

**TATA CARA PELAPORAN DAN PENETAPAN
STATUS GRATIFIKASI BAGI PEGAWAI NEGERI/
PENYELENGGARA NEGARA MENURUT
PERATURAN KPK NO. 02 TAHUN 2014¹**

Oleh : Roys Mohede Lerah²

Dosen Pembimbing:

Dr. Wempie Jh Kumendong, SH, MH

Max Sepang, SH, MH

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana makna dan implementasi tata cara pelaporan dan penetapan status gratifikasi bagi pegawai negeri/penyelenggara negara dan bagaimana gratifikasi yang berkembang dalam praktek yang wajib dilaporkan kepada KPK. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Implementasi tata cara/penyelenggara negara dalam penetapan status gratifikasi secara jelas telah diatur dalam Pasal 1 angka 7 Peraturan KPK No. 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi bagi Pegawai Negeri dan penyelenggara negara. 2. Adapun beberapa kategori gratifikasi yang berkembang dalam praktik antara lain: Terkait dengan pemberian layanan pada masyarakat, terkait dengan tugas dan proses penyusunan anggaran, terkait dengan tugas dalam proses pemeriksaan, audit, monitoring, dan evaluasi, terkait dengan perjalanan dinas, terkait dengan proses penerimaan/promosi/mutasi pegawai, terkait dengan perjanjian kerjasama kontrak/kesepakatan dengan pihak lain, terkait dengan ucapan terima terkait dengan proses pengadaan barang/jasa, terkait dengan pejabat/pegawai atau pihak ketiga pada hari raya keagamaan, terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan jabatan dan bertentangan dengan kewajiban/tugasnya.

Kata kunci: Tata Cara, Pelaporan, Penetapan Status, Gratifikasi, Pegawai Negeri/ Penyelenggara Negara

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gratifikasi merupakan pemberian dalam arti luas. Pengaturan dan penyebutan gratifikasi

secara spesifik dikenal sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Tipikor). Undang-Undang memberikan kewajiban bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara untuk melaporkan pada KPK setiap penerimaan gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan tugas atau kewajiban penerima. Jika gratifikasi yang dianggap pemberian suap tersebut tidak dilaporkan pada KPK, maka terdapat resiko pelanggaran hukum baik pada ranah administratif ataupun pidana.

Ada dua sisi yang seimbang pada ketentuan tentang gratifikasi. Di satu sisi, Pasal 12B UU Tipikor mengatur ancaman pidana yang berat, namun di sisi lain Pasal 12C UU Tipikor justru memberikan ruang bagi pegawai negeri atau penyelenggara Negara untuk lepas dari jerat hukum dalam hal pegawai negeri atau penyelenggara Negara tersebut melaporkan penerimaan pada KPK paling lambat 30 (tiga puluh) nan kerja terhitung sejak gratifikasi diterima. Oleh karena itu, jika dilihat dari aspek strategi pemberantasan korupsi, ketentuan tentang gratifikasi sesungguhnya berada pada dua ranah sekaligus, yang tidak hanya dari aspek penindakan, akan tetapi memiliki dimensi pencegahan yang kuat.³

Terdapat juga keragaman pemahaman tentang gratifikasi. Ada yang memahami gratifikasi identik dengan sesuatu yang selalu salah, a-moral dan bahkan menyamakan gratifikasi dengan suap. Padahal mengacu pada Penjelasan Pasal 12B UU Tipikor, kata gratifikasi sesungguhnya bermakna netral, yaitu: pemberian dalam arti luas yang dapat berbentuk uang, barang atau fasilitas lainnya. Gratifikasi menjadi sesuatu yang terlarang ketika pihak penerima adalah pegawai negeri atau penyelenggara Negara, penerimaan berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan tugas dan kewajiban penerima. Gratifikasi itulah yang disebut pada Pasal 12B ayat (1) UU Tipikor sebagai "gratifikasi yang dianggap pemberian suap".⁴

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711266

³ Anonimous, *Komisi Pemberantasan Korupsi, Laporan Tahunan 2008, Optimalisasi Pelayanan Publik*, KPK, Jakarta, 2004, hal. 18.

⁴ *Ibid.*

Komisi Pemberantasan Korupsi telah menerbitkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi (Peraturan KPK 02/2014). Peraturan tersebut disusun untuk mengefektifkan tugas pencegahan korupsi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 huruf d, yang kemudian diuraikan lebih jauh pada Pasal 10 huruf b Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi (UU KPK), yang mengatur tentang kewenangan menerima dan menetapkan status gratifikasi.⁵

Dengan tujuan untuk memperjelas makna dan implementasi pengendalian gratifikasi bagi pegawai negeri/penyelenggara negara, maka Buku Pedoman ini disusun. Pasal 16 Peraturan KPK 02/2014 tersebut mengatur "Pedoman terkait Implementasi Kewajiban Pelaporan Gratifikasi diatur dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi yang diterbitkan oleh KPK". Oleh karena itu, buku ini dapat dijadikan pedoman oleh instansi atau lembaga dalam penerapan sistem pengendalian gratifikasi baik bagi pegawai negeri/penyelenggara negara maupun pejabat publik dalam menerapkan Pasal 12B dan 12C Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 16 dan 17 UU KPK.⁶

Sebagaimana diatur pada Pasal 13 dan Pasal 26 UU KPK, Direktorat Gratifikasi secara kelembagaan ditempatkan dalam kedeputian Bidang Pencegahan KPK. Hal ini menunjukkan karakteristik penegakan aturan delik gratifikasi tidak hanya menekankan pada aspek penindakan, namun juga aspek pencegahan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana makna dan implementasi tata cara pelaporan dan penetapan status gratifikasi bagi pegawai negeri/penyelenggara negara?
2. Bagaimana gratifikasi yang berkembang dalam praktek yang wajib dilaporkan kepada KPK?

⁵ Lihat Penjelasan Pasal 10 huruf b, UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi.

⁶ Lihat Penjelasan Pasal 12B dan 12C, jo Pasal 16 dan 17 UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

C. Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, yang dimaksud penelitian normatif adalah penelitian hukum kepustakaan,⁷ maka dengan demikian sumber data dan bahan hukum yang digunakan adalah sumber hukum kepustakaan, dengan menggunakan pendekatan utama yaitu perundang-undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan mengkaji berdasarkan sejumlah peraturan perundangan yang ada kaitan dengan judul skripsi.

PEMBAHASAN

A. Makna dan Implementasi Tata Cara Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi Bagi Pegawai Negeri/Penyelenggara Negara

Peraturan KPK Nomor 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi selain mengatur kewajiban pegawai negeri dan penyelenggara Negara juga memasukan unsur Pejabat Publik sebagai subjek hukum yang diharapkan berperan dalam menjalankan sistem pengendalian gratifikasi.

Pada Pasal 1 angka 7, Pejabat Publik didefinisikan meliputi:⁸

- a. setiap orang yang menjalankan jabatan legislatif, yudikatif atau eksekutif yang ditunjuk atau dipilih secara tetap atau sementara dibayar atau tidak dibayar.
- b. setiap orang yang menjalankan fungsi publik dan menduduki jabatan tertentu pada suatu badan publik atau perusahaan publik atau suatu korporasi yang melakukan pelayanan publik; atau
- c. setiap orang yang ditetapkan sebagai pejabat publik dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Landasan diaturnya definisi dari ruang lingkup pejabat publik pada Peraturan KPK didasarkan pada ketentuan dalam *United Nation Convention Against Corruption, 2003* (UNCAC, 2003) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006 tentang

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 23.

⁸ Lihat Penjelasan Pasal 1 angka 7, Peraturan KPK No. 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi.

Pengesahan *United Nation Convention Against Corruption*, 2003 (Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa Anti Korupsi, 2003). Semangat terpenting perlunya pejabat publik dijangkau dalam konsep pengendalian gratifikasi berangkat dari kesadaran bahwa subjek hukum penerima gratifikasi saat ini bukan hanya pegawai negeri dan penyelenggara negara melainkan dapat juga orang-orang yang secara formil tidak termasuk kualifikasi pegawai negeri atau penyelenggara negara akan tetapi menjalankan fungsi publik, baik di sebuah badan publik ataupun korporasi yang melakukan pelayanan publik. Hal ini perlu diatur karena perbuatan dari sidang yang menjalankan fungsi publik akan berakibat pada publik atau masyarakat yang dilayaninya. Mempertimbangkan akibat buruk gratifikasi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas penerima gratifikasi, terutama jika dilihat dari aspek objektifitas dan pengaruh dari adanya *vested interest* pada penerima, maka sudah sepatutnya pejabat publik juga diatur sebagai subjek hukum terkait pengendalian gratifikasi ini.⁹

Mengacu pada UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, definisi pelayanan publik adalah: “kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Fungsi pelayanan publik ini tidak hanya dilakukan oleh pemerintah ataupun lembaga-lembaga negara, namun juga dijalankan oleh korporasi, lembaga independen ataupun badan hukum lainnya yang dibentuk semata-mata untuk pelayanan publik. Lembaga tersebut dapat bergerak di bidang pendidikan, kesehatan, transportasi, perairan dan sejenisnya.¹⁰

Seperti diungkapkan di atas, konsep inti dari pejabat publik ini selain mencakup pada orang-orang yang bekerja di lembaga-lembaga pemerintahan juga meliputi orang yang menjalankan fungsi publik dan menduduki jabatan tertentu pada badan publik. Contoh-contoh badan publik tersebut diantaranya

badan hukum yang mendapatkan bantuan dari keuangan negara/keuangan daerah, partai politik, organisasi keagamaan seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan lainnya.

Terkait dengan penerapan sistem pengendalian gratifikasi, Peraturan KPK 02/2014 ini diatur pada Pasal 15, yaitu:¹¹

- (1) Instansi pejabat publik selain penyelenggara negara dan pegawai negeri dapat membentuk unit pengendali gratifikasi di lingkungan kerja masing-masing.
- (2) Unit Pengendali Gratifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja dengan berpedoman pada peraturan ini.

Mencermati ketentuan Pasal 15 di atas, untuk memaksimalkan upaya pencegahan tindak pidana korupsi, khususnya aspek pengendalian gratifikasi, instansi Pejabat Publik dapat membentuk Unit Pengendali Gratifikasi yang juga diikuti dengan pengaturan lebih lanjut di lingkungan Instansi Pejabat Publik tersebut.

Tata cara pelaporan penerimaan gratifikasi yang diatur dalam Pasal 16 huruf a Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, menyebutkan bahwa laporan disampaikan secara tertulis dengan mengisi formulir sebagaimana ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi dengan melampirkan dokumen yang berkaitan dengan gratifikasi. Pasal ini mensyaratkan bahwa setiap laporan harus diformalkan dalam formulir gratifikasi, adapun formulir gratifikasi bisa diperoleh dengan cara mendapatkannya secara langsung dari Kantor KPK, mengunduh (*download*) dari situs resmi KPK,¹² memfotokopi formulir gratifikasi asli atau cara-cara lain sepanjang formulir tersebut merupakan formulir gratifikasi; sedangkan pada huruf b pasal yang sama menyebutkan bahwa formulir sebagaimana dimaksud pada huruf a sekurang-kurangnya memuat:¹³

1. Nama dan alamat lengkap penerima dan pemberi gratifikasi;

¹¹ Lihat Penjelasan Pasal 15 Peraturan KPK No. 02/2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Gratifikasi.

¹² www.kpk.go.id/gratifikasi.

¹³ Indriyanto Seno Adji, *Sekilas Korupsi dan Komisi Pemberantasan Korupsi*, Kantor Pengacara dan Konsultan Hukum Oemar Seno Adji dan Rekan, Jakarta, 2003, hal. 105.

⁹ Indriyanto Seno Adji, *Korupsi Kebijakan Aparatur Negara dan Hukum Pidana*, Diaudit Media, Jakarta, 2007, hal. 107.

¹⁰ Susan Rose Ackerman, *Op Cit*, hal. 49.

2. Jabatan pegawai negeri atau penyelenggara negara;
3. Tempat dan waktu penerimaan gratifikasi;
4. Uraian jenis gratifikasi yang diterima; dan
5. Nilai gratifikasi yang diterima.

B. Gratifikasi Dalam Praktek

1. Gratifikasi Yang Wajib Dilaporkan

Gratifikasi dalam kategori ini merupakan penerimaan dalam bentuk apapun yang diperoleh pegawai negeri/penyelenggara negara dari pihak-pihak yang diduga memiliki keterkaitan dengan jabatan penerima. Gratifikasi tersebut haruslah merupakan penerimaan yang dilarang atau tidak sah secara hukum. Dengan kata lain, sesuai dengan rumusan Pasal 12B, hal itu disebut juga gratifikasi yang bertentangan dengan kewajiban atau tugas pegawai negeri/penyelenggara negara.

Dalam praktik seringkali terdapat gratifikasi yang terkait dengan jabatan penerima akan tetapi, penerimaan tersebut sah secara hukum. Misal: seorang bendahara penerimaan yang menerima uang dari pihak lain sebagai bagian dari pelaksanaan tugasnya yang sah. Jika dilihat dari sudut pandang gratifikasi yang terkait dengan jabatan, maka penerimaan tersebut telah memenuhi unsur "berhubungan dengan jabatan". Akan tetapi, penerimaan tersebut bukanlah hal yang dilarang dalam konteks Pasal 12B, karena si bendahara memang mempunyai kewenangan untuk menerima uang tersebut. Dengan kata lain, penerimaan tersebut sah secara hukum sehingga tidak berlawanan dengan tugas dan kewajibannya.¹⁴

2. Gratifikasi Yang Tidak Wajib Dilaporkan

Pasal 16 UU KPK memberikan kewajiban pada pegawai negeri/penyelenggara negara untuk melaporkan setiap penerimaan gratifikasi. Dihubungkan dengan Penjelasan Pasal 16, maka gratifikasi yang wajib dilaporkan adalah gratifikasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 12B, yaitu gratifikasi yang dianggap suap. Pada bagian sebelumnya, telah diuraikan penerimaan-penerimaan yang diindikasikan terkait dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban.

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup gratifikasi, perlu juga diuraikan bentuk-bentuk gratifikasi di luar yang wajib dilaporkan. Karena secara prinsip terdapat begitu banyak bentuk pemberian yang sesungguhnya tidak terkait sama sekali dengan jabatan dan tidak berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, sehingga gratifikasi tersebut tidak wajib dilaporkan.

Karakteristik gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan secara umum adalah:¹⁵

1. Berlaku umum, yaitu suatu kondisi pemberian yang diberlakukan sama dalam hal jenis, bentuk, persyaratan atau nilai untuk semua peserta dan memenuhi prinsip kewajaran atau kepatutan;
2. Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Dipandang sebagai wujud ekspresi, keramah-tamahan, penghormatan dalam hubungan sosial antar sesama dalam batasan nilai yang wajar; atau
4. Merupakan bentuk pemberian yang berada dalam ranah adat istiadat, kebiasaan, dan norma yang hidup di masyarakat dalam batasan nilai yang wajar.

Bentuk-bentuk gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan, meliputi:¹⁶

1. pemberian karena hubungan keluarga, yaitu kakek/nenek, bapak/ibu/mertua, suami/istri, anak/menantu, cucu, besan, paman/bibi, kakak/adik/ipar, sepupu dan keponakan, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan.
2. hadiah (tanda kasih) dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai jual dalam penyelenggaraan pesta pernikahan, kelahiran, aqiqah, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lainnya dengan batasan nilai per pemberi dalam setiap acara paling banyak Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
3. pemberian terkait dengan musibah atau bencana yang dialami oleh penerima, bapak/ibu/mertua, suami/istri, atau anak penerima gratifikasi paling banyak Rp. 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian Rp. 1.000.000,00 (satu juta

¹⁴ Rohim, *Modus Operandi Tindak Pidana Korupsi*, Pena Multi Media, Jakarta, 2008, hal. 13.

¹⁵ Darwan Prints, *Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hal. 31.

¹⁶ *Ibid*, hal. 32.

- rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
4. pemberian sesama pegawai dalam rangka pisah sambut, pensiun, promosi jabatan, dan ulang tahun yang tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang yang paling banyak Rp. 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
 5. pemberian sesama rekan kerja tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang (cek, bilyet giro, saham, deposito, voucher, pulsa, dan lain-lain) paling banyak Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
 6. hidangan atau sajian yang berlaku umum;
 7. prestasi akademis atau non akademis yang diikuti dengan menggunakan biaya sendiri seperti kejuaraan, perlombaan atau kompetisi tidak terkait kedinasan;
 8. keuntungan atau bunga dari penempatan dana, investasi atau kepemilikan saham pribadi yang berlaku umum;
 9. manfaat bagi seluruh peserta koperasi pegawai berdasarkan keanggotaan koperasi pegawai negeri yang berlaku umum;
 10. seminar kit yang berbentuk seperangkat modul dan alat tulis serta sertifikat yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, *workshop*, konferensi, pelatihan, atau kegiatan lain sejenis yang berlaku umum;
 11. penerimaan hadiah atau tunjangan baik berupa uang atau barang yang ada kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja yang diberikan oleh Pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau,
 12. diperoleh dari kompensasi atas profesi diluar kedinasan, yang tidak terkait dengan tupoksi dari pejabat pegawai, tidak memiliki konflik kepentingan dan tidak melanggar aturan internal instansi pegawai;
3. Gratifikasi yang Terkait dengan Kedinasan
- Dalam acara resmi kedinasan atau penugasan yang dilaksanakan oleh pegawai

negeri/penyelenggara negara, pemberian-pemberian seperti plakat, cinderamata, *goody bag/gimmick* dan fasilitas pelatihan lainnya merupakan praktik yang dianggap wajar dan tidak berseberangan dengan standar etika yang berlaku. Penerimaan tersebut juga dipandang dalam konteks hubungan antar lembaga/instansi. Bahkan pola hubungan seperti itu juga ditemukan dalam relasi antar Negara. Seringkali dalam kunjungan-kunjungan kenegaraan pegawai negeri/penyelenggara negara saling bertukar cinderamata.

Penerimaan yang dapat dikategorikan sebagai gratifikasi terkait dengan kedinasan adalah setiap penerimaan yang memiliki karakteristik umum sebagai berikut:¹⁷

1. Diperoleh secara sah dalam pelaksanaan tugas resmi.
2. Diberikan secara terbuka dalam rangkaian acara kedinasan. Pengertian terbuka di sini dapat dimaknai cara pemberian yang terbuka, yaitu disaksikan atau diberikan di hadapan para peserta yang lain, atau adanya tanda terima atas pemberian yang diberikan,
3. Berlaku umum yaitu suatu kondisi pemberian yang diberlakukan sama dalam hal jenis bentuk, persyaratan atau nilai (mengacu pada standar biaya umum), untuk semua peserta dan memenuhi prinsip kewajaran atau kepatutan; dan, Contoh dari penerimaan dalam kedinasan antara lain:¹⁸
 1. Fasilitas transportasi, akomodasi, uang saku, jamuan makan, cinderamata yang diterima oleh pegawai negeri/penyelenggara negara dari instansi atau lembaga lain berdasarkan penunjukan dan penugasan resmi;
 2. Plakat, vandell, *goody bag/gimmick* dari panitia seminar, lokakarya, pelatihan yang berdasarkan penunjukan atau penugasan resmi;
 3. Hadiah pada waktu kegiatan kontes atau kompetisi terbuka yang diselenggarakan oleh instansi atau lembaga lain berdasarkan penunjukan atau penugasan resmi;
 4. Penerimaan honor insentif baik dalam bentuk uang maupun setara uang sebagai kompensasi atas pelaksanaan tugas sebagai

¹⁷ Chairudin dkk, *Op Cit*, hal. 59.

¹⁸ *Ibid*, hal. 60.

pembicara, narasumber, konsultan dan fungsi serupa lainnya yang diterima oleh pegawai negeri/penyelenggara negara dari instansi atau lembaga lain berdasarkan penunjukan atau penugasan resmi.

Mengingat bahwa penerimaan gratifikasi dalam kedinasan dapat terjadi ketika pegawai negeri/penyelenggara negara menjalankan penugasan resmi dari lembaga/instansinya, maka perlu adanya pengelolaan dan mekanisme kontrol dari lembaga/instansi, melalui kewajiban pelaporan setiap penerimaan gratifikasi terkait kedinasan kepada instansi/lembaga yang bersangkutan.

Mekanisme kontrol tersebut tidak hanya untuk menempatkan secara proporsional segala penerimaan yang secara *nature* menjadi hak instansi ke dalam pengelolaan instansi, namun juga untuk mencegah 'terjebaknya' pegawai negeri/penyelenggara negara dalam kondisi adanya pemberian yang tidak sesuai dengan tujuan penugasan serta memutus potensi terjadinya praktik korupsi investif dari pihak pemberi kepada pegawai negeri/penyelenggara negara.

Mekanisme yang perlu dibangun adalah proses revidu, negosiasi dan kesepakatan kepada lembaga/instansi/mitra terkait biaya dan pemberian apa saja yang akan diberikan kepada pegawai negeri/penyelenggara negara dalam pelaksanaan tugas atau kerjasama antar instansi tersebut. Apabila lembaga/instansi asal, menilai bahwa pemberian tersebut tidak memenuhi karakteristik sebagaimana disampaikan di atas, sudah selayaknya lembaga/instansi menolak rencana penerimaan tersebut.

Untuk mendukung upaya kontrol tersebut, perlu didorong adanya pengaturan penerimaan dan pemberian terhadap gratifikasi terkait kedinasan, yang disesuaikan dengan kondisi/kebutuhan/etika yang berlaku instansi. Sebagai salah satu upaya kontrol guna menghindari terjadinya korupsi investif adalah dengan menentukan standar nilai pemberian gratifikasi terkait kedinasan yang diberlakukan di masing-masing lembaga/instansi atau standar nilai yang disepakati antara lembaga/instansi, sehingga pemberian tersebut akan dipandang sebagai pemberian yang dalam kondisi apapun tidak dianggap atau dimaksudkan untuk mempengaruhi obyektifitas

pegawai negeri/penyelenggara negara dalam tugasnya sebagai wakil lembaga/instansinya.

Akan tetapi, potensi penyalahgunaan gratifikasi terkait kedinasan juga perlu dicermati. Dalam kondisi ini, gratifikasi tersebut seolah-olah merupakan gratifikasi kedinasan, padahal secara substantif dapat diduga sebagai gratifikasi yang dianggap suap atau pelanggaran aturan lainnya yang dibungkus dengan formalitas kedinasan. Penerimaan gratifikasi seperti itu seringkali berasal dari pihak yang secara aktual maupun natural memiliki benturan kepentingan, seperti hubungan antara pengawas/pemeriksa dengan pihak yang diawasi/diperiksa, hubungan antara pemberi layanan/perijinan dengan penerima layanan/perijinan, hubungan antar pihak dalam koordinasi, supervisi dan monitoring program dan kegiatan, hubungan antara pemberi kerja dengan pelaksana kerja, dan lain-lain. Praktik-praktik penyelubungan seperti ini dapat berbentuk antara lain:¹⁹

1. Pemberian honor atau insentif lainnya dalam jumlah atau frekuensi tidak wajar.
2. Pemberian honor dalam kegiatan fiktif.
3. Pemberian bantuan dalam bentuk uang, setara uang, barang bergerak maupun barang tidak bergerak dari pihak lain kepada instansi untuk menarik perhatian atasan.
4. Pemberian fasilitas hiburan/wisata di dalam rangkaian kegiatan resmi.

Contoh praktik pemberian honorarium, insentif atau penghasilan dalam bentuk apapun tersebut misalnya: seorang pegawai negeri/penyelenggara negara di Kementerian Kehutanan yang mendapatkan honorarium secara rutin dari perusahaan yang bergerak atau terkait dengan bidang Kehutanan. Hal yang sama dapat terjadi di K/L/O/P lainnya. Isu mendasar dari contoh-contoh di atas adalah adanya konflik kepentingan antara pihak pemberi dan penerima yang jika dihubungkan dengan jumlah, baik secara tunggal atau kumulatif, ataupun frekuensi pemberian dapat dianggap sebagai pemberian yang potensial mempengaruhi penerima dalam menjalankan tugas dan jabatannya.

¹⁹ Robert Klitgaard, *Penuntut, Pemberantasan Korupsi dalam Pemerintah Daerah*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2005, hal. 62.

PENUTUP**A. Kesimpulan**

1. Menurut peraturan KPK No. 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi bagi Pegawai Negeri dan penyelenggara negara dalam Pasal 1 angka 7 disebutkan pejabat publik:
 - a. Setiap orang yang menjalankan jabatan legislatif, yudikatif dan eksekutif yang ditunjuk dan dipilih tetap atau sementara dibayar atau tidak dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Setiap orang yang menjalankan fungsi publik dan menduduki suatu badan publik atau perusahaan publik atau suatu korporasi yang melakukan pelayanan publik atau
 - c. Setiap orang yang ditetapkan sebagai pejabat publik dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaporan gratifikasi secara transparan dan akuntabel sesuai peraturan perundang-undangan di dalam menjalankan kegiatan diperlukan beberapa prinsip antara lain:

 - a. Prinsip Transparan
 - b. Prinsip Akuntabel
 - c. Prinsip Kepastian Hukum
 - d. Prinsip Kematian
 - e. Prinsip Kepentingan Umum
 - f. Prinsip Independensi
2. Adapun beberapa kategori gratifikasi yang berkembang dalam praktik antara lain:
 - a. Terkait dengan pemberian layanan pada masyarakat.
 - b. Terkait dengan tugas dan proses penyusunan anggaran.
 - c. Terkait dengan tugas dalam proses pemeriksaan, audit, monitoring, dan evaluasi.
 - d. Terkait dengan perjalanan dinas.
 - e. Terkait dengan proses penerimaan/promosi/mutasi pegawai.
 - f. Terkait dengan perjanjian kerjasama kontrak/kesepakatan dengan pihak lain.
 - g. Terkait dengan ucapan terima terkait dengan proses pengadaan barang/jasa.
 - h. Terkait dengan pejabat/pegawai atau pihak ketiga pada hari raya keagamaan.
 - i. Terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan jabatan dan

bertentangan dengan kewajiban/tugasnya.

B. Saran

1. Diharapkan agar pelapor gratifikasi yang menghadapi potensi ancaman baik yang bersifat fisik ataupun psikis pelaporan dapat mengajukan permintaan perlindungan kepada KPK atau LPSK.
2. Diharapkan agar pedoman pengendalian gratifikasi ini sebagai implementasi dari peraturan komisi pemberantasan korupsi No. 2 Tahun 2014 tentang Pedoman pelaporan dan penetapan status gratifikasi dapat dipedomani agar tidak terjadi penyalahgunaan baik pegawai negeri/penyelenggara negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackerman Susan Rose, *Korupsi Pemerintah Sebab Akibat dan Reformasi*, Sinar Harahan, Jakarta, 2006.
- Anonimous, *Komisi Pemberantasan Korupsi, Laporan Tahunan 2008, Optimalisasi Pelayanan Publik*, KPK, Jakarta, 2004.
- _____, *Memahami Untuk Membasmi, Untuk Memahami Tindak Pidana Korupsi*, Buku Saku, KPK, Jakarta, 2007.
- Chairudin dkk, *Strategi Pencegahan dan Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi*, Refika Aditama, Jakarta, 2008.
- Djaja Ermansyah, *Memberantas Korupsi Bersama KPK*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Hamzah Andi, *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional dan Internasional*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Hartanti Evi, *Tindak Pidana Korupsi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Klitgaard Robert, *Penuntut, Pemberantasan Korupsi dalam Pemerintah Daerah*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2005.
- Lamintang P.A.F., *Delik-delik Khusus Kejahatan tertentu Sebagai Tindak Pidana Korupsi*, Pionir Jaya, Bandung, 1991.
- Mochtar M. Akil, *Memberantas Korupsi Efektifitas Sistim Pembalikan Beban Pembuktian Dalam Gratifikasi*, Q-Communication, Jakarta, 2006.

- Prints Darwan, *Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- Rohim, *Modus Operandi Tindak Pidana Korupsi*, Pena Multi Media, Jakarta, 2008.
- Salah K. Wantjik, *Tindak Pidana Korupsi dan Suap*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Seno Adji Indiyanto, *Korupsi Kebijakan Aparatur Negara dan Hukum Pidana*, Diaudit Media, Jakarta, 2007.
- Seno Adji Indriyanto, *Sekilas Korupsi dan Komisi Pemberantasan Korupsi*, Kantor Pengacara dan Konsultan Hukum Oemar Seno Adji dan Rekan, Jakarta, 2003.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.

Website

www.kpk.go.id/gratifikasi.

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perubahan pertama, kedua, ketiga dan keempat.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Khusus.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dalam Rapat Paripurna Terbuka DPR-RI tanggal 23 Oktober 2001.

Sumber-sumber Lain:

- Surat KPK No. B-143/01/2013 pada butir 3 huruf a s/d j, tentang Himbauan Terkait Gratifikasi Yang Tidak Perlu dilaporkan.
- Komisi Pemberantasan Korupsi, *Pedoman Pengendalian Gratifikasi*, Jakarta, 2008.

Peraturan KPK No. 02/2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Gratifikasi.

Peraturan KPK No. 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan StatusGratifikasi.