan unsur-unsur delik dalam penuntutan haruslah dapat dibuktikan juga dalam persidangan.

Pertanggungjawaban pidana menjurus kepada pemidanaan petindak, jika telah melakukan suatu tindak pidana dan memenuhi unsur-unsurnya yang telah ditentukan dalam undang-undang. Dilihat dari sudut terjadi suatu tindakan yang terlarang (diharuskan), seseorang akan dipertanggungjawab-pidanakan atas tindakan-tindakan tersebut apabila tindakan tersebut bersifat melawan hukum untuk itu. Dilahat dari sudut kemampuan bertanggung jawab maka hanya seseorang “mampu bertanggung jawab” yang dapat

rtanggungjawab-pidanakan.

, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, 1983. hal.379.



Dikatakan seseorang mampu bertanggung jawab (*toerekeningvatbaar*), bilamana pada umumnya :

a. Keadaan jiwanya :

1. Tidak terganggu oleh penyakit terus-menerus atau sementara.
2. Tidak cacat dalam pertumbuhan.
3. Tidak terganggu karena terkejut, amarah yang meluap, pengaruh bawah sadar, dengan perkataan lain dia dalam keadaan sadar.

b. Kemampuan jiwa :

1. Dapat meng insafi hakekat dari tindakannya.
2. Dapat menentukan kehendaknya atas tindakan tersebut, apakah akan dilaksanakan atau tidak.
3. Dapat mengetahui dari ketercelaan atas tindakan tersebut.

Pertanggungjawaban pidana disebut sebagai "*toerekenbaarheid*" dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersangka/terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana (*crime*) yang terjadi atau tidak.⁸ Petindak di sini adalah orang, bukan makhluk lain. Untuk membunuh, mencuri, menghina dan sebagainya, dapat dilakukan oleh siapa saja. Lain halnya jika tindakan



⁸Deslan, *Perbuatan Pidana dan Pertanggung Jawab Pidana*, Jakarta : Penerbit Aksara 81.

merupakan menerima suap, menarik kapal dari pemilik/pengusahanya dan memakainya untuk keuntungan sendiri.

B. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (untuk selanjutnya disebut UU ASN) Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁹ Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia Pegawai Aparatur Sipil Negara (untuk selanjutnya disebut Pegawai ANS) adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau Negara. Selanjutnya Kranenburg berpendapat bahwa pengertian PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan meawkili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.¹⁰

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, "Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk



Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
ni, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 31

mencapai tujuan tertentu”.¹¹ Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Selanjutnya dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.¹²

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* berpendapat bahwa:¹³

Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the

jaja, 2006, *Administrasi Kepegawian*, Jakarta, Rajawali, Hal. 113
114

g, 1951, *Modern Political Constitutions*, Sidgwick and Jackson Limited, London, hlm. 6.



means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the community to defray the cost of defending the state and of enforcing the law it makes on the state behalf.

Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; Ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

2. Jenis Aparatur Sipil Negara

Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada pasal 6 UU No. 5 tahun 2014. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Terkait dengan status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang



diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Mengenai status ASN diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa :

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

3. Hak, Kewajiban dan Larangan Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat



dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administrativus* dan *organization man*.¹⁴

Dalam definisi Pegawai ASN telah disebutkan bahwa ia memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang. Sudah menjadi ketentuan akan ada hak tapi jika sebuah kewajiban. Berdasarkan UU ASN, Hak Pegawai Negeri diatur dalam Pasal 21 Yaitu sebagai berikut:¹⁵

- a) Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d) Perlindungan dan
- e) Pengembangan kompetensi.

Berbicara tentang hak pasti akan menyangkut dengan kewajiban, adapun kewajiban PNS diatur dalam Pasal 23 UU ASN yaitu:



ni, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 31
Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- a) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penjabaran lebih lanjut tentang kewajiban Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:¹⁶

Pasal 3 mengatur bahwa setiap PNS wajib:

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



- 1) mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD NRI 1945 dan pemerintah;
- 4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS;
- 7) mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seorang, dan/atau golongan;
- 8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- 10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;



- 13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
- 17) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selanjutnya dalam Pasal 4 PP 53 Tahun 2010 mengatur bahwa PNS dilarang:

- 1) menyalahgunakan wewenang;
- 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) tanpa izin pemerintah menjado pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) memiliki, membeli, menjual menggadaikan, menyewakan, atau menjaminkan barang-barang, baik bergerak ataupun tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;



- 6) melakukan kegiatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung ataupun tidak langsung merugikan Negara;
- 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung ataupun tidak langsung dan dengan dalil apapun untuk di angkat dalam jabatan;
- 8) menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaanya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon presiden,wakil presiden, Dewan perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;



- c) sebagai peserta kampanye dengan menggerakkan PNS lain dan/atau;
- d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
- e) memberikan dukungan kepada calon presiden /wakil presiden dengan cara:
 - a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - b) mengadakan kegiatan yang mengara kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang.

4. Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang



berwenang untuk menghukum.¹⁷ Berdasarkan pada PP No. 53 Tahun 2010 Jenis-Jenis Pelanggaran Disiplin PNS dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Pelanggaran terhadap kewajiban PNS,
2. Pelanggaran terhadap larangan bagi PNS.

Mengenai pelanggaran terhadap kewajiban diatur dalam pasal 8, pasal 9, dan pasal 10. Sedangkan Pelanggaran terhadap larangan bagi PNS diatur dalam pasal 11, pasal 12, dan pasal 13 PP No. 53 Tahun 2010.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena telah melanggar peraturan disiplin PNS. Pelanggaran itu bisa berupa pelanggaran terhadap kewajiban PNS dan pelanggaran terhadap larangan bagi PNS. Berbicara tentang Disiplin PNS, maka harus mengetahui juga mengenai tingkat dan jenis hukuman Disiplin bagi seorang PNS apabila terjadi suatu pelanggaran terhadap aturan disiplin itu sendiri. Tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PNS diatur dalam pasal 7 PP No. 53 tahun 2010. Tingkat hukuman disiplin bagi PNS itu dibagi menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat Hukuman Disiplin Ringan
- 2) Tingkat Hukuman Disiplin Sedang
- 3) Tingkat Hukuman Disiplin Berat



haha MPA, 2008, Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia, Kencana, Jakarta, hlm.

Jenis hukuman disiplin bagi PNS itu dibagi menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1. Jenis hukuman disiplin ringan biasanya berupa :

a. Teguran Lisan

Teguran lisan adalah hukuman disiplin yang berupa teguran yang dinyatakan dan disampaikan secara langsung oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Teguran Tertulis

Teguran Tertulis adalah hukuman disiplin yang berupa teguran yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum PNS yang melakukan pelanggaran.

c. Pernyataan Rasa Ketidakpuasan atas Kinerja Secara Tertulis.

Pernyataan rasa tidak puas secara tertulis adalah hukuman disiplin yang berupa pernyataan rasa tidak puas yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum PNS yang melakukan pelanggaran.

2. Jenis hukuman disiplin sedang biasanya berupa :

a) penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun,

b) penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun,



c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.

3. Jenis hukuman disiplin berat biasanya berupa :

a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun,

b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,

d) pembebasan dari jabatan,

e) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS,

f) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

C. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pada Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materill mencermati hubungan antara Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.¹⁸ Pegawai Negeri

n, 1982, Hukum Kepegawaia. Raja. Bina AKsara, Jakarta.hlm. 12



Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara.¹⁹ Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengertian dari Pegawai Negeri yaitu: “setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Disertai tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai Negeri, menurut Mahfud M.D dalam buku Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi, terbagi dalam dua bagian



Idarminta, W,J,S, 1986, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta, Balai Hlm. 702

yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).

1) Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang) tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No 43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan Pegawai Negeri dengan pemerintah, atau mengenai kedudukan Pegawai Negeri. Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut :²⁰

Pasal 1 angka 1 menyebutkan Pegawai Negeri adalah, setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1) menyebutkan Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara, yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pengertian stipulatif berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian, dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.

2) Pengertian Ekstensif



ka, Sastra, dan Marsono, 1995, Hukum Kepegawaian di Indonesia, ambatan. Hlm. 95

Pegawai Negeri berkaitan dengan pengertian stipulatif, ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Hal tersebut dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Pengertian tersebut terdapat pada : ²¹

1. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Intinya, orang yang disertai suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri, menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
2. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah



n. 10

orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan, atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

3. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
4. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.²²

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri Sipil dalam hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah, dalam memposisikan

penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena



pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri Sipil.

2. Pengertian Atasan Langsung

Istilah Atasan Langsung dijumpai dalam Pasal 24 ayat (3) yang menyatakan bahwa apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan: a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan. Namun tidak dijelaskan lebih jelas apa yang dimaksud dengan “Atasan Langsung”.

3. Pengertian Gaji

Pada penjelasan Pasal 22 huruf a Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.



4. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Pasal 2 ayat (1) UU N0.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah, Pegawai Negeri yang bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Berdasarkan penjabaran tersebut, Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang merupakan Aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (1) dibagi menjadi; Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.²³ Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. PNS tersebut bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi

Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan
Sri., dkk, 2008, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Jakarta, Sinar Grafika.



Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas lainnya.²⁴ Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintahan daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya²⁵.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. Pejabat yang berwenang sebagaimana disebutkan Pasal 2 ayat (1), dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pengertian pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu, guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak diberikan kedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai diluar PNS dan pegawai lainnya. Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya.²⁶



Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, mengatur bahwa semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 dilaksanakan sampai dengan tahun anggaran 2009, namun sampai dengan tahun 2007, dalam hal proses pengangkatannya terdapat berbagai permasalahan yang ternyata tidak sesuai dengan keinginan dari Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005. Pasal 3 ayat (1) berbunyi: pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai:

1. Tenaga guru;
 2. Tenaga kesehatan pada unit pelayanan kesehatan;
 3. Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan;
- dan
4. tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.²⁷

Pemerintah dalam implementasinya, hanya melihat pada syarat-syarat formil, yaitu masa kerja dan usia tanpa mempertimbangkan skala prioritas yang diharapkan oleh pembuat peraturan. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon



Pegawai Negeri Sipil ternyata didominasi oleh tenaga administratif yang notabene di luar skala prioritas yang termaktub dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005.

D. Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan. Pemerintah juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.²⁸ Pegawai Negeri mempunyai peranan amat penting sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan

ional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.



Pegawai Negeri Sipil dalam konteks hukum publik, bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam artian wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Seorang Pegawai Negeri sebagai abdi negara juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.²⁹

Pegawai Negeri Sipil mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, pada akhirnya dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pemerintahan Kota Bandung, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, serta memiliki ketaatan dan kesetiaan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sastra



n. 39

Djatmika mengatakan, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
3. Kewajiban lain-lain.³⁰

Pegawai Negeri Sipil untuk menjunjung tinggi kedudukannya, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan. Penjelasan hal tersebut sebagai berikut;

- a. Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pada umumnya kesetiaan timbul dari pengetahuan dan pemahaman dan keyakinan yang mendalam terhadap apa yang disetiai, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila yang disetiai adalah sebagaimana termaktub dalam Pembukaan



n. 40

Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pada dasarnya dirumuskan secara singkat, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk menjabarkan dan melaksanakan secara taat asas, kreatif, dan konstruktif terhadap nilai-nilai yang terkandung, baik dalam tugas maupun dalam sikap, perilaku dan perbuatannya sehari-hari. Pelanggaran terhadap disiplin, pelanggaran hukum dalam dinas maupun di luar dinas secara langsung maupun tidak langsung merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- b. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c. Pengabdian (terhadap Negara dan masyarakat) merupakan kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara secara keseluruhan maupun dengan masyarakat secara khusus.
- d. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat (pada keadaan yang sebenarnya) atau keadaan ingat (tahu) akan dirinya.
- e. Jujur berarti lurus hati; tidak curang (lurus adalah tegak benar), terus terang (benar adanya). Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk



tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya atau keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terdapat sesuatu hal, boleh dituntut dan dipersalahkan.

- f. Menjunjung tinggi berarti memuliakan atau menghargai dan menaati martabat bangsa. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara mengandung arti bahwa norma-norma yang hidup dalam Bangsa dan Negara Indonesia harus dihormati. Setiap Pegawai Negeri Sipil harus menghindari tindakan dan tingkah laku yang dapat menurunkan atau mencemarkan kehormatan Bangsa dan Negara.
- g. Cermat berarti (dengan saksama); (dengan) teliti; dengan sepenuh minat (perhatian).
- h. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik, aturan yang bertalian dengan baik.
- i. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat untuk melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Bersemangat berarti ada semangatnya, mengandung semangat. Biasanya semangat timbul karena keyakinan atas kebenaran dan kegunaan tujuan yang akan dicapai.
- j. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi (hanya diketahui oleh seorang atau beberapa orang saja; ataupun sengaja disembunyikan supaya orang lain tidak mengetahuinya).



Rahasia dapat berupa rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilaksanakan yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya, apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.

- k. Tugas Kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.³¹

Berdasarkan uraian-uraian kewajiban Pegawai Negeri Sipil di atas, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban-kewajibannya akan dilakukan penindakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Presiden Soeharto pernah dalam pidatonya antara lain mengatakan: “Buanglah anggapan yang kurang tepat bahwa menjadi pegawai adalah semata-mata untuk mencari penghasilan, apalagi untuk memperoleh keuntungan. Camkanlah baik-baik bahwa Pegawai Negeri adalah abdi yang harus melayani masyarakat. Lapangan Pegawai Negeri adalah lapangan pengabdian dan perjuangan, bukan saja lapangan mencari nafkah³².”

Kutipan pidato di atas memang benar, tetapi tidak ada salahnya jika dalam hal ini dibicarakan masalah hak-hak yang dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil karena dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 telah menggariskan masalah tersebut. Undang-Undang No. 43

n. 41
Soedibyo, 1983, Hukum Kepegawaian (Mengenai kedudukan hak dan pegawai negeri sipil), Ghalia Indonesia, Jakarta. Hlm. 108



Tahun 1999, didalamnya terdapat ada 4 Pasal yang menyebutkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil, adapun Pasal tersebut sebagai berikut;

Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 8

Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.
- (2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacad jasmani atau cacad rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan-kannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
- (3) Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

al 10



Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Berdasarkan Pasal-Pasal tersebut, aspek kebutuhan pegawai jika dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban dari pegawai. Hubungan ini meliputi kecendrungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktivitas dan timbulnya output berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Peraturan kepegawaian dalam hal ini, merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moril maupun dari sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal, dalam bentuk kewajiban yang merupakan maksud dan tujuan dalam organisasi guna pencapaian misinya. Hal tersebut dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan, guna menuju kesejahteraan masyarakat di dalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.

E. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

1. Konsep dan Tujuan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai



kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.³³ Pengertian di atas mengandung dua hal yaitu; pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Pengertian lain dikemukakan oleh Rahardjo dkk, bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal, pembinaan menurut pengertian di atas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai³⁴. Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan



Miftah, 1999, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Jakarta, Kencana
h. 7

organisasi yang berdampak pada prestasi kerja³⁵. Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia kepada organisasi.

Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan latihan, sampai dengan kesejahteraan di luar gaji. Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi. ³⁶Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap dan mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-



udin A, Tayibnapis, 1995, Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik, radnya Paramita. Hlm. 136

Undang Dasar 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecapan melaksanakan tugas organisasi. Langkah tersulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

37

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai landasan normatif kepegawaian, tidak secara tegas membedakan pengertian manajemen dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Pasal 1 ayat 8). Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna (Pasal 12 ayat 1).

Undang-undang tersebut memang tidak secara tegas menjelaskan pengertian pembinaan Pegawai Negeri Sipil, namun secara tersirat dapat ditafsirkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari manajemen kepegawaian. Pembinaan

alam perspektif yang lebih luas, dapat dikatakan bahwa

n. 405



pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang intinya adalah bagaimana memberikan treatment terhadap sumber daya manusia yang ada, agar sesuai dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu contoh dari Pembinaan pegawai adalah sosok pembentukan pegawai yang diinginkan organisasi. Contohnya, seorang petugas pencatatan sipil yang direkrut dari lulusan SMA, yang sebelumnya tidak mengetahui mengenai tugas pencatatan sipil. Melalui pembinaan dengan cara pembentukan sikap dan mental yang loyal, serta setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan cara peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi, maka diharapkan dia dapat menjadi petugas pencatatan sipil yang cakap dan trampil.

Upaya peningkatan kecakapan dan ketrampilan serta masa kerja yang telah dijalani, dengan sendirinya pegawai mengharapkan adanya penghargaan dari pemerintah berupa kesejahteraan material dan non material. Kegagalan mengakomodasi pegawai akan menurunkan etos kerja yang pada gilirannya akan merugikan Negara, serta proses pembinaan yang dijalani pada masa awal kerja seorang Pegawai Negeri Sipil pun

menjadi sia-sia. Berdasarkan hal itu rencana pembinaan harus ada kaitan antara pendidikan pelatihan dengan sistim penghargaan,



agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia secara penuh pada Negara dan Bangsa. Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil seperti yang dimaksud di atas, Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Berkaitan dengan pembinaan kenaikan pangkat, di samping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier.

Aparatur Negara dalam melaksanakan pembinaan, diperlukan adanya landasan hukum yang kuat dan memuat ketentuan yang tegas sebagaimana tertulis dalam buku Burhannudin yang berjudul Administrasi Kepegawaian antara lain :

1. Pegawai Negeri Sipil: adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat;
2. Pegawai Negeri Sipil harus setia dan taat sepenuhnya terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara terintegrasi, yaitu adanya ketentuan pembinaan yang sama



terhadap segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil daerah;

4. Pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja;
5. Sistem penggajian yang mengarah pada penghargaan terhadap prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab;
6. Satuan organisasi Lembaga Pemerintah mempunyai jumlah dan kualitas pegawai yang rasional berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja;
7. Tindakan korektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang nyata-nyata melakukan pelanggaran terhadap norma-norma hukum dan norma-norma kepegawaian;
8. Pembinaan dan pengembangan jiwa korsa yang bulat untuk menjamin keutuhan dan kekompakan segenap Pegawai Negeri Sipil;
9. Pengembangan sistem administrasi yang berdaya guna dan pengawasan yang berhasil guna.³⁸

2. Tujuan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai

terhadap Negara dan bangsa, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era

n. 136



globalisasi pasar bebas, Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja;
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis;
4. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undnag-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata;
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang;
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.³⁹



f, 1996, Manajemen Kepegawaian Din Indonesia, Jakarta, PT,Toko Gunung
lm. 85

Suatu pembinaan diarahkan agar : (1) pegawai dapat melaksanakan tugas- tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (2) mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas- tugas; (3) diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah; dan (4) terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal.⁴⁰ Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing- masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjasi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan.⁴¹

Perhatian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.



, Saydam , 1997, Kamus Istilah Kepegawaian, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

3. Jenis Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan pegawai bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryono dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja.⁴² Bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu: (1) pembinaan mental dan spiritual; (2) pembinaan loyalitas; (3) pembinaan hubungan kerja; (4) pembinaan moral dan semangat kerja; (5) pembinaan disiplin kerja; (6) pembinaan kesejahteraan; dan (7) pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.⁴³ Implementasi *character building* sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut: (1) pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara bottom up; (2) pembinaan pemikiran, sikap dan perilaku secara utuh; dan (3) pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.⁴⁴

Pembinaan dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem



nto, B. Sastrohadiwiryono, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, an Administratif dan Operasional, Jakarta, Bumi Aksara. hlm. 281
, Saydam, 1997, Kamus Istilah Kepegawaian, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
sono, Soemarno, 2002, Character Building, Membentuk Watak, Jakarta, Elex
mputindo. Hlm. 165

prestasi kerja (Pasal 12 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (Pasal 30 ayat 1-2). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam konteks kepegawaian di atas paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu : aspek pembinaan sikap, pembinaan mental, dan perilaku pegawai. Sebagai contoh, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar Pegawai Negeri Sipil memiliki rasa kebanggaan terhadap profesinya. Pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan pembinaan disiplin menekankan agar Pegawai Negeri Sipil mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kebijakan pokok pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi: (1) lingkup pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah nasional; (2) pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, dengan titik berat sistem prestasi kerja; (3) standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil berlaku nasional dan berorientasi global; dan (4) pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.⁴⁵

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil ke depan diarahkan pada Pegawai Negeri Sipil yang netral, profesional, sejahtera, dan



to, 2003, Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, Makalah disampaikan pada Diklatpim Tingkat II. 2

akuntabel. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan kata lain, diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, bersikap dan berperilaku jujur, bersih dan disiplin, bermoral tinggi, dan netral dari pengaruh partai politik.

Pembinaan pegawai dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal, yaitu: pembinaan disiplin kerja, pembinaan karier dan pembinaan etika profesi, karena menurut Penulis, ketiga hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan dari ketiga hal di atas adalah sebagai berikut :

a. Pembinaan Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin (discipline) pegawai dalam hukum kepegawaian berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Banyak ragam berkaitan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (discipline is management action to enforce organization).⁴⁶ Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin



Keith, Newstrom, 1985, John, W., Perilaku Dalam Organisasi, (terjemahan), Erlangga. Djatmika, Sastra, dan Marsono, 1995, Hukum Kepegawaian di Jakarta, Djembatan. Hlm. 87

dapat dikatakan juga sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan sebuah organisasi.⁴⁷

Ahli lain menggunakan istilah kedisiplinan, yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.⁴⁸

Pendapat para ahli diatas memang beragam, tetapi terdapat benang merah yang dapat disimpulkan, bahwa disiplin pada dasarnya adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut, pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya atau organisasinya. Disiplin kerja dapat

⁴⁷ Mothie Robert, L., Jackson, John, H., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, (an), Jakarta, Salemba Empat. Moleong, Lexy J, 1991, Metode Penelitian Bandung, PT. Remaja Rosada Karya. Hlm. 314
⁴⁸ S.P Hasibuan, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi
Harbun, S.F , Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara, Liberty, Yogyakarta, . 193



diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁴⁹

Disiplin menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah: “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin”.

Adapun tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain adalah:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.



Anwar Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Hlm. 129

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.⁵⁰

Guna mewujudkan tujuan-tujuan di atas, pembinaan disiplin pegawai dapat dilakukan melalui beberapa hal sebagai berikut: 1) penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib-tata tertib yang harus dilaksanakan; 2) menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin; 3) melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

b. Pembinaan Karier Pegawai

Pembahasan tentang karier Pegawai Negeri Sipil, bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi, akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga seseorang memasuki usia pensiun. Adalah hal yang logis dan wajar apabila dalam kehidupan organisasi, seseorang mengajukan berbagai pertanyaan yang menyangkut karier dan prospek perkembangannya di masa depan. Beberapa pertanyaan tersebut berkisar pada: Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan apa



nto, B. Sastrohadiwiryono, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, dan Administratif dan Operasional, Jakarta, Bumi Aksara. hlm. 296

yang dituntut organisasi agar meraih kemajuan dalam kariernya. Sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasi, jika promosi menuntut pelatihan tambahan, apakah organisasi menyelenggarakan pelatihan tersebut ataukah pegawai sendiri yang mencari kesempatan untuk itu. Sampai sejauh mana faktor keberuntungan berperan dalam promosi seseorang dalam organisasi, dan mana yang lebih penting kemampuan kerja atau kesediaan beradaptasi terhadap keinginan pejabat yang berwenang memutuskan promosi seseorang.⁵¹

Berbicara mengenai karier (career) dalam kehidupan organisasional, biasanya diartikan sebagai keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya.⁵² Ada pendapat lain yang mengartikan karier sebagai urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karier dalam istilah kepegawaian, sering diartikan dengan kemajuan atau perkembangan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menekuni pekerjaannya selama masa aktif dalam hidupnya. Karier sering juga diterjemahkan dengan mobilitas pegawai dalam suatu organisasi mulai penerimaan, pengangkatan menjadi pegawai sampai pensiun dalam suatu rangkaian jenjang kepangkatan, dan



Sondang P. 1996, Filsafat Administrasi, Jakarta, Gunung Agung. Hlm. 205

dalam jabatan-jabatan yang dilaluinya.⁵³ Pendek kata, sebagian orang menganggap karier sebagai promosi di dalam organisasi.

Merangkum dari beberapa pendapat di atas, dijelaskan bahwa kata “karier” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Perspektif pertama, karier adalah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya.⁵⁴ Perspektif lainnya, karier terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua, ini merupakan karier yang subjektif. Kedua perspektif tersebut, objektif dan subjektif terfokus pada individu. Kedua perspektif tersebut menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga dapat memanipulasi peluang agar memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karier mereka. Seorang pegawai agar mengetahui pola karier yang terbuka, perlu memahami tiga hal. Pertama, adalah sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila seseorang mampu bekerja secara produktif, loyal pada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang. Kedua, adalah perencanaan karier dalam arti

⁵³ Gouzali, Saydam, 1997, Kamus Istilah Kepegawaian, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Robert, L., Jackson, John, H., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, (an), Jakarta, Salemba Empat. Moleong, Lexy J, 1991, Metode Penelitian Bandung, PT. Remaja Rosada Karya. Hlm. 62



keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya. Ketiga, adalah kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya.

F. Tindak Pidana

Pembentuk Undang-undang menggunakan istilah *Straafbaarfeit* untuk menyebutkan nama tindak pidana. Selanjutnya Simons memberikan definisi terhadap tindak pidana atau *strafbaarfeit*.⁵⁵

“Tindakan melanggar hukum yang telah dilakukan dengan sengaja ataupun tidak dengan sengaja oleh seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan atas tindakannya dan oleh undang-undang telah dinyatakan sebagai tindakan yang dapat dihukum”

E. Utrecht menerjemahkan *strafbaarfeit* dengan istilah peristiwa pidana yang sering juga ia sebut delik, karena peristiwa itu suatu perbuatan *handelen* atau *doen-positif* atau suatu melalaikan *nalaten*-negatif, maupun akibatnya (keadaan yang ditimbulkan karena perbuatan atau melalaikan itu). Peristiwa pidana merupakan suatu peristiwa hukum (*rechtsfeit*), yaitu peristiwa kemasyarakatan yang membawa akibat yang diatur oleh hukum.⁵⁶

Menurut Pompe, perkataan *strafbaarfeit* secara teoritis dapat dirumuskan sebagai suatu:⁵⁷

“Pelanggaran norma atau gangguan terhadap tertib hukum yang dengan sengaja atau tidak disengaja telah dilakukan oleh



ati. Op.cit. hlm. 5
n. 6

seorang pelaku, dimana penjatuhan hukuman terhadap pelaku itu adalah penting demi terpeliharanya tertib hukum dan terjaminnya kepentingan umum.”

Sedangkan menurut Moeljatno, tindak pidana adalah.⁵⁸

“Perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan yang sama disertai sanksi berupa pidana tertentu bagi barang siapa yang melanggar aturan tersebut. Dapat juga dikatakan bahwa perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang hukum dan diancam pidana asal saja dalam hal itu diingat bahwa larangan ditujukan pada perbuatan (yaitu kejadian atau keadaan yang ditimbulkan oleh kelakuan orang, sedang ancaman pidananya ditujukan pada orang yang menimbulkan kejahatan).

Menurut Adami Chazawi, tindak pidana atau dalam bahasa belanda *strafbaarfeit*, yang sebenarnya merupakan istilah resmi dalam wetboek van strafrecht, atau kitab undang-undang hukum pidana, yang sekarang berlaku di Indonesia. Ada istilah lain dalam bahasa asing, yaitu *delict*. Oleh karena itu tindak pidana berarti suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukum pidana dan pelaku ini dapat dikatakan merupakan subjek tindak pidana. Termasuk subjek tindak pidana dalam pandangan KUHP yaitu seorang manusia sebagai oknum.⁵⁹

Dalam hukum Islam, tindak pidana (*delik, jarimah*) diartikan sebagai perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh syarak yang diancam oleh Allah SWT dengan hukuman hudud atau takzir. Jadi,



. 7
Chazawi. 2002. Pelajaran Hukum Pidana; Stelsel Pidana, Teori-Teori
anaan, dan Batas Berlakunya Hukum Pidana. Bagian 1. Jakarta: PT Raja
o, hlm. 126-127

dapat disimpulkan bahwa tindak pidana adalah melakukan setiap perbuatan yang dilarang atau meninggalkan perbuatan yang telah ditetapkan hukum Islam atas keharaman dan diancam hukuman terhadapnya. Dengan kata lain, berbuat atau tidak berbuat baru dianggap sebagai tindak pidana apabila telah ditetapkan dan diancamkan suatu hukuman terhadapnya.⁶⁰

1. Unsur-Unsur Tindak Pidana

Unsur-unsur Tindak Pidana ialah:⁶¹

a. Unsur Subjektif

- 1) Kesengajaan atau kelalaian
- 2) Maksud dari suatu percobaan atau *poging* seperti yang dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) KUHP.
- 3) Berbagai maksud seperti yang terdapat dalam kejahatan pencurian, penipuan, pemerasan, pemalsuan, dan lain-lain.
- 4) Merencanakan terlebih dahulu, seperti yang terdapat dalam kejahatan menurut Pasal 340 KUHP.
- 5) Perasaan takut seperti yang terdapat dalam rumusan tindak pidana menurut Pasal 308 KUHP.

b. Unsur Objektif

- 1) Sifat melawan hukum
- 2) Kualitas dari pelaku, misalnya seorang pegawai negeri sipil melakukan kejahatan yang diatur dalam Pasal 415 KUHP.
- 3) Kausalitas, yaitu hubungan antara suatu tindakan sebagai penyebab dengan kenyataan sebagai akibat.

Sedangkan Amir Ilyas menyebutkan bahwa tindak pidana adalah setiap perbuatan yang mengandung unsur-unsur sebagai berikut:⁶²



Ali. 2010. Yusril VS Criminal Justice System. Makassar: PT Umitoha, hlm. 48
ati, Op.cit. hlm. 7

Ilyas. 2002. Asas-asas Hukum Pidana. Yogyakarta: Rangkang Education
karta & PuKAP-Indonesia, hlm. 18

1. Perbuatan tersebut dilarang oleh undang-undang (mencocoki rumusan delik)
2. Memiliki sifat melawan hukum
3. Tidak ada alasan pembenar.

2. Subjek Tindak Pidana⁶³

Dalam pandangan KUHP, yang dapat menjadi subjek tindak pidana adalah seorang manusia sebagai oknum. Ini mudah terlihat pada perumusan-perumusan dari tindak pidana dalam KUHP, yang menampakkan daya berpikir sebagai syarat bagi subjek tindak pidana itu, juga terlihat pada wujud hukuman/pidana yang termuat dalam pasal-pasal KUHP, yaitu hukuman penjara, kurungan, dan denda. Dengan adanya perkumpulan-perkumpulan dari orang-orang, yang sebagai badan hukum turut serta dalam pergaulan hidup kemasyarakatan, timbul gejala-gejala dari perkumpulan itu, yang apabila dilakukan oleh oknum, jelas masuk perumusan berbagai tindak pidana.

Dalam hal ini, sebagai perwakilan, yang terkena hukuman pidana adalah oknum lagi, yaitu orang-orang yang berfungsi sebagai pengurus dari badan hukum, seperti misalnya seorang direktur dari suatu perseroan terbatas yang dipertanggungjawabkan. Sedangkan mungkin sekali seorang direktur itu hanya melakukan saja putusan dari dewan direksi. Maka, timbul dan kemudian merata gagasan bahwa juga suatu

perkumpulan sebagai badan tersendiri dapat dikenakan hukuman

Prodjodikoro. 2003. Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia. Bandung: PT Aditama, hlm. 59-60



pidana sebagai subjek suatu tindak pidana. hukuman tindak pidana ini tentunya hanya yang berupa denda, yang dapat dibayar dari kekayaan perkumpulan.

G. Tindak Pidana Korupsi

1. Pengertian Tindak Pidana Korupsi

Dalam Ensiklopedia Indonesia disebut “Korupsi” (dari bahasa Latin: *Corruptio* = penyuapan; *Corruptore* = Merusak) gejala dimana para pejabat, badan-badan negara menyalahgunakan wewenang dengan terjadinya penyuapan, pemalsuan serta ketidakberesan lainnya.⁶⁴

Adapun arti harfiah dari korupsi dapat berupa:

- a) Kejahatan, kebusukan, dapat disuap, tidak bermoral, kebejatan, dan ketidakjujuran.⁶⁵
- b) Perbuatan yang buruk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya.⁶⁶
- c) -Korup (busuk, suka menerima uang/sogok; memakai kekuasaan untuk kepentingan sendiri dan sebagainya)
-Korupsi (perbuatan busuk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya)
-Koruptor (orang yang korupsi).⁶⁷

Sedangkan dalam The Lexicon Webster Dictionary kata korupsi berarti: kebusukan, keburukan, kebejatan, ketidakjujuran,

⁶⁴Evi Hartati, Op.cit. hlm. 8

pat pula dilihat dalam kamus S. Wojowasito-W.J.S. Poerwadarminta. Kamus Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris. Bandung: Hasta.,
pat pula dilihat dalam kamus W.J.S. Poerwadarminta. 1976. Kamus lengkap Indonesia. Penerbit: Balai Pustaka
pat pula dilihat dalam kamus Muhammad Ali. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern. Jakarta: Pustaka Amani



dapat disuap, tidak bermoral, penyimpangan dari kesucian, kata-kata atau ucapan yang menghina atau memfitnah.⁶⁸

Baharuddin Lopa mengemukakan bahwa:⁶⁹

“Korupsi adalah suatu tindak pidana yang berhubungan dengan penyuapan, manipulasi dan perbuatan-perbuatan lainnya sebagai perbuatan melawan hukum yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, merugikan kesejahteraan atau kepentingan rakyat/umum.”

Lebih lanjut Lopa mengemukakan dan memandang korupsi dalam bidang materil, bidang politik dan bidang ilmu pengetahuan sebagai berikut:⁷⁰

“Perbuatan yang merugikan keuangan atau perekonomian negara adalah korupsi di bidang materil sedangkan korupsi di bidang politik dapat berwujud berupa manipulasi pemungutan suara dengan cara penyuapan, intimidasi, paksaan atau campur tangan yang dapat mempengaruhi kebebasan memilih. Selanjutnya korupsi ilmu pengetahuan dengan cara antara lain tidak memberikan pelajaran yang wajar sehingga si murid (siswa, mahasiswa) menerima ilmu pengetahuan kurang dari yang seharusnya atau menyatakan (mempublikir) sesuatu karangannya/ciptaan ilmu pengetahuan atas namanya adalah ciptaan orang lain.”

Menurut Suyatno, Korupsi didefinisikan menjadi empat jenis, yaitu sebagai berikut:⁷¹

1. *Discretionary corruption* ialah korupsi yang dilakukan karena adanya kebebasan dalam menentukan kebijaksanaan, sekalipun nampaknya bersifat sah, bukanlah praktik-praktik yang dapat diterima oleh para anggota organisasi.



ranger S.T. 1997. Kamus Kantong Inggris Indonesia. Jakarta: PT Ichtiar Baru
veve, hlm. 62

din lopa dan Moch. Yamin. 1987. Undang-Undang Pemberantasan Tindak
Korupsi. Bandung: Alumni, hlm. 6

. 2005. Kolusi, Korupsi, Nepotisme. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, hlm 17

2. *Illegal corruption* ialah suatu jenis tindakan yang bermaksud mengacaukan bahasa atau maksud-maksud hukum, peraturan dan regulasi tertentu.
3. *Mercenary corruption* ialah jenis tindak pidana korupsi yang dimaksud untuk memperoleh keuntungan pribadi, melalui penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan.
4. *Ideological corruption* ialah jenis korupsi illegal maupun discretionery yang dimaksudkan untuk mengejar tujuan kelompok.

Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 jo.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas

Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, menyebutkan bahwa pengertian tindak pidana korupsi:

“setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara”

Ermansyah Djaja mengemukakan tujuh tipologi tindak pidana korupsi menurut Undang-undang RI Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2001 adalah sebagai berikut:⁷²

1. Tipe tindak pidana korupsi “murni merugikan keuangan negara”
 - a. Pasal 2
 - b. Pasal 3
 - c. Pasal 7 ayat 1 huruf a
 - d. Pasal 7 ayat 1 huruf c
 - e. Pasal 7 ayat 2
 - f. Pasal 8
 - g. Pasal 9
 - h. Pasal 10 huruf a
 - i. Pasal 12 huruf i
 - j. Pasal 12A



⁷² Ermansyah Djaja. 2010. Memberantas Korupsi Bersama KPK. Edisi kedua. Jakarta: Grafindia Pratama, hlm 59-61

- k. Pasal 17
- 2. Tipe tindak pidana korupsi “suap”
 - a. Pasal 5
 - b. Pasal 6
 - c. Pasal 11
 - d. Pasal 12 huruf a
 - e. Pasal 12 huruf b
 - f. Pasal 12 huruf c
 - g. Pasal 12 huruf d
 - h. Pasal 12 A
 - i. Pasal 17
- 3. Tipe tindak pidana korupsi “pemerasan”
 - a. Pasal 12 huruf e
 - b. Pasal 12 huruf f
 - c. Pasal 12 huruf g
 - d. Pasal 12A
 - e. Pasal 17
- 4. Tipe tindak pidana korupsi “penyerobotan”
 - a. Pasal 12 huruf i
 - b. Pasal 17
- 5. Tipe tindak pidana korupsi “gratifikasi”
 - a. Pasal 12B juncto 12C
 - b. Pasal 13
 - c. Pasal 17
- 6. Tipe tindak pidana korupsi “percobaan, pembantuan, dan pemufakatan”
 - a. Pasal 7 ayat 1 huruf b
 - b. Pasal 7 ayat 1 huruf d
 - c. Pasal 8
 - d. Pasal 10 huruf b
 - e. Pasal 10 huruf c
 - f. Pasal 15
 - g. Pasal 16
 - h. Pasal 17
- 7. Tipe tindak pidana korupsi “lainnya”
 - a. Pasal 21
 - b. Pasal 22
 - c. Pasal 23
 - d. Pasal 24



2. Unsur-Unsur Tindak Pidana Korupsi

Menurut Sudarto, unsur-unsur tindak pidana korupsi yaitu sebagai berikut:⁷³

- a. Melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, orang lain atau suatu badan. "Perbuatan Memperkaya" artinya berbuat apa saja, misalnya mengambil, memindahbukukan, menandatangani kontrak dan sebagainya, sehingga si pembuat bertambah kaya.
- b. Perbuatan itu bersifat melawan hukum. "Melawan Hukum" di sini diartikan secara formil dan materiil. Unsur ini perlu dibuktikan karena tercantum secara tegas dalam rumusan delik.
- c. Perbuatan itu secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan negara dan/atau perekonomian negara, atau perbuatan itu diketahui atau patut disangka oleh pembuat bahwa merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

3. Dasar Peraturan Tindak Pidana Korupsi

Secara asas ketentuan hukum pidana dapat diklasifikasikan menjadi Hukum Pidana Umum (*ius commue*) dan Hukum Pidana Khusus (*ius singulare*). Ketentuan-ketentuan hukum pidana umum dimaksudkan berlaku secara umum seperti diatur dalam KUHP, sedangkan ketentuan-ketentuan hukum pidana khusus dimaksudkan sebagai ketentuan hukum pidana yang mengatur tentang kekhususan subjeknya dan perbuatan yang khusus (*bijzonderlijkfeiten*).⁷⁴

Keberadaan tindak pidana korupsi dalam hukum positif

Indonesia dapat dijumpai dalam:⁷⁵



ati, Op.cit. hlm. 18

1981. Kapita Selektta Hukum Pidana. Bandung: Alumni, hlm. 61

h Djaja, Op.cit. hlm 34-48

1. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Keberadaan tindak pidana korupsi dalam kitab undang-undang hukum pidana diatur dalam Pasal-Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435, yang telah diadopsi oleh undang-undang nomor 31 tahun 1999 dan diharmonisasikan dalam Pasal-Pasal 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, dan 13, yang selanjutnya diadopsi oleh undang-undang nomor 20 tahun 2001 dan diharmonisasikan dalam Pasal-Pasal 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12A, 12B, dan 23.

2. Peraturan Penguasa Militer Nomor Prt/Pm-06/1957, Tanggal 9

April 1957

Dalam konsideran peraturan penguasa militer nomor prt/pm-06/1957 disebutkan: “bahwa berhubung tidak adanya kelancaran dalam usaha-usaha memberantas perbuatan-perbuatan yang merugikan keuangan dan perekonomian negara, yang oleh khalayak ramai dinamakan korupsi, perlu segera menetapkan suatu tata cara kerja untuk dapat menerobos kemacetan dalam usaha-usaha memberantas korupsi..dst.”

Konsideran tersebut adalah bermaksud dan bertujuan memperbaiki peraturan perundang-undangan tentang pemberantasan korupsi, dan pejabat serta aparat pelaksana pemerintahan. Rumusan atau batasan tentang korupsi menurut Peraturan penguasa militer nomor prt/pm-06/1957 dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Tiap perbuatan yang dilakukan oleh siapapun pun juga baik untuk kepentingan sendiri, untuk kepentingan orang lain, atau untuk kepentingan suatu badan yang langsung ataupun tidak langsung menyebabkan kerugian keuangan atau perekonomian negara.
- 2) Tiap perbuatan yang dilakukan oleh seorang pejabat yang menerima gaji atau upah dari suatu badan yang menerima bantuan dari keuangan negara atau daerah, yang dengan mempergunakan kesempatan atau kewenangan atau kekuasaan yang diberikan kepadanya oleh jabatan langsung atau tidak langsung membawa keuntungan keuangan atau material baginya.



3. Peraturan Penguasa Perang Pusat Angkatan Darat Nomor Prt/Peperpu/013/1958, Tanggal 16 April 1958, Tentang Pengusutan, Penuntutan Dan Pemeriksaan Perbuatan Korupsi Pidana Dan Pemilikan Harta Benda (BN Nomor 40 Tahun 1958).

Dalam konsideran peraturan penguasa perang pada butir a disebutkan: “Bahwa untuk perkara-perkara pidana yang mempergunakan modal dan atau kelonggaran lainnya dari masyarakat misalnya bank, koperasi, wakaf, dan lain-lain atau yang bersangkutan dengan kedudukan si pembuat pidana, perlu diadakan tambahan beberapa aturan pidana pengusutan, penuntutan, dan pemeriksaan yang dapat memberantas perbuatan-perbuatan yang disebut korupsi.”

4. Peraturan Penguasa Perang Pusat Angkatan Darat Nomor Prt/Peperpu/013/1958 Tentang Peraturan Pemberantasan Korupsi, membagi perbuatan korupsi menjadi dua:

- 1) Perbuatan korupsi pidana, yang dimaksud dengan perbuatan korupsi pidana ialah:
 - a. Perbuatan seseorang yang dengan atau karena melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan yang secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan suatu badan yang menerima bantuan dari keuangan negara atau badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari masyarakat.
 - b. Perbuatan seseorang, yang dengan atau karena melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan dan yang dilakukan dengan menyalahgunakan jabatan atau kedudukan.
 - c. Kejahatan-kejahatan tercantum dalam Pasal 41 sampai 50 Peraturan penguasa perang ini dan dalam Pasal 209, 210, 418, 419, dan 420 KUHP.
- 2) Perbuatan korupsi lainnya, yang disebut perbuatan korupsi lainnya ialah:



- a. Perbuatan seseorang yang dengan atau karena melakukan perbuatan melawan hukum memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan yang secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan negara atau daerah atau merugikan keuangan suatu badan yang menerima suatu bantuan dari keuangan negara atau daerah atau badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari masyarakat.
- b. Perbuatan seseorang, yang dengan atau karena melakukan perbuatan melawan hukum memperkaya diri sendiri atau orang lain atau badan dan yang dilakukan dengan menyalahgunakan jabatan atau kedudukan.

5. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 24 Prp Tahun 1960 Tentang Pengusutan, Penuntutan, Pemeriksaan Tindak Pidana Korupsi (LN Nomor 72 Tahun 1960).

Pada mulanya berbentuk peraturan pemerintah pengganti undang-undang, kemudian disahkan menjadi undang-undang dengan undang-undang nomor 1 tahun 1960. Peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 24 prp tahun 1960 disebut juga sebagai undang-undang anti korupsi, mengandung hal-hal baru yang belum diatur dalam undang-undang korupsi sebelumnya, antara lain:

- 1) Delik percobaan dan delik pemufakatan
- 2) Delik pemberian hadiah atau janji kepada pegawai negeri
- 3) Kewajiban lapor bagi pegawai negeri yang menerima hadiah atau janji
- 4) Pengertian pegawai negeri lebih diperluas

Pengertian tindak pidana korupsi dalam undang-undang nomor 24 prp. Tahun 1960 tentang pengusutan, penuntutan, dan pemeriksaan tindak pidana korupsi terdapat dalam bab I tentang pengertian tindak pidana korupsi, Pasal 1 huruf a, huruf b, dan huruf c yang dimaksud dengan korupsi, ialah:

- 1) Tindakan seseorang yang dengan atau karena melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu badan yang secara langsung atau tidak langsung merugikan keuangan suatu badan yang menerima bantuan dari keuangan negara atau daerah atau



- badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat.
- 2) Perbuatan seseorang yang dengan atau karena melakukan suatu kejahatan atau pelanggaran memperkaya diri sendiri atau orang lain atau badan dan yang dilakukan dengan menyalahgunakan jabatan atau kedudukan
 - 3) Kejahatan-kejahatan tercantum dalam Pasal 17 sampai 21 peraturan ini dan dalam pasal 209, 210, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 KUHP.

6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Pengertian tindak pidana korupsi menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dapat dilihat di dalam bab I tentang ketentuan umum, Pasal 1 ayat 1 dan ayat 2, sebagai berikut:

- 1) Dihukum karena tindak pidana korupsi ialah:
 - a. Barang siapa dengan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain, atau suatu badan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan keuangan negara dan atau perekonomian negara, atau diketahui atau patut disangka olehnya bahwa perbuatan tersebut merugikan keuangan negara atau perekonomian negara
 - b. Barang siapa dengan bertujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu badan, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara
 - c. Barang siapa melakukan kejahatan tercantum dalam pasal-Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, dan 435 KUHP.
 - d. Barang siapa memberi hadiah atau janji kepada pegawai negeri seperti dimaksud dalam Pasal 2 dengan mengingot sesuatu kekuasaan atau sesuatu wewenang yang melekat pada jabatannya atau kedudukannya atau oleh si pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan itu.
 - e. Barang siapa tanpa alasan yang wajar, dalam waktu yang sesingkat-singkatnya setelah menerima pemberian atau janji yang diberikan kepadanya seperti yang



tersebut dalam pasal-Pasal 418, 419, dan 420 KUHP tidak melaporkan pemberian atau janji tersebut kepada yang berwajib.

2) Barang siapa melakukan percobaan atau pemufakatan untuk melakukan tindak pidana tersebut dalam ayat 1 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e.

7. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia

Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme.

Menurut Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998, bahwa dalam penyelenggaraan negara telah terjadi praktik-praktik usaha yang lebih menguntungkan sekelompok tertentu yang menyuburkan korupsi, kolusi dan nepotisme, yang melibatkan para pejabat negara dengan para pengusaha, sehingga merusak sendi-sendi penyelenggaraan negara dalam berbagai aspek kehidupan nasional. MPR berketetapan untuk memfungsikan secara proporsional dan benar lembaga-lembaga negara yang ada, sehingga penyelenggaraan negara dapat berlangsung sesuai dengan UUD 1945.

8. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang

Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme.

Praktik korupsi, kolusi dan nepotisme tidak hanya dilakukan antara penyelenggara negara melainkan juga antara penyelenggara negara dengan pihak lain yang dapat merusak sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta membahayakan eksistensi negara, sehingga diperlukan landasan hukum untuk mencegahnya, yang kemudian dituangkan dalam Undang-undang nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme yang bertujuan mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dari korupsi, kolusi, nepotisme melalui asas umum pemerintahan yang baik.



9. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Rumusan tindak pidana korupsi menurut Undang-undang nomor 31 tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 20 tahun 2001, terdapat dalam Pasal-Pasal 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12A, 12B, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, dan 23, selain memperluas pengertian perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai korupsi, undang-undang juga menegaskan bahwa pengembalian kerugian keuangan negara atau perekonomian negara tidak menghapuskan dipidananya pelaku tindak pidana korupsi (Pasal 4).

10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Pemberantasan korupsi yang sudah akut, dirasakan tidak cukup hanya dengan perluasan perbuatan yang dirumuskan sebagai korupsi serta cara-cara yang konvensional, diperlukan metode dan cara tertentu agar mampu membendung meluasnya korupsi. Salah satu cara ialah dengan menetapkan kejahatan korupsi sebagai kejahatan luar biasa, sehingga pemberantasannya tidak lagi dapat dilakukan secara biasa. Karena itu diperlukan metode penegakan hukum secara luar biasa melalui pembentukan suatu badan khusus yang menangani pemberantasan tindak pidana korupsi. Kewenangan badan khusus tersebut harus bersifat independen serta bebas dari kekuasaan manapun. Badan khusus itu disebut Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

11. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Dalam rangka percepatan pemberantasan korupsi, Presiden Republik Indonesia dengan inpres nomor 5 tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi, telah menginstruksikan kepada:

- 1) Para Menteri kabinet Indonesia bersatu
- 2) Jaksa Agung Republik Indonesia



- 3) Panglima Tentara Nasional Indonesia
- 4) Kepala Kepolisian negara Republik Indonesia
- 5) Para Kepala lembaga pemerintah non departemen
- 6) Para Gubernur
- 7) Para Bupati dan Walikota.

H. Kerangka Teori

1. Teori Penegakan Hukum

Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penegakan hukum dipengaruhi oleh beberapa variabel sebagai berikut :⁷⁶

- 1) Faktor hukumnya sendiri
- 2) Faktor penegakan hukum yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- 4) Faktor masyarakat yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
- 5) Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya cipta dalam pergaulan hidup.

2. Teori *Good Governance*

Dalam dokumen kebijakan united nation development programme (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri good governance yaitu:

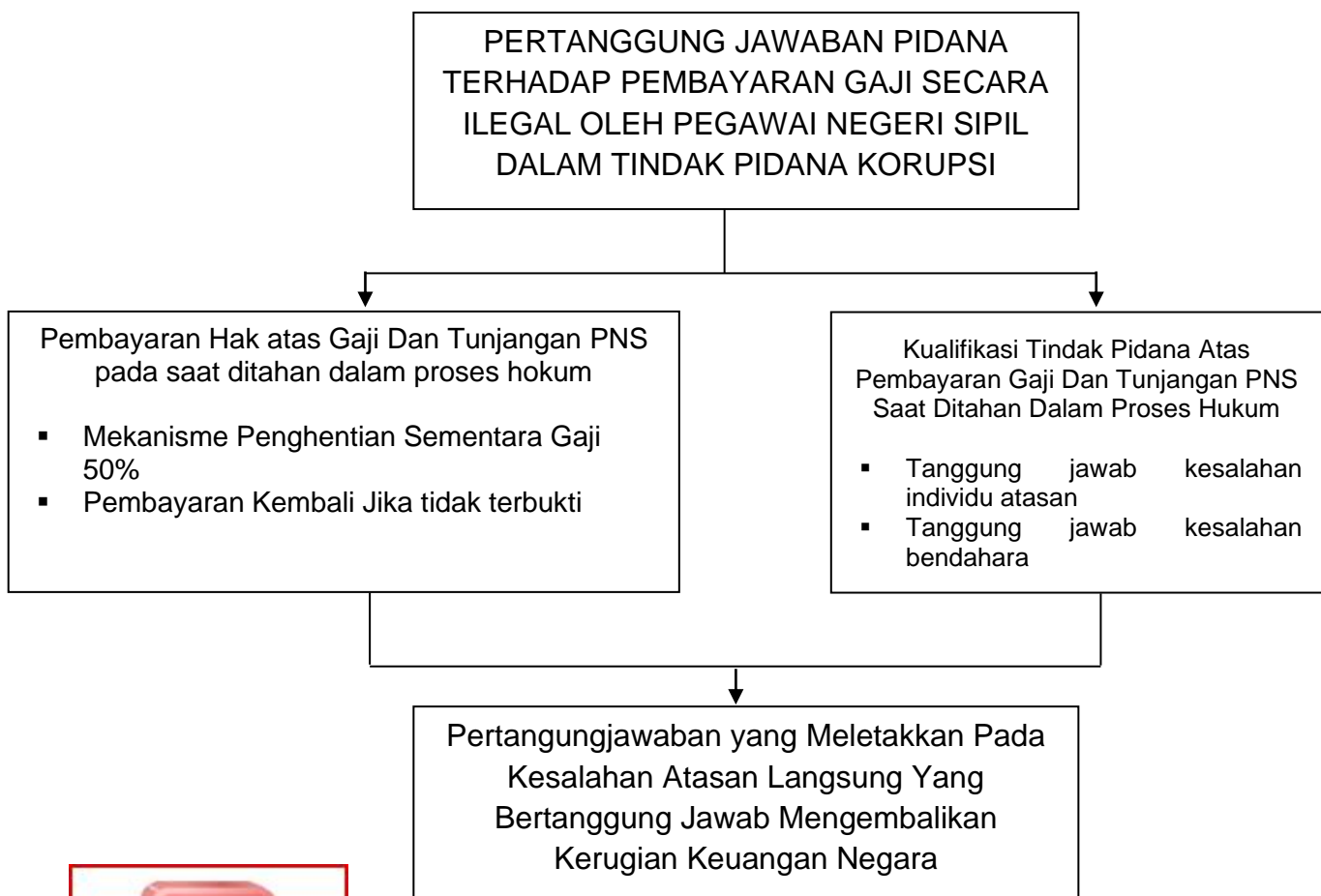
1. Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.



⁷⁶ Soekanto. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: Pres, hlm. 8

2. Menjamin adanya supremasi hukum.
3. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
4. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.⁷⁷

I. Bagan Kerangka Pikir



Hetifa Sj, Inovasi, Partisipasi dan Good Governance, (Bandung: Yayasan Obor 2003), hal 3.



J. Definisi Operasional

- 1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- 2) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 3) 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.
- 4) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
- 5) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
- 6) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana



dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

- 7) Tindak Pidana adalah tindakan melanggar hukum yang telah dilakukan dengan sengaja ataupun tidak dengan sengaja oleh seseorang yang dapat dipertanggung-jawabkan atas tindakannya dan yang oleh undang-undang telah dinyatakan sebagai suatu tindakan yang dapat dihukum.
- 8) Tindak Pidana Korupsi adalah Setiap orang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau suatu badan atau suatu korporasi menyalahgunakan kewenangan, kesempatan, atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara
- 9) Kerugian negara adalah kekurangan uang, surat berharga dan barang yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.
- 10)Keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.
- 11)Pertanggungjawaban pidana adalah unsur-unsur delik yang telah

ditentukan dalam Undang-undang. Dilihat dari sudut terjadinya tindakan yang dilarang, seseorang akan dipertanggung jawabkan



atas tindakan-tindakan tersebut, apabila tindakan tersebut melawan hukum serta tidak ada alasan pembenar atau peniadaan sifat melawan hukum untuk pidana yang dilakukannya. Dan dilihat dari sudut kemampuan bertanggung jawab maka hanya seseorang yang mampu bertanggung jawab yang dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya.

