



Efektivitas Pasal Penanggulangan Tindak Pidana Gratifikasi di Sumatera Selatan

Arimby Palera*¹, Alamsyah², Sunarto³

^{1,2,3}Universitas Tamansiswa Palembang

Alamat: Jl. Tamansiswa No. 261 (Lapangan Hatta) Ilir Timur I Kota Palembang

Korespondensi penulis: arimbypalera@unitaspalembang.ac.id

Abstract; Arimby Palera. *The Effectiveness of Articles for Combating the Crime of Gratification in South Sumatra. This study aims to determine the effectiveness of the Articles for Combating the Crime of Gratification in South Sumatra. This study uses qualitative research with data collection techniques of observation, interviews and documentation. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the Article for Combating the Crime of Gratification in South Sumatra has not been effective in this case due to several things, namely the limited number of personnel so that it still hinders the handling of cases. The factor of the effectiveness of the gratification policy is the cooperation between departments and personnel that is well established, then Sub-Directorate III has qualified personnel resources, with both of these the gratification policy can run effectively. The inhibiting factor is the lack of understanding of the general public and ASN regarding the gratification policy and its categories, making many ASN trapped in bribery cases. Then the limited number of personnel with the same qualified quality will hamper and slow down the performance of sub-directorate III in particular. One personnel should be able to handle one case file because there are not enough personnel so they have to handle two to three cases.*

Keywords: *Effectiveness, Gratification, Corruption prevention*

Abstrak; Arimby Palera. Efektivitas Pasal Pemberantasan Tindak Pidana Gratifikasi di Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Pasal Pemberantasan Tindak Pidana Gratifikasi di Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pasal Pemberantasan Tindak Pidana Gratifikasi di Sumatera Selatan belum efektif dalam kasus ini dikarenakan beberapa hal yaitu keterbatasan jumlah personil sehingga masih menghambat dalam penanganan perkara. Faktor dari efektivitas kebijakan gratifikasi adalah kerjasama antar departemen dan personil yang terjalin dengan baik, kemudian Subdirektorat III memiliki sumber daya personil yang mumpuni, dengan kedua hal tersebut kebijakan gratifikasi dapat berjalan dengan efektif. Faktor penghambatnya adalah kurangnya pemahaman masyarakat umum dan ASN mengenai kebijakan gratifikasi beserta kategorinya sehingga membuat banyak ASN yang terjebak dalam kasus suap. Kemudian keterbatasan jumlah personil dengan kualitas yang mumpuni akan menghambat dan memperlambat kinerja Subdirektorat III khususnya. Seharusnya satu orang petugas mampu menangani satu berkas perkara karena jumlah petugas tidak mencukupi sehingga harus menangani dua sampai tiga perkara.

Katakunci ; Efektivitas, Gratifikasi, Pencegahan Korupsi

PENDAHULUAN

Tindak pidana korupsi masih merupakan permasalahan utama yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Korupsi menyebabkan berbagai dampak negatif seperti kemiskinan yang meluas, ketimpangan sosial yang semakin lebar, ketidakadilan dalam distribusi sumber daya, pelayanan publik yang buruk, serta terhambatnya investasi yang dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi. Dampak-dampak tersebut menghambat pembangunan nasional dan mengurangi kualitas hidup masyarakat.

Upaya penindakan kasus korupsi yang dilakukan oleh penegak hukum bertujuan untuk memberikan efek jera dan mencegah tindak pidana korupsi di masa depan. Dengan menerapkan hukuman yang berat dan perampasan aset, diharapkan pelaku korupsi atau calon pelaku akan berpikir ulang sebelum melakukan tindakan

korupsi. Pendekatan ini bukan hanya untuk menghukum pelaku tetapi juga untuk menegakkan keadilan dan mencegah dampak negatif yang lebih luas bagi masyarakat dan negara.

Indonesia Corruption Watch (ICW) melakukan pemetaan kasus korupsi berdasarkan modus yang digunakan oleh pelaku untuk memahami kecenderungan dalam tindakan korupsi. Dengan memetakan modus operandi, ICW dapat mengidentifikasi pola-pola tertentu yang sering muncul dalam kasus-kasus korupsi. Hal ini penting untuk mengamati apakah terdapat modus baru yang muncul di kalangan para tersangka, yang mungkin menunjukkan perubahan dalam cara-cara mereka beroperasi. Pertanyaan utama yang dikemukakan adalah apakah ada teknik atau metode baru yang diterapkan dalam tindak pidana korupsi. Sepanjang semester I tahun 2020, ICW melakukan pemantauan terhadap kasus-kasus korupsi dan mengumpulkan data mengenai berbagai modus yang digunakan, guna memberikan gambaran yang lebih jelas tentang dinamika dan tren terbaru dalam praktik korupsi di Indonesia. Hasil pemantauan ini diharapkan dapat membantu dalam merumuskan strategi pencegahan dan penindakan yang lebih efektif.

Pemberian hadiah sebagai suatu perbuatan atau tindakan seseorang yang memberikan sesuatu (uang atau benda) kepada orang lain merupakan hal yang diperbolehkan. Namun jika pemberian tersebut ditujukan untuk dapat mempengaruhi keputusan atau kebijakan pejabat yang diberi hadiah, maka pemberian itu tidak hanya sekedar ucapan selamat atau tanda terima kasih, tetapi sebagai suatu usaha untuk memperoleh keuntungan pejabat atau pemeriksa yang akan mempengaruhi integritas, independensi dan objektivitasnya. Hal ini merupakan sebagai suatu tindakan yang tidak dibenarkan dan hal ini termasuk dalam pengertian gratifikasi.

Kasus gratifikasi di Indonesia dan khususnya di Sumatera Selatan sulit untuk dihentikan hal ini dikarenakan, persoalan gratifikasi sering dianggap hal yang lumrah, dalam arti bisa bermakna hadiah, namun juga bisa bermakna ucapan terimakasih, padahal tanpa disadari hal tersebut masuk dalam pasala gratifikasi. Kasus gratifikasi ini terjadi di berbagai instansi pemerintahan, baik di Lembaga pelayanan public, bahkan di Lembaga Polri sendiri, artinya penyakit gratifikasi akan menyerang Lembaga apapun. Meskipun sudah ada pasal yang mengatur tentang gratifikasi namun tetap saja kasus gratifikasi.

Kepala Inspektorat Kota Palembang, Toto Suparman mengatakan, berdasarkan hasil pemeriksaan aparat terkait terhadap pelayanan publik di lingkungan dinas dan instansi termasuk di tingkat kelurahan dan kecamatan di Kota Palembang, ternyata kasus gratifikasi cenderung masih tinggi. Meskipun, tahun lalu Pemerintah Kota (Pemkot) Palembang menjadi salah satu terbaik zona integritas dari KPK, tetapi sampai kini pemberian gratifikasi atau hadiah ucapan terima kasih belum bisa ditekan. Hal itu berimbas dalam setiap penerimaan pelayanan dari aparatur pemerintah, yang tidak sesuai dengan peraturan telah ditetapkan.

Contoh kasus paling nyata mengenai gratifikasi di wilayah Sumsel. Berita yang dikutip melalui CNN Indonesia bahwa Bupati nonaktif Muara Enim Juarsah didakwa menerima suap dengan total Rp4 miliar saat menjabat sebagai Wakil Bupati Muara Enim periode 2018-2019. Aliran dana gratifikasi tersebut salah satunya diduga untuk membiayai istrinya Nurhilyah yang mencalonkan diri menjadi anggota DPRD Sumatera Selatan pada 2019. Dalam sidang perdana yang digelar di Pengadilan Tipikor Palembang, Kamis (8/7), Jaksa Penuntut Umum Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Rikhi Benindo mengungkapkan, Juarsah didakwa

melakukan tindak pidana korupsi secara bertahap dan berlanjut. Dalam dakwaannya Rikhi menjelaskan, fee proyek dari kontraktor dan Dinas PUPR Muara Enim yang didapat oleh Juarsah selama menjabat Wakil Bupati mencapai Rp4 miliar. (www.cnnindonesia.com, 2021)

Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi yaitu, Pasal Gratifikasi yang masih multitafsir, adanya peluang untuk melakukan hal tersebut, kemudian tidak adanya efek jera, serta mindset masyarakat yang ingin melalui jalan pintas. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Efektivitas Pasal Penanggulangan Tindak Pidana Gratifikasi Di Sumatera Selatan**”

LANDASAN TEORI

Pengertian Efektivitas

Makna efektivitas, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, merujuk pada konsep dasar dari kata "efektif" yang berarti sesuatu yang dapat memberikan dampak atau hasil yang sesuai dengan tujuan atau harapan yang telah ditetapkan. Efektivitas mencerminkan sejauh mana aktivitas atau tindakan yang dilakukan mampu mencapai hasil yang diinginkan dan memenuhi ekspektasi yang ada. Dengan kata lain, efektivitas berhubungan erat dengan tingkat keterwujudan antara hasil yang dicapai dengan harapan yang dinyatakan sebelumnya. Dalam konteks ini, efektivitas menunjukkan tingkat kecocokan dan keberhasilan suatu aktivitas dalam merealisasikan tujuan yang diharapkan. Sebuah aktivitas dianggap efektif jika ia mampu menghasilkan dampak atau pencapaian yang sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, sehingga menunjukkan perbandingan yang wajar antara hasil yang dicapai dan harapan yang diinginkan.

Dari pemaparan di atas definisi dari kata efektivitas merupakan pengaruh yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu berguna untuk mencari tahu tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Suatu lembaga secara umum dalam hubungannya dengan efektivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai lembaga. Jikalau setiap personal mempunyai perilaku atau sistem kerja yang efektif untuk mencapai yang diharapkannya, maka satu tim atau kelompok dimana individu sebagai anggota bisa ikut juga efektif dalam mencapai tujuan, lembaga juga ikut efektif dalam mencapai tujuan. Definisi kata efektivitas memiliki perbedaan dengan makna efisiensi. Makna Efisiensi merupakan bentuk pengorbanan dalam mencapai keinginan. Seberapa minim bentuk persembahan dalam mewujudkan keinginan, maka bisa disebut semakin efisiensi. Adapun efektivitas merupakan ukuran sejauh apa capaian (lembaga) sanggup dihasilkan atau sesuai keinginan (Sigit, 2003:1).”

“Berdasarkan pemaparan di atas, bisa dijelaskan jika efektivitas adalah kemampuan dalam menjalankan aktifitas-aktifitas suatu lembaga secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan maksimal. Suatu konsep yang secara menyeluruh dan disertakan sejumlah konsep komponen inilah yang dimaksud dengan efektivitas.

Kriteria Efektivitas

”Organisasi sangat erat kaitannya dengan efektivitas. Pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pada program yang telah direncanakan dari awal. Jika program tersebut sesuai dengan visi dan misi maka program tersebut bisa dikatakan berhasil. Jika

sudah sesuai dengan kriteria efektivitas maka pencapaian program yang sesuai visi dan misi dikatakan berhasil. Ada lima unsur kriteria efektivitas menurut Gibson, yaitu: Dalam konteks evaluasi kinerja organisasi, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan untuk menilai sejauh mana organisasi mencapai tujuannya dan bagaimana efektivitasnya dalam menjalankan fungsinya. Berikut adalah uraian dari masing-masing aspek tersebut:

1. **Hasil Produksi:** Keluaran utama dari suatu organisasi adalah bentuk konkret dari hasil produksi yang telah dicapai. Hasil produksi dapat diukur melalui berbagai indikator seperti hasil penjualan, distribusi produk, atau pencapaian output lainnya. Pengukuran ini penting untuk menilai sejauh mana produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi target yang telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
2. **Efisiensi:** Efisiensi mengacu pada seberapa baik sumber daya yang terbatas dikelola dan digunakan dalam suatu organisasi. Pengukuran efisiensi melibatkan analisis penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan bahan baku dalam proses produksi atau operasional. Organisasi yang efisien dapat mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal, sehingga mengurangi pemborosan dan meningkatkan produktivitas.
3. **Kepuasan:** Kepuasan karyawan adalah indikator penting yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka terpenuhi. Kepuasan ini meliputi aspek-aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan. Kepuasan yang tinggi biasanya berhubungan dengan motivasi dan produktivitas yang lebih baik di antara karyawan.
4. **Penyesuaian:** Penyesuaian organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan internal dan eksternal. Adaptasi ini melibatkan fleksibilitas dalam proses operasional, struktur organisasi, dan strategi untuk menghadapi tantangan dan peluang baru. Kemampuan untuk beradaptasi dengan baik membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif di pasar.
5. **Kelangsungan:** Kelangsungan organisasi mengukur tanggung jawab organisasi terhadap pemeliharaan dan perkembangan berkelanjutan. Ini mencakup aspek seperti stabilitas finansial, pertumbuhan, dan keberlanjutan jangka panjang. Organisasi yang mampu mempertahankan dan mengembangkan operasi mereka dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan menunjukkan keberhasilan dalam mencapai kelangsungan.

Kelima aspek ini, menurut Gibson dalam Pabundu (2006:129-130), memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas dan kesehatan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan beroperasi secara optimal.

”Kelima unsur tersebut yang diuraikan Gibson dapat berhubungan satu sama lain. Jika antara masukan dan keluaran maka disitulah sebuah organisasi bisa dikatakan efektif, kemudian cara mengukurnya yaitu berapa keuntungan dengan biaya dan waktu. Kemudian sebuah organisasi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan jika pengeluaran dan pemasukan sudah seimbang. Lembaga juga harus mampu merespons setiap perubahan lingkungan internal dan eksternal dengan tujuan untuk keberlangsungan organisasi.”

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut moleong (2002;6), “jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian data atau realitas persoalan dengan berdasarkan pada pengungkapan apa-apa yang telah diekspresikan dan diungkapkan oleh data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian menghasilkan kata-kata tertulis atau lisan dari responden dan perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang Efektivitas Pasal Penanggulangan Tindak Pidana Gratifikasi Di Sumatera Selatan.”

Hasil Penelitian

Efektivitas Pasal Penanggulangan Tindak Pidana Gratifikasi Di Sumatera Selatan

Efektivitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya dan fasilitas dalam suatu aktivitas atau program untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan ukuran yang sesuai. Konsep ini menekankan pentingnya perencanaan dan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks efektivitas, suatu program atau aktivitas dinilai berdasarkan sejauh mana ia berhasil memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan. Dengan kata lain, efektivitas mengukur kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan target yang diharapkan. Jika suatu program dapat mencapai hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka program tersebut dianggap efektif. Sebaliknya, jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan target atau sasaran yang diharapkan, maka efektivitas program tersebut dipertanyakan. Dengan demikian, efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu program atau aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan cara yang terencana dan terukur.

Berdasarkan pemaparan di atas, bisa dijelaskan jika efektivitas adalah kemampuan dalam menjalankan aktifitas-aktifitas suatu lembaga secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan maksimal. Suatu konsep yang secara menyeluruh dan disertakan sejumlah konsep komponen inilah yang dimaksud dengan efektivitas. Dimensi waktu merupakan yang yang membuat efektivitas memiliki ketergantungan.

Hasil Produksi

Hasil produksi merujuk pada keluaran utama dari suatu proses produksi, yang dapat diukur berdasarkan jumlah dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dalam konteks ini, produksi dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk jumlah kasus yang berhasil ditangani dan diselesaikan. Keluaran utama dari hasil produksi adalah bentuk nyata dari proses tersebut, yang mencerminkan sejauh mana tujuan produksi telah tercapai.

Sebagai contoh, dalam organisasi atau lembaga yang menyediakan layanan, hasil produksi dapat diukur berdasarkan jumlah kasus yang ditangani dan diselesaikan dalam periode tertentu. Ini mencakup kasus-kasus yang berhasil diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta kualitas pelayanan atau produk yang diberikan kepada pelanggan atau masyarakat. Pengukuran ini penting karena memberikan gambaran tentang efektivitas dan efisiensi proses produksi. Jika jumlah kasus yang

ditangani dan diselesaikan tinggi dan sesuai dengan target, maka proses produksi dapat dianggap berhasil. Sebaliknya, jika ada banyak kasus yang tidak terselesaikan atau tidak memenuhi standar, maka mungkin ada kebutuhan untuk perbaikan dalam proses produksi tersebut.

Dengan demikian, hasil produksi dan keluaran utama merupakan indikator penting dalam menilai kinerja produksi, membantu organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan dan efektivitas proses produksi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penting bagi setiap personil Ditreskrimsus Polda sumsel khususnya Subdit III dalam memahami isi kebijakan yakni dalam hal ini undang-undang tipikor pada pasal 12 B tentang gratifikasi karena pemahaman yang baik dari personil akan menentukan keprofesionalitas personil dan untuk menghindari kesalahan dalam penetapan tersangka. Kemudian di dukung oleh koordinasi antara personil maupun komunikasi antara pihak Ditreskrimsus dengan lembaga terkait sudah sangat baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat adanya kegiatan rapat dan mendatangkan saksi ahli.

Efisiensi

Efisiensi dalam konteks organisasi merujuk pada penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penggunaan sumber daya yang langka dalam organisasi menjadi ukuran utama dari efisiensi, karena mencerminkan seberapa baik sumber daya tersebut digunakan untuk menghasilkan output yang diharapkan. Salah satu sumber daya yang paling berharga adalah sumber daya manusia, yang mencakup kemampuan dan keterampilan pegawai.

Sumber daya manusia memainkan peran kunci sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi. Kemampuan dan kompetensi pegawai sangat penting karena mereka terlibat langsung dalam pelaksanaan program atau kebijakan yang ditetapkan. Untuk mencapai efisiensi yang optimal, pegawai harus memiliki kemampuan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan yang relevan, serta kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan tugas dengan efektif.

Dengan memiliki pegawai yang kompeten, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efisien. Hal ini berarti bahwa proses produksi atau pelaksanaan program dapat dilakukan dengan lebih cepat, lebih sedikit kesalahan, dan dengan penggunaan sumber daya yang lebih rendah, sambil tetap mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan langkah penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Dalam hal ini, efisiensi tidak hanya mengukur bagaimana sumber daya digunakan tetapi juga sejauh mana pegawai dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Ditreskrimsus memiliki sumber daya manusia yang sudah sangat baik dengan kualitas yang baik akan tetapi dari kuantitas atau jumlah masih kurang mengingat kasus yang ditangani melebihi jumlah personil yang ada, maka terpaksa satu personil menangani 2-3 berkas kasus. Adapun fasilitas yang cukup mendukung, hanya saja tinggal bagaimana proses pelaksanaannya yang akan menentukan keberhasilan setiap program-program yang akan dilaksanakan. Jadi efisiensi dalam hal ini benar-benar terlihat dengan jumlah personil yang terbatas namun tetap mampu melakukan pekerjaan yang maksimal.

Kepuasan

Kepuasan dalam konteks organisasi merujuk pada sejauh mana kebutuhan dan harapan personil atau pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan pegawai dan berhubungan langsung dengan efektivitas serta produktivitas organisasi.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pencapaian kondisi di mana pegawai merasa kebutuhan mereka—baik itu kebutuhan materiil, emosional, maupun psikologis—terpenuhi dengan baik. Kebutuhan ini meliputi berbagai aspek, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan profesional, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi, pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepuasan kerja bukan hanya tentang apakah kebutuhan fisik atau material telah dipenuhi, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti rasa penghargaan, keadilan dalam perlakuan, dan adanya kesempatan untuk berkembang dalam karier. Kepuasan ini sangat bergantung pada bagaimana organisasi menangani dan memenuhi berbagai kebutuhan personilnya.

Jika kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi turnover, dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Sebaliknya, jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai mungkin merasa tidak puas, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan masalah lainnya yang dapat merugikan organisasi.

Dengan demikian, pemantauan dan evaluasi terhadap pemenuhan kebutuhan personil menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu secara aktif mengidentifikasi dan menangani kebutuhan pegawai untuk memastikan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa para personil sudah mendapatkan hak dan kewajibannya yang sesuai, kemudian diberikan fasilitas yang cukup dalam hal agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan para personilpun sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan sudah berusaha semaksimal mungkin. Adapun komitmen dari para personil sudah sesuai dengan undang-undang yang ada dan sudah paham akan tanggung jawab sesuai posisi dan jabatan masing-masing.

Penyesuaian

Dalam konteks organisasi publik atau pemerintah, seperti yang disebutkan dalam struktur birokrasi, penyesuaian ini menjadi krusial karena birokrasi seringkali memiliki struktur yang formal dan prosedural. Robins, sebagai seorang ahli dalam manajemen, mengidentifikasi unsur-unsur utama organisasi yang juga relevan dalam konteks birokrasi. Ini termasuk struktur hierarkis, spesialisasi tugas, dan aturan yang terstandardisasi. Unsur-unsur ini membantu birokrasi dalam mengatur proses administratif dan pengambilan keputusan. Namun, organisasi publik atau pemerintah perlu lebih dari sekadar struktur birokrasi yang kaku. Mereka juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan internal, seperti perubahan dalam kebutuhan dan harapan pegawai, serta dinamika internal seperti restrukturisasi atau perubahan dalam kebijakan internal. Di sisi lain, adaptasi terhadap lingkungan eksternal melibatkan respons terhadap perubahan dalam kondisi sosial, ekonomi, politik, dan teknologi yang dapat mempengaruhi cara organisasi beroperasi.

Misalnya, organisasi publik harus dapat menanggapi perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, atau perubahan dalam preferensi masyarakat.

Penyesuaian ini melibatkan proses evaluasi dan modifikasi yang terus-menerus agar organisasi tetap relevan dan efektif. Ini mungkin termasuk revisi dalam struktur organisasi, perubahan dalam prosedur kerja, atau pengembangan program baru untuk memenuhi kebutuhan yang baru muncul. Edward (1980: 143) mencatat bahwa proses adaptasi ini sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Dengan melakukan penyesuaian yang efektif terhadap lingkungan internal dan eksternal, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, memperbaiki layanan yang diberikan, dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tujuan dan mandat yang telah ditetapkan. Adaptasi yang baik juga membantu organisasi dalam mempertahankan legitimasi dan dukungan dari stakeholders, serta memastikan bahwa mereka tetap mampu memberikan manfaat yang optimal kepada publik.

Dari hasil penelitian bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa wujud adaptasi internal yaitu setiap personil harus atau wajib mengikuti SOP yang ada di Ditreskrimsus. Kemudian untuk adaptasi eksternalnya yaitu membangun koordinasi dan hubungan yang baik dengan Lembaga seperti BPK dan lainnya yang masih berhubungan dengan kasus gratifikasi.

Kelangsungan

Kelangsungan organisasi adalah ukuran yang mencerminkan sejauh mana organisasi dapat mempertahankan eksistensinya dan terus berkembang seiring waktu. Hal ini mencakup dua aspek utama: tanggung jawab organisasi dan kemampuannya untuk beradaptasi dan berkembang. Dalam konteks organisasi, tanggung jawab merujuk pada kewajiban organisasi untuk menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif, sementara perkembangan mengacu pada kemampuan organisasi untuk berkembang dan berinovasi agar tetap relevan dengan perubahan kebutuhan dan tantangan yang dihadapinya.

Secara sederhana, organisasi adalah entitas yang berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, seperti individu yang terlibat, struktur tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan, dan kesadaran rasional anggota mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Semua elemen ini bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan efektivitas.

Pengertian organisasi menurut para ahli menekankan bahwa organisasi tidak hanya sekadar struktur formal, tetapi juga mencakup dinamika interaksi antar anggota serta penyesuaian terhadap lingkungan internal dan eksternal. Misalnya, menurut para ahli seperti Chester Barnard dan Max Weber, organisasi adalah sistem sosial yang melibatkan kerja sama antara individu untuk mencapai tujuan bersama, dengan perhatian khusus pada struktur hierarkis dan proses administratif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lembaga atau instansi kepolisian harus terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Seiring dengan berkembangnya modus kejahatan dan perubahan dalam dinamika sosial, lembaga kepolisian perlu beradaptasi dengan cepat dan proaktif. Ini berarti lembaga kepolisian harus terus-menerus memperbarui metode dan strategi mereka, serta meningkatkan kapasitas dan keterampilan personel mereka agar tetap efektif dalam melawan kejahatan. Oleh karena itu, pengembangan organisasi kepolisian harus menjadi prioritas utama untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tantangan yang ada dan memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

Faktor pendukung dan penghambat

Faktor Pendukung

1. Teamwork

Teamwork, atau kerja tim, mengacu pada kerjasama antara individu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif dan efisien. Kerja tim ini melibatkan berbagai keterampilan yang saling melengkapi, dimana setiap anggota tim memberikan kontribusi berdasarkan keahlian dan perannya masing-masing. Dalam konteks organisasi atau lembaga, teamwork menjadi krusial karena dapat meningkatkan koordinasi, memanfaatkan kekuatan kolektif, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik dibandingkan jika dilakukan secara individu.

Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa teamwork merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas kebijakan gratifikasi dalam Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi (Tipikor). Di Subdit III Ditreskrimsus Polda Sumatera Selatan, adanya kerjasama yang baik antara berbagai bagian dan personil telah terbukti meningkatkan kinerja dan efektivitas implementasi kebijakan. Kerjasama yang harmonis dan terkoordinasi memungkinkan anggota tim untuk saling mendukung, berbagi informasi, dan mengatasi tantangan bersama-sama, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dalam penegakan kebijakan.

2. Sumber Daya Personil yang Berkualitas

Sumber daya personil yang berkualitas merupakan faktor kunci dalam efektivitas operasional suatu unit atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, Subdit III Ditreskrimsus Polda Sumatera Selatan telah menunjukkan bahwa mereka memiliki personil yang berkualitas tinggi. Proses ini dimulai dengan seleksi ketat saat perekrutan anggota Polri, diikuti dengan proses penyaringan lebih lanjut saat personil masuk ke unit Kriminal Khusus (Krimsus). Setelah itu, personil tersebut menjalani pelatihan-pelatihan kejuruan yang relevan dengan bidang tugas mereka.

Kualitas sumber daya personil ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dengan personil yang berkualitas, Subdit III tidak hanya mampu melaksanakan kebijakan gratifikasi dengan lebih efisien tetapi juga dapat menghadapi tantangan yang ada dengan lebih baik. Keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama yang baik antar bagian dan personil, serta kualitas sumber daya manusia yang tinggi, merupakan dua faktor pendukung utama dari efektivitas kebijakan gratifikasi di Polda Sumatera Selatan..

Faktor Penghambat

1. Isi kebijakan.

“Pertama, kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Banyaknya kasus gratifikasi di Sumatera Selatan akhir-akhir ini menjadi suatu pertanyaan, apakah memang pemahaman tentang pasal gratifikasi itu multi tafsir hingga menyebabkan semakin meningkatnya kasus-kasus suap di Sumatera Selatan, lalu bagaimana Kepolisian Daerah Sumatera selatan bagian Tindak Pidana Korupsi dalam memahami dan melaksanakan pasal 12 b dalam UU No.20 Tahun 2001 tentang gratifikasi, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ada atau tidak.”

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa, salah satu permasalahan yang dihadapi adalah pemahaman masyarakat khususnya ASN yang banyak terlibat kasus gratifikasi mengenai undang-undang gratifikasi masih sangat kurang sehingga terkadang tanpa mereka sadari mereka sudah terlibat kasus suap, maka dari itu seharusnya personil dan masyarakat harus sama-sama melek hukum

2. Jumlah Personil yang masih kurang

Berdasarkan hasil penelitian, sudah tergambar dengan cukup jelas, bahwa kurangnya personil menjadi salah satu penghambat pelaksanaan pasal gratifikasi belum bisa berjalan dengan efektif, banyaknya kasus yang masuk tidak seimbang dengan jumlah personil yang ada sehingga membuat penyelesaian kasus jadi terkesan lamban.

Keseluruhan hasil penelitian kurangnya pemahaman masyarakat umum dan juga ASN mengenai isi kebijakan gratifikasi dan kategori-kategorinya membuat banyaknya ASN yang terjebak kasus suap bahkan beberapa diantaranya secara tidak sadar bahwa mereka telah melakukan praktik suap padahal mereka berpikir itu hanya hadiah biasa, akibat dari hal tersebut kasus gratifikasi meningkat dari tahun ke tahun. Menghadapi banyaknya kasus yang masuk dengan jumlah personil yang terbatas sekalipun dengan kualitas yang mumpuni tetap sama akan menghambat dan memperlambat kinerja subdit III khususnya. Seharusnya satu personil bisa menangani satu berkas kasus karena kurang personil jadi harus menangani dua hingga tiga kasus.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pasal Penanggulangan Tindak Pidana Gratifikasi Di Sumatera Selatan belum berjalan efektif hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu jumlah personil yang terbatas sehingga masih menghambat dalam penanganan kasus

Faktor pendukung efektivitas kebijakan gratifikasi adalah kerjasama antar bagian dan personil yang terjalin dengan baik, kemudian subdit III memiliki sumber daya personil yang berkualitas, dengan kedua hal tersebut kebijakan gratifikasi bisa berjalan cukup efektif.

Faktor penghambat yaitu kurangnya pemahaman masyarakat umum dan juga ASN mengenai isi kebijakan gratifikasi dan kategori-kategorinya membuat banyaknya ASN yang terjebak kasus suap. Kemudian jumlah personil yang terbatas sekalipun dengan kualitas yang mumpuni tetap sama akan menghambat dan memperlambat kinerja subdit III khususnya. Seharusnya satu personil bisa menangani satu berkas kasus karena kurang personil jadi harus menangani dua hingga tiga kasus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin 2008. *Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta : Bumi Aksara
- AG, Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andi Hamzah, *Korupsi Di Indonesia, Masalah Dan Pemecahannya*, Cetakan II,. PT Gramedia Pustaka Utama, Bandung

- Arikunto, S 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edward III, George C. (1980), *Implementing Public Policy, Congressional*. Quarterly Press, Washington.
- Gunawan, Ilham. 1993. *Postur Korupsi di Indonesia, Tinjauan Yuridis, Sosiologis, Budaya Dan Politis*, Cetakan 1, Bandung, Penerbit Angkasa.
- H.B. Sutopo. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press
- Juliarta, Edward. 2009. *Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Trio Rimba Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) 2016
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moleong, Lexy, J, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2005. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Rohman, Arif. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Samodra Wibawa, 1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, PT Raja GrafindoPersada,Jakarta.
- Semma, Mansyur, 2008. *Negara dan Korupsi*, Jakarta, Yayasan obor Indonesia
- Stephen P. Robbins, 1996.*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam
- Sugiyono, 2009, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabetta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Surat KPK Nomor B 143/01-13/01/2013, Tentang Himbauan Gratifikasi
- Suyatno. 2005, *Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tilaar dan Riant Nugroho. 2008. *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Nomor 31 tahun 1999 jo. Undang-undang Nomor 20 tahun 2001 memperkenalkan suatu perbuatan yang dikenal sebagai gratifikasi, sebagaimana diatur di dalam Pasal 12 b.
- Undang-undang No.28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Pasal 17 ayat 3 tentang kewenangan Atributif
- UU No.20 Tahun 2001 untuk mengatur kode etik di masing-masing instansi.
- Widodo, Joko. (2007). *Analisa Kebijakan Publik*. Malang:Bayu Media Publishing
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita