

Informasi Hukum

Media Komunikasi Praktisi Hukum Ketenagakerjaan

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Panel Arbitrase Khusus

Eduard Feco, SH

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

M. Moedjiman

Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan

Suryadhi Joko Putranto, SH

Mengenal Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kode Etik Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Informasi Hukum

Media Komunikasi Praktisi Hukum Ketenagakerjaan

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Panel Arbitrase Khusus

Eduard Feco, SH

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

M. Moedjiman

Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan

Suryadhi Joko Putranto, SH

Mengenal Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kode Etik Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

KATA PENGANTAR

Info Hukum Volume XVII, Nomor 1 Maret 2015 ini menampilkan 4 (empat) tulisan, antara lain berjudul *Legal Opinion Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Melalui Panel Arbitrase Khusus, Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan*, dan terakhir mengenai *Mengenal Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kode Etik Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)*.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PANEL ARBITRASE KHUSUS

Oleh: Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

I. LATAR BELAKANG

1. Pada tanggal 27 September 2014 terjadi kecelakaan di Grasberg, PT Freeport Indonesia, Tembagapura, menyebabkan 4 orang pekerja meninggal, 2 orang cedera berat dan 3 orang cedera ringan. Kejadian ini telah memicu sekelompok pekerja pada tanggal 1 Oktober 2014 memblokir jalan Ridge Camp area MP 72 dengan menuntut agar: (a) Ada pertanggungjawaban Manajemen terhadap kecelakaan kerja yang fatal (*fatality accident*) yang terjadi akhir-akhir ini di PT Freeport Indonesia (PTFI); (b) Dilakukan evaluasi terhadap 53 orang jajaran manajemen. Akibat pemblokiran ini pekerja yang akan bekerja ke area masing-masing di Grasberg, Underground dan Mill tidak dapat memasuki area kerja.
2. Sejalan dengan penutupan jalan itu, PUK SPKEP SPSI PTFI memobilisasi sekitar 2000 pekerja mogok kerja hingga akhir bulan Desember 2014, walaupun sudah dilakukan beberapa kali pembicaraan dialog antara Manajemen dengan Pengurus PUK SKEP SPSI PTFI. Sementara itu, sekitar 8000 orang pekerja lainnya terus bekerja, atau tidak ikut mogok. Namun sering terjadi benturan antar kelompok yang mogok kerja dan kelompok yang tidak ikut mogok sehingga menambah sulitnya permasalahan yang dihadapi.
3. Pemerintah daerah Bupati dan Dinas Ketenagakerjaan dan bahkan DPRD Timika sudah berusaha melakukan pendekatan untuk perdamaian, namun tidak berhasil. Ketiga pihak, Manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI PTFI dan Kelompok yang tidak ikut mogok sama-sama mempunyai pemahaman penyelesaian ini akan

sangat panjang kalau diselesaikan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, Manajemen PTFI menawarkan penyelesaian melalui sistem Arbitrase. Sayangnya Arbitrase yang dibentuk sejak tahun 2006 sesuai dengan Undang-undang No. 2 tahun 2004 belum ada yang melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama 8 tahun itu, dan tidak ada yang memperpanjang izinnya, sehingga otomatis tidak berfungsi lagi. Oleh sebab itu, Manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI sepakat membentuk Panel Arbitrase Khusus, yang dasar hukumnya hanya kesepakatan kedua belah pihak, dan kedua pihak berjanji menundukkan diri pada Keputusan yang diambil oleh Panel Arbitrase Khusus tersebut.

4. Pada tanggal 29 Desember 2014 di Timika, Manajemen PT Freeport Indonesia, dengan alamat: Plaza 89, Jalan Rasuna Said Kav. K-7 No. 6, dan PUK SPKEP SPSI PT Freeport Indonesia, beralamat di Tembagapura dan Jalan Cendrawasih di Timika, bersepakat dan resmi membentuk Panel Arbitrase Khusus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di lingkungan PT Freeport Indonesia dengan menunjuk Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, pakar hubungan industrial dan dosen Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, sebagai Arbiter mewakili Manajemen dan R. Abdullah, pakar hubungan industrial dan Ketua Umum SPKEP SPSI, Jakarta, sebagai Arbiter mewakili Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja KEP SPSI PTFI.
5. Sebelumnya, Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak dan R. Abdullah telah menjajaki dan sepakat menunjuk Myra M. Hanartani, SH, MA, pakar

hubungan industrial di Jakarta, sebagai Ketua merangkap Anggota Panel Arbitrase Khusus; dan ketiga Anggota tersebut sepakat menunjuk Drs. Denny Sihombing dan Niken Hari Murwati, SH sebagai Sekretaris Tim Panel Khusus, yang berfungsi sebagai Panitra dalam sistem Pengadilan.

6. Manajemen PT Freeport Indonesia (PTFI) dan PUK SPKEP SPSI PTFI memberikan tugas kepada Tim Panel Arbitrase Khusus untuk memproses dan memutus perselisihan hubungan industrial terkait dengan penghentian kerja tanggal 12 Oktober 2014 dan tanggal 20 Nopember 2014 sesuai dengan kesepakatan New Era tanggal 31 Oktober 2014 di Jakarta. Sesuai dengan Kesepakatan tanggal 29 Desember 2014 tersebut di atas pada butir 1 dinyatakan bahwa Putusan yang akan ditetapkan oleh Panel Arbitrase Khusus bersifat final dan mengikat. Manajemen PTFI dan Pimpinan PUK SPKEP SPSI PTFI wajib menerima dan melaksanakan setiap Putusan Panel Arbitrase Khusus.

II. PERTEMUAN MENGHIMPUN INFORMASI

Dalam rangka menghimpun informasi, Tim Panel Arbitrase Khusus melakukan beberapa kali kunjungan ke Jobsite dan melakukan serangkaian pertemuan, yaitu:

- a. Pertemuan dengan Pihak Manajemen PTFI tanggal 29 dan 30 Desember 2014, tanggal 12 dan 13 Januari 2015 serta tanggal 29 dan 30 Januari 2015 di Timika;
- b. Pertemuan dengan Pihak PUK SPKEP SPSI PTFI tanggal 29 dan 30 Desember 2014 serta tanggal 12 dan 13 Januari 2015 di Timika;
- c. Pertemuan dengan pihak 7 Suku/Penegak Aturan Freeport (PAF) mewakili kelompok pekerja yang tidak ikut mogok pada tanggal 29 dan 30

Desember 2014, tanggal 12 dan 13 Januari 2015, dan tanggal 30 Januari 2015 di Timika;

- d. Pertemuan dengan 3 orang manager (Mine Surface, Mine Underground, Mine Maintenance) dan 1 orang General Superintendent dari Concentrating pada tanggal 13 Januari 2015 di Timika;
- f. Pertemuan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Mimika tanggal 30 Januari 2015 di Timika;

III. HIMPUNAN INFORMASI DAN FAKTA

Melalui kunjungan dan serangkaian pertemuan sebagaimana dimaksud dalam butir II di atas, Tim Panel Arbitrase Khusus telah menghimpun informasi dan fakta sebagai berikut:

- a. Kecelakaan yang terjadi pada tanggal 27 September 2014 di Grasberg telah mengambil korban 4 orang pekerja meninggal, 2 orang cedera berat dan 3 orang cedera ringan. Kejadian tersebut telah memicu sekelompok pekerja pada tanggal 1 Oktober 2014 memblokir jalan Ridge Camp area MP 72 dengan menuntut agar: (a) Ada pertanggung-jawaban Manajemen terhadap kecelakaan kerja yang fatal (*fatality accident*) yang terjadi akhir-akhir ini di PTFI; (b) Dilakukan evaluasi terhadap 53 orang jajaran manajemen.
- c. Akibat pemblokiran ini pekerja yang akan bekerja ke area masing-masing di Grasberg, Underground dan Mill tidak dapat memasuki area kerja. Sehingga tanggal 2 Oktober 2014 Bupati dengan rombongan Muspida menyatakan blokade jalan harus segera dibuka, dan aspirasi pekerja akan disampaikan pada pimpinan perusahaan serta pekerja diminta untuk kembali bekerja. Bupati menyatakan tidak ada pekerja yang diberikan sanksi.
- d. Berdasarkan petunjuk dari Inspektur Tambang ESDM, Manajemen pada tanggal 3 Oktober 2014

menyatakan kegiatan operasi tambang Grasberg dihentikan namun tetap dilakukan kegiatan perawatan; dan seluruh area kecuali Grasberg tetap beroperasi secara normal. e. Tanggal 9 Oktober 2014 PUK SPKEP SPSI PTFI, Manajemen PTFI, beserta MUSPIDA dan DPRD bertemu dengan Presiden Direktur PTFI, Bapak Rozik Soetjipto, kemudian mengadakan video Conference dengan Mr. Richard Adkerson untuk menyampaikan keprihatinan atas kecelakaan kerja dan menyampaikan aspirasi pekerja. f. Tanggal 14 Oktober 2014 Kementerian ESDM melalui surat No. 2473/37.04/DBT/2014 mengeluarkan izin pengoperasian kembali tambang Grasberg secara normal sejak 13 Oktober 2014 dan Manajemen menghimbau pekerja kembali bekerja. g. Sejak tanggal 1 Oktober 2014, Manajemen membebastugaskan 16 orang pekerja (<i>Relieved From Duty – RFD</i>) karena diduga menghasut dan menghalang-halangi pekerja lain untuk bekerja sesuai dengan surat RFD yang ditanda tangani. h. Selama penutupan operasi tambang sejak tanggal 3 Oktober sampai dengan tanggal 12 Oktober 2014, Manajemen memahami situasi ketidakhadiran pekerja sehingga semua pekerja yang tidak hadir untuk bekerja tidak dikenai sanksi apapun dan gaji tetap dibayar penuh, sambil menghimbau supaya semua pekerja kembali bekerja seperti biasa. i. Sesuai dengan himbauan Manajemen PTFI untuk kembali bekerja seperti biasa, sebagian pekerja yang selama hampir dua minggu tidak bekerja, bermaksud dan berusaha untuk kembali bekerja, namun mereka tidak bisa pergi ke tempat kerja karena dihambat oleh kelompok pekerja lainnya. j. Pada tanggal 23 Oktober 2014 PUK SPKEP KSPSI PTFI, PUK-SPKEP PTPJP dan PUK-SPKEP KSPSI	PTKPI menyampaikan pemberitahuan mogok kerja mulai tanggal 6 Nopember sampai dengan 6 Desember 2014 dengan tuntutan: 1) Dilakukan pembersihan dan penggantian manajemen PTFI yang tidak melakukan tanggungjawabnya di bidang keselamatan kerja; 2) Menolak segala bentuk mutasi atau rotasi dalam lingkungan PTFI terhadap sejumlah nama; 3) Menuntut dijatuhkan sanksi hukum kepada pejabat yang bertanggung-jawab atas terjadinya kecelakaan yang menghilangkan nyawa pekerja PTFI. k. Pada tanggal 24 Oktober 2014 Disnaker Timika mengeluarkan himbauan: 1) Seluruh pekerja PTFI, Kontraktor dan Privatisasi agar kembali bekerja dan menyelesaikan permasalahan lewat meja perundingan; 2) Pekerja kontraktor dan privatisasi agar tidak ikut dalam aksi mogok kerja yang direncanakan oleh PUK SPKEP SPSI PTFI. l. Pada tanggal 29 Oktober 2014 Bupati Mimika mengeluarkan himbauan agar mengakhiri aksi mogok kerja, dan tuntutan pekerja ditindaklanjuti melalui pembahasan yang difasilitasi oleh Disnakertrans Mimika. m. Pada tanggal 30 Oktober 2014 Manajemen menerbitkan IoM menghimbau semua pekerja masuk kerja dan mengingatkan bahwa kepada mereka yang tidak masuk kerja akan diterapkan Pasal 16.10 PHI 2013-2015 yang isinya “Tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah meski telah dipanggil secara patut (tenggang
--	--

waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja) dan tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku”, mulai diterapkan pada hari Rabu 29 Oktober 2014.

n. Pada tanggal 31 Oktober 2014 ditandatangani Kesepakatan *New Era*, (tanda tangan lengkap tanggal 7 November 2014) yaitu hasil kesepakatan antara PUK SPKEP SPSI PTFI, PUK SPKEP PTPJP dan PUK SPKEP SPSI PTKPI, dengan Mr. James R. Moffet, Chairman of Freeport – Mc Mo Ran Copper and Gold, yang intinya memuat:

- 1) Semua pekerja yang ikut dalam penghentian kerja sejak tanggal 12 Oktober 2014, akan diproses melalui arbitrase;
- 2) Kepada semua pekerja diberi pinjaman 1000 USD tanpa bunga dan dikembalikan secara mencicil, supaya pekerja yang tidak bekerja dan tidak menerima upah dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari;
- 3) Manajemen memperhatikan pengembangan karier semua pekerja termasuk pengembangan karier Pengurus PUK SPKEP SPSI PTFI;
- 4) Tidak boleh ada tindakan intimidasi dan union busting;
- 5) Pimpinan PTFI akan mengevaluasi semua pejabat yang bertanggung jawab atas kecelakaan;
- 6) Kasus-kasus hubungan industrial di PTFI akan diselesaikan melalui Proses Arbitrase dan keputusan dari arbitrase adalah final.

o. Pada tanggal 5 November 2014, PUK SPKEP SPSI PTFI membatalkan rencana aksi mogok kerja. Sehubungan dengan itu PUK SPKEP SPSI memobilisasi pekerja untuk bekerja kembali

seperti biasa akan tetapi mereka tidak bisa masuk kerja karena dihambat atau dihalangi oleh kelompok pekerja yang lain.

p. Setelah Kesepakatan *New Era* lengkap ditandatangani, maka tanggal 7 sampai tanggal 20 November, sebagian pekerja bermaksud masuk kerja kembali, namun akses jalan ditutup oleh sekelompok pekerja dan pekerja dilarang naik untuk bekerja.

q. Sampai dengan tanggal 16 November 2014 Manajemen telah:

- 1) Menerbitkan surat himbauan untuk bekerja kembali pada tanggal 3 Oktober, 23 Oktober, 27 Oktober dan 6 November 2014;
- 2) Memanggil pekerja untuk kembali bekerja melalui surat panggilan Pertama 23 Oktober 2013, surat panggilan Kedua 27 Oktober, dan surat panggilan ke 3 pada tanggal 31 Oktober 2014;
- 3) Mengirimkan surat panggilan tanggal 16 November 2014 bagi pekerja yang belum dipanggil pada bulan Oktober 2014.

r. Pada tanggal 20 November 2014, James R. Moffet, Chairman of Freeport McMoRan mengeluarkan Instruksi berisi:

- 1) Pekerja yang terlibat mogok kembali bekerja,
- 2) Tidak ada peringatan dan sanksi dalam bentuk apapun bagi mereka yang terlibat aksi penghentian kerja yang dimulai tanggal 1 Oktober,
- 3) Seluruh pekerja akan memperoleh pinjaman 1000 USD,
- 4) PUK SPKEP SPSI PTFI dan Manajemen PTFI setuju untuk membentuk Panel Arbitrase.

s. Dalam merespon Instruksi James R Moffet tanggal 20 November 2014, hampir semua

pekerja bekerja secara normal, namun setelah mendapatkan gaji yang dibayarkan pada tanggal 28 November 2014, ternyata pekerja yang melakukan penghentian kerja, tidak memperoleh gaji selama penghentian kerja, sehingga banyak pekerja kembali melakukan penghentian kerja.

t. Chairman of the Freeport McMoRan James R. Moffet tanggal 20 Desember 2014 mengeluarkan instruksi yang intinya berisikan:

- 1) Sementara Tim Arbitrase menyelesaikan status penghentian kerja tanggal 1 Oktober sampai tanggal 20 November 2014 pekerja kembali bekerja.
- 2) Kepada seluruh pekerja PTFI dan perusahaan privatisasinya akan diberikan *"All for one bonus"*.
- 3) Apabila Panel Arbitrase menetapkan bahwa penghentian kerja adalah sah, maka perusahaan akan membayar sisa upah pokok pekerja.
- 4) Jika penghentian kerja diputuskan tidak sah oleh Panel Arbitrase, tindakan disiplin kepada pekerja dengan status RFD akan dilanjutkan.

u. PKB PT Freeport Indonesia yang ditandatangani pada tanggal 23 Oktober 2013 dan didaftarkan pada Kementerian Nakertrans pada tanggal 28 Oktober 2013.

IV. DASAR PERTIMBANGAN KETENTUAN/HUKUM

1. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berikut peraturan pelaksanaannya.

2. UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)

3. PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

V. KETERANGAN AHLI

1. Keterangan para ahli di bidang hubungan industrial yang didengar keterangannya pada tanggal 26 Januari 2015 yang terdiri dari: (1) L. Agus Suharmanu, S.Sos, MM; (2) Andi Syahrul Pangerang, SH; (3) Chandra Mahlan dan tanggal 3 Februari 2015 yang terdiri dari: (1) Dr. Muzni Tambusai, Msc; (2) Sihar Lumbangaol SE, MSc, di Jakarta.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2013 sampai dengan 2015 belum disosialisasikan secara maksimal kepada seluruh pekerja PTFI.
3. Pimpinan Unit Kerja SPKEP SPSI PTFI telah beberapa kali berusaha memobilisasi pekerja untuk bekerja kembali, namun mendapat hambatan dari sekelompok pekerja yang lain.

VI. KESIMPULAN

Dari hasil pengumpulan informasi dan fakta lapangan, keterangan para ahli dan landasan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Tim Panel Arbitrase Khusus mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghentian pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja PTFI mulai tanggal 1 sampai 12 Oktober 2014 tidak dapat dikategorikan sebagai tindakan mogok kerja sesuai dengan Pasal 137 UU No. 13 tahun 2003, dan dinyatakan tidak sah.
2. Setelah mempelajari seluruh rangkaian peristiwa

sejak tanggal 27 September 2014 dan setelah mendengarkan berbagai pihak, ketidakhadiran pekerja untuk bekerja pada tanggal 1 sampai dengan 12 Oktober 2014 disebabkan karena perasaan tidak aman di tempat kerja.

3. Perasaan tidak aman sebagaimana dimaksud pada butir 2 di atas dipicu oleh terjadinya beberapa kali kecelakaan kerja yang bersifat fatal (*fatality accident*) sehingga diperlukan upaya yang terus menerus untuk mencapai keamanan dan keselamatan di tempat kerja.
4. Penghentian pekerjaan oleh sejumlah pekerja sejak tanggal 13 Oktober 2014 dan terhadap pekerja-pekerja tersebut telah dilakukan beberapa kali himbauan dan panggilan dengan surat panggilan khusus tetapi pekerja tetap tidak datang untuk bekerja, bukan merupakan tindakan mogok kerja yang sesuai dengan peraturan perundangan dan tidak sesuai dengan ketentuan tentang disiplin kerja yang tercantum dalam PKB-PHI PTFI.
5. Dengan Instruksi Chairman of the Board of Directors of Freeport McMoRan tanggal 20 Nopember 2014 yang masih membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi pekerja yang masih belum masuk kerja untuk segera kembali bekerja, sebenarnya tidak ada lagi alasan bagi pekerja untuk tidak mematuhi.
6. PKB-PHI 2013-2015 sebagai hasil Kesepakatan Manajemen dan PUK SPKEP SPSI PTFI masih perlu disosialisasikan dengan baik untuk digunakan sebagai pedoman bagi semua pihak yang terkait.
7. Setiap pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja, bertentangan dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Setiap keluhan dan aspirasi pekerja harus

disalurkan melalui mekanisme dan saluran-saluran sebagaimana diatur dalam PKB-PHI 2013-2015.

9. Manajemen masih perlu menyempurnakan sistem perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan penugasan tenaga-tenaga yang profesional untuk meminimalkan kasus-kasus kecelakaan kerja di lingkungan PTFI.

VI. KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS

Setelah melakukan dialog dengan pihak-pihak terkait, maka Tim Panel Arbitrase Khusus pada tanggal 21 Februari 2015 di Jakarta mengambil Keputusan sebagai berikut:

Pertama: Penghentian pekerjaan oleh sekelompok pekerja tanggal 1 sampai dengan 12 Oktober 2014 tidak sesuai dengan peraturan perundangan dan PKB-PHI PTFI, dan dinyatakan tidak sah.

Kedua : Oleh karena alasan-alasan yang dapat dipahami, maka Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Amar Pertama dinyatakan tetap menerima upah dan hak-hak lainnya serta tidak dikenai sanksi dalam bentuk apapun.

Ketiga : Tindakan penghentian pekerjaan atau menolak untuk bekerja memenuhi panggilan Manajemen sejak tanggal 13 Oktober 2014, merupakan tindakan pelanggaran ketentuan tentang disiplin kerja sebagaimana diatur dalam pasal 15 ayat 4 dan 5 bagian PHI dan bukan tindakan mogok kerja yang sah sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.

Kempat : Bagi pekerja yang menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Amar Ketiga dalam kurun waktu tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan keputusan ini dibacakan tidak dibayar upahnya selama pekerja yang bersangkutan tidak bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi tegoran lisan serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali tindakan dimaksud pada amar Ketiga.

Kelima : Setiap pekerja yang melakukan pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja, bertentangan dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 dan oleh sebab itu upahnya tidak dibayar selama yang bersangkutan tidak bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi Surat Peringatan Kesatu (SP-1) serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi tindakan serupa.

Sehubungan dengan kesibukan Manajemen menghadapi perpejalan Kontrak dan menerima tamu-tamu dari DPR, Pembacaan Keputusan Panel Arbitrase Khusus baru dilaksanakan pada hari Selasa

tanggal 10 Maret 2015 di Tembagapura, yang segera dilanjutkan oleh Tim yang dibentuk Manajemen mensosialisasikan Keputusan tersebut kepada seluruh pekerja.

VIII. SARAN/REKOMENDASI

Walaupun Keputusan Panel Arbitrase Khusus itu sudah diterima kedua pihak Manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI PTFI dan pada umumnya telah dilaksanakan, namun untuk ke depan, Tim Panel Arbitrase Khusus berpandangan bahwa Manajemen PTFI bersama PUK SPKEP SPSI PTFI perlu melakukan beberapa tindak lanjut, antara lain sebagai berikut:

1. Baik kepada jajaran Manajemen maupun kepada kelompok Pekerja termasuk kepada semua Pengurus PUK SPKEP SPSI PTFI, perlu dibekali dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial, melalui ceramah umum dan Workshop;
2. Dialog Manajemen dengan Pekerja/Serikat Pekerja perlu ditingkatkan, baik melalui LKS Bipartit, maupun melalui pertemuan-pertemuan lainnya.
3. Pengalaman menunjukkan bahwa baik jajaran Manajemen maupun Pengurus Serikat Pekerja perlu memperluas wawasan Hubungan Industrial melalui studi Banding ke beberapa perusahaan di dalam negeri dan di luar negeri, dan mengikuti pertemuan-pertemuan internasional seperti ke Sidang ILO.

PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

Oleh: Eduard Feco, SH

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengadaan barang dan jasa pemerintah merupakan aktivitas yang sangat penting dalam mewujudkan pembangunan. Dilihat dari berbagai perspektif, kemajuan Indonesia tidak dapat dilepaskan dari aktivitas tersebut. Di bidang perekonomian, pembangunan sarana dan prasarana penunjang pertumbuhan perekonomian terwujud melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa pemerintah, di antaranya penyediaan fasilitas jalan, jembatan, infrastruktur telekomunikasi, dan lain-lain. Di samping itu, jumlah dana yang disediakan oleh pemerintah dalam kegiatan pengadaan barang dan jasa merupakan jumlah yang tidak dapat diabaikan dalam perhitungan-perhitungan angka pembangunan. Di bidang sosial, pengadaan barang dan jasa pemerintah untuk peningkatan fasilitas kesehatan, pendidikan, dan pengentasan kemiskinan juga membantu mengatasi sebagian masalah sosial. Di samping itu, hubungan antara pengadaan barang dan jasa pemerintah dan aspek politik pemerintah juga merupakan isu yang sangat penting.

Sering kali para politisi memanfaatkan anggaran yang dimiliki oleh pemerintah untuk membantu mengatasi problem yang dihadapi oleh konstituen mereka, di antaranya adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Namun demikian, di sisi yang lain, pengadaan barang dan jasa pemerintah bisa dinilai sebagai masalah krusial, seperti ditemukannya kasus-kasus penyimpangan dalam pengadaan barang dan jasa. Data yang dilansir

oleh berbagai media dan institusi pemberantas korupsi menunjukkan bahwa sekitar 20-30 persen dana APBN yang dialokasikan untuk pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dari aspek administratif maupun aspek substansinya. Demikian juga berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) masih banyak terjadi pengadaan barang dan jasa yang menyimpang dari ketentuan, baik yang bersifat administratif maupun pidana (KKN). Tingginya kuantitas dan kualitas penyimpangan dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintah merupakan isu yang sangat menarik untuk dicermati. Banyaknya pejabat-pejabat publik yang saat ini sedang melakukan proses peradilan korupsi mampu menyimpan memori yang tidak mudah untuk dilupakan, terutama bagi para pejabat-pejabat publik lainnya. Kekhawatiran pejabat pengadaan barang dan jasa pemerintah tersebut ditengarai sebagai penyebab lambatnya penyerapan APBN dan APBD pemerintah. Salah satu amanat yang harus dilakukan oleh pemerintah menurut Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, dengan mendasarkan pada arus utama reformasi birokrasi di lingkungan pemerintahan, adalah implementasi sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronis. Di antara beberapa tujuan dan manfaat terselenggaranya aktivitas pengadaan barang dan jasa secara elektronis adalah diharapkan kebocoran anggaran yang disebabkan oleh dis-integritas panitia dan pimpinan proyek (PPK) dapat dikurangi, atau bahkan dihilangkan. Hal ini dapat dijelaskan dengan semakin berkurangnya pertemuan dan potensi deal yang

dapat dilaksanakan antara panitia pengadaan barang dan jasa dengan calon penyedia barang dan jasa. Di samping itu, transaksi di bawah tangan dan pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan sebelum proses pengadaan dilakukan dapat dihilangkan. Ini merupakan mekanisme akuntabilitas dan transparansi yang diwujudkan oleh sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronis. Namun demikian, pemberantasan korupsi tentu saja tidak hanya dilakukan dengan menginstal sistem komputer, melainkan juga harus dipersiapkan berbagai hal yang dapat memastikan sistem tersebut berjalan dengan baik, termasuk di antaranya adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia, rerangka regulasi, sistem cluster, dan penataan kelembagaan. Untuk mencapai perbaikan sistem secara efektif, maka diperlukan pengembangan sistem integritas yang dapat diinisiasi di seluruh daerah di Indonesia. Sudah barang tentu, sistem integritas yang *acceptable* di semua level di Indonesia dapat diwujudkan hanya jika sistem tersebut dibuat dengan melibatkan berbagai stakeholder yang, baik secara langsung maupun tidak langsung, berhubungan dengan sistem tersebut, dalam hal ini adalah sistem pengadaan barang dan jasa. Sebagai salah satu penopang sistem integritas di dalam pengadaan barang dan jasa, maka electronic procurement dapat digunakan sebagai salah satu basis perbaikan sistem pengadaan barang dan jasa publik, dengan melibatkan LPSE, ULP, Inspektorat, LSM, dan Penyedia Barang.

Secara umum, ini bertujuan untuk mendapatkan masukan mengenai kebutuhan-kebutuhan setiap stakeholder pengadaan barang dan jasa publik, di antaranya adalah Lembaga Pengadaan Secara Elektronik (LPSE), Unit Layanan Pengadaan (ULP), Inspektorat, Penyedia Barang/Jasa, dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Alasan

mengapa penelitian ini memilih menggunakan pendekatan stakeholder adalah karena selama ini penguatan kapasitas terkait dengan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dilakukan dengan memfokuskan perhatian pada LPSE dan ULP. Di pihak lain, LPSE melakukan penguatan kapasitas kepada calon penyedia barang dan jasa, namun terbatas pada upaya untuk memampukan calon penyedia barang dan jasa tersebut untuk menggunakan sistem pengadaan secara elektronis (SPSE LPSE). Untuk mengimplementasikan pengadaan barang dan jasa publik, baik secara manual maupun elektronis, perlu dipastikan bahwa telah terdapat mekanisme check and balances. Selama ini, mekanisme ini menjadi salah satu aspek penting di dalam Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), sebagaimana disajikan di dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP, di dalam salah satu komponen pengendalian internal, yaitu aktivitas pengendalian. Mekanisme ini dapat dilakukan secara internal dan eksternal, baik melalui kelembagaan formal maupun nonformal yang dilakukan secara langsung oleh masyarakat. Di antara lembaga-lembaga tersebut, Inspektorat dan LSM merupakan dua institusi yang dapat berperan penting dalam menjalankan fungsi pengawasan.

2. Pengertian

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa. Kementerian/Lembaga/satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi adalah instansi/institusi yang menggunakan anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Belanja Daerah (APBD). Pengguna Barang/Jasa adalah Pejabat

pemegang kewenangan penggunaan Barang dan/atau Jasa milik Negara/Daerah di masing-masing Kementerian/Lembaga/Daerah/Institusi. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) adalah Lembaga Pemerintah yang bertugas mengembangkan dan merumuskan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

3. Pemerintah Daerah.

Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Pengguna Anggaran yang selanjutnya disebut PA adalah Pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Pejabat yang disamakan pada Institusi lain pengguna APBN/APBD. Kuasa Pengguna Anggaran disetujui KPA adalah pejabat yang ditetapkan oleh PA untuk menggunakan APBN atau ditetapkan oleh Kepala daerah untuk menggunakan APBD.

4. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)

Pejabat Pembuat Komitmen adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

5. Unit Layanan Pengadaan (ULP).

Unit Pelayanan Pengadaan merupakan unit organisasi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/Institusi yang berfungsi melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa yang bersifat permanen, dapat berdiri sendiri atau melekat pada unit yang sudah ada.

6. Pejabat Pengadaan adalah personil yang ditunjuk untuk melaksanakan Pengadaan Langsung.

7. Panitia/Pejabat Penerimaan Hasil Pekerjaan

merupakan panitia/pejabat yang ditetapkan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran yang bertugas memeriksa dan menerima hasil pekerjaan.

8. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau pengawas intern pada institusi lain yang selanjutnya disebut APIP adalah aparat yang melakukan pengawasan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

9. Penyediaa Barang/Jasa adalah badan usaha atau orang perseorangan yang menyediakan Barang/ Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya. Barang adalah setiap benda baik berwujud maupun tidak berwujud, bergerak, yang dapat diperdagangkan, dipakai, dipergunakan atau dimanfaatkan oleh Pengguna Barang.

10. Pakta Integritas adalah surat pernyataan yang berisi ikrar untuk mencegah dan tidak melakukan kolusi, korupsi dan nepotisme dalam Pengadaan Barang/Jasa.

11. Pekerjaan Konstruksi adalah seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pelaksanaan konstruksi bangunan atau pembuatan wujud fisik lainnya.

12. Jasa Konsultasi adalah layanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu diberbagai bidang keilmuan yang mengutamakan adanya olah pikir.

13. Jasa Lainnya merupakan jasa yang membutuhkan kemampuan tertentu yang mengutamakan keterampilan dalam suatu sistem tata kelola yang telah dikenal luas di dunia usaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau segala pekerjaan dan/atau penyediaan jasa selain Jasa Konsultansi, pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi dan pengadaan barang.

14. Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa adalah tanda bukti pengakuan dari pemerintah atas kompetensi dan kemampuan profesi diiki bidang Pengadaan Barang/Jasa.
15. Swakelola adalah Pengadaan Barang/Jasa dimana pekerjaannya direncanakan, dikerjakan dan/atau diawasi sendiri oleh Kementerian/Lembaga/ Satuan Kerja Pertingkat Daerah/Institusi sebagai penanggung jawab anggaran, instansi pemerintah lain dan/atau kelompok masyarakat.
16. Dokumen Pengadaan adalah dokumen yang ditetapkan oleh Kelompok Kerja Unit Layanan Pengadaan yang memuat informasi dan ketentuan yang harus ditaati oleh para pihak dalam proses Pengadaan Barang/Jasa.
17. Kontrak Pengadaan Barang/Jasa yang selanjutnya disebut Kontrak adalah perjanjian tertulis antara PPK dengan Penyedia Barang/Jasa atau pelaksana swakelola.
18. Pelelangan Umum adalah metode pemilihan penyediaan Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya untuk semua pekerjaan yang dapat diikuti oleh semua Penyedia Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Lainnya yang memenuhi syarat.
19. Pelelangan terbatas adalah metode pemilihan Penyedia Barang/Pekerjaan Konstruksi dengan jumlah Barang/Pekerjaan Konstruksi dengan jumlah penyedia yang mampu melaksanakan diyakini terbatas dan untuk pekerjaan yang kompleks.
20. Pelelangan Sederhana adalah metode pemilihan Penyedia Pekerjaan Konstruksi untuk pekerjaan yang bernilai paling tinggi Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
21. Pemilihan Langsung adalah metode Pekerjaan Konstruksi untuk pekerjaan yang bernilai paling tinggi Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

22. Seleksi Umum adalah metode pemilihan Penyedia Jasa Konsultansi yang memenuhi syarat.
23. Seleksi Sederhana adalah metode pemilihan Penyediaan Jasa Konsultansi untuk Jasa Konsultansi yang bernilai paling tinggi Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).
24. Penunjukan Langsung adalah metode pemilihan Penyedia Barang/Jasa dengan cara menunjuk 1 (satu) Penyedia Barang/Jasa.
25. Pengadaan Langsung adalah Pengadaan Barang/Jasa langsung kepada Penyedia Barang/Jasa, tanpa melalui Pelelangan/Seleksi/Penunjukan Langsung.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, sudah pasti dibutuhkan logistik, peralatan dan jasa yang menunjang optimalnya kerja instansi tersebut. Kebutuhan ini dipenuhi oleh beberapa pihak, baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta. Berbeda dengan pengadaan barang dan jasa di instansi dan perusahaan swasta, pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintahan lebih rumit karena berhubungan dengan perhitungan APBN/APBD yang digunakan untuk membayar barang atau jasa tersebut. Terlebih lagi ada beberapa aturan yang mengatur proses pengadaan barang tersebut, Perpres 54 tahun 2010 sebagai perubahan tentang tatacara pengadaan barang dan jasa pemerintah dari Keputusan Presiden No 8 tahun 2003.

Dalam proses pengadaan barang dan jasa ini, ada beberapa istilah yang perlu diketahui agar tidak menimbulkan ambiguitas dan misinterpretasi. Beberapa diantaranya adalah:

- Barang, merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut benda, baik dalam bentuk bahan baku, setengah jadi, maupun barang jadi yang menjadi objek dari pengadaan barang pemerintah.
- Jasa, terbagi menjadi Jasa Konsultasi, Jasa Pemborongan dan Jasa lainnya.

- Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), merupakan pemilik pekerjaan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses pengadaan barang dan jasa pemerintah, yang diangkat oleh Pengguna Anggaran/ Kuasa Pengguna Anggaran.
- Penyedia barang jasa, merupakan perusahaan maupun badan usaha perseorangan yang menyediakan barang/jasa

Perubahan Tata Cara Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

Sebagai penjelas dan pelengkap dari aturan yang berlaku sebelumnya, Perpres No 54 Tahun 2010 mengatur tata cara pengadaan barang dan jasa sebagai berikut:

A. Pengadaan Pekerjaan Konstruksi

1. Pelelangan Umum, metode pelelangan umum merupakan yang paling sering dilakukan untuk memilih penyedia barang/jasa yang akan mendapatkan proyek pengadaan pekerjaan konstruksi.
2. Pemilihan Langsung, metode untuk memilih penyedia jasa untuk proyek yang maksimal bernilai 200 juta.
3. Pengadaan Langsung, digunakan untuk proyek pengadaan jasa konstruksi yang termasuk kebutuhan operasional dan bernilai paling tinggi 100 juta.
4. Pelelangan Terbatas, dilakukan jika pekerjaan yang dibutuhkan dianggap kompleks dan penyediaanya terbatas.
5. Penunjukan Langsung, dilakukan untuk proyek konstruksi tertentu dengan persetujuan dari jajaran di instansi pemerintah terkait.

B. Pengadaan Barang/ Jasa Lainnya

1. Pelelangan Umum, paling umum dilakukan

untuk dalam proyek pengadaan barang dan jasa pemerintah.

2. Pelelangan Sederhana, dilakukan jika proyek yang ada bernilai paling tinggi 200 juta dan tidak bersifat kompleks.
3. Pengadaan Langsung, dilakukan jika proyek yang ada berupa pengadaan barang/jasa operasional yang beresiko kecil, berteknologi sederhana dan bernilai maksimal 100 juta.
4. Penunjukan Langsung,
5. Kontes/sayembara. Kontes dilakukan dengan memperlombakan gagasan, kreativitas maupun inovasi tertentu yang telah ditentukan harga/biaya satuannya, sedangkan sayembara dilakukan untuk kriteria yang belum ditentukan harga/nilai satuannya di pasaran. Biasanya kontes diaplikasikan untuk pengadaan barang, dan sayembara untuk pengadaan jasa.

C. Pengadaan Jasa Konsultansi.

1. Seleksi umum, merupakan metode paling utama untuk memilih penyedia jasa yang akan menangani penyedia jasa konsultasi pemerintah.
2. Seleksi Sederhana, dilakukan untuk pengadaan jasa konsultansi untuk proyek yang bernilai maksimal 200 juta.
3. Pengadaan Langsung, dilakukan jika proyek pengadaan jasa bernilai tidak lebih dari 50 juta.
4. Penunjuk Langsung.
5. Sayembara.

D. Swakelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

Selain memilih penyedia jasa dari luar, pengadaan barang dan jasa pemerintah juga bisa dilakukan secara mandiri oleh instansi tersebut. Hal ini

memang telah dijelaskan di dalam peraturan yang berlaku. Berbeda dengan menggunakan penyedia barang/jasa diluar institusi, swakelola mengandalkan sumber daya yang ada di dalam instansi tersebut untuk merencanakan, mengorganisasi, mengerjakan dan mengawasi secara mandiri proses pengadaan barang dan jasa. Sistem ini bisa dilakukan untuk pekerjaan dengan kriteria khusus seperti:

- Pekerjaan yang besaran nilai, sifat, lokasi maupun besaran tidak diminati oleh penyedia jasa.
- Pekerjaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan SDM internal institusi tersebut.
- Pekerjaan yang pelaksanaan dan pemeliharaannya memerlukan partisipasi masyarakat atau SDM instansi tersebut.
- Penyelenggaraan diklat, penataran, lokakarya, seminar, kursus maupun penyuluhan.
- Pekerjaan yang tidak bisa dihitung secara rinci yang menempatkan penyedia jasa di dalam posisi yang kurang menguntungkan.
- Pekerjaan yang berhubungan dengan proses data, pengujian laboratorium, perumusan kebijakan pemerintah serta sistem penelitian tertentu.
- Proyek percontohan khusus yang belum pernah dilakukan oleh penyedia barang/jasa.
- Pekerjaan yang bersifat rahasia di lingkungan instansi tersebut.

Dari kriteria di atas, kita mengetahui bahwa swakelola pengadaan barang dan jasa pemerintah hanya bisa dilakukan pada keadaan tertentu. Meskipun telah diatur dengan aturan diatas, sering ditemui kesalahan interpretasi dan persepsi di dalam instalasi tersebut. Oleh karenanya, perlu

dilakukan penjabaran yang spesifik sebelum memutuskan untuk menjalankan metode swakelola.

E. Panitia Pengadaan dan Penyedia Barang/Jasa.

Saat kita membahas pengadaan barang dan jasa, panitia pengadaan dan penyedia barang/jasa merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Perlu diketahui bahwa panitia pengadaan hanya dibentuk untuk menangani proyek yang bernilai lebih dari 100 juta. Jika nilainya kurang dari jumlah tersebut, proses pengadaan barang/jasa akan ditangani oleh pejabat pengadaan yang ditunjuk oleh instansi tersebut.

Anggota panitia harus memenuhi beberapa persyaratan termasuk penguasaan tentang prosedur pengadaan, substansi pengadaan, jenis pekerjaan yang akan dilakukan, serta memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah dan tidak mempunyai hubungan keluarga dengan pejabat pengangkat.

Sama halnya dengan panitia pengadaan, pengadaan barang dan jasa pemerintah juga diharuskan memenuhi kriteria tertentu yang ditentukan dalam peraturan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Ketidaksiapan persyaratan ini dapat menjadi penyebab tidak dilaksanakannya penyedia barang/jasa dalam lelang atau penunjukan oleh instansi terkait. Berikut ini beberapa kriteria penyedia barang/jasa:

- Memiliki keahlian, kemampuan manajerial dan teknis yang memadai, berpengalaman yang sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh instansi yang memberikan proyek pengadaan barang/jasa.
- Memenuhi aturan menjalankan usaha seperti yang ditentukan oleh undang-undang menyangkut bentuk dan legalitas usaha.
- Mempunyai kapasitas hukum untuk

menandatangani kontrak untuk proyek yang akan dikerjakan.

- Bebas dari keadaan pailit, pengawasan pengadilan maupun memiliki direksi yang tidak dalam proses hukum.
- Memenuhi kewajiban sebagai wajib pajak pada tahun sebelumnya yang dibuktikan dengan pelampiran SPT dan SSP tahun terakhir.
- Pernah menangani proyek pengadaan barang/jasa untuk institusi swasta maupun pemerintah dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Poin ini termasuk pengalaman subkontrak pengadaan barang/jasa.
- Memiliki alamat tetap dan dapat dijangkau dengan pos.
- Tidak masuk daftar hitam penyedia barang/jasa

Selain kriteria yang telah disampaikan di atas, masih ada beberapa aturan tambahan mengenai pelaksanaan pengadaan jasa konsultasi. Untuk lebih jelasnya, bisa dilihat dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010.

F. Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Korupsi.

Setelah membaca ulasan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah diatas, kita mendapatkan gambaran besar tentang proses dan pelaku proyek pengadaan barang/jasa tersebut. Meskipun telah diatur dengan aturan hukum yang jelas dan mengikat, pada kenyataannya ada beberapa penyimpangan yang terjadi termasuk praktek KKN dan kesalahan persepsi dalam proses pengadaan barang/jasa. Berdasarkan data yang dihimpun KPK, sebagian besar kasus KKN yang dilaporkan mempunyai hubungan dengan proses pengadaan barang/jasa baik di instansi pemerintah maupun swasta.

Selain intensi pribadi, penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi maupun nepotisme dapat disebabkan oleh sistem yang memberikan celah untuk beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab untuk meraih keuntungan untuk dirinya sendiri. Meski seringkali kita mendengar kasus korupsi, yang ironisnya sudah terlanjur dicapkan kepada sebagian besar orang Indonesia, kasus korupsi dari proyek pengadaan barang/jasa tetap membuat keprihatinan sendiri.

Sampai pada titik ini, pejabat yang sedang memegang jabatan di instansi pemerintah maupun swasta perlu meluruskan niatnya dalam bekerja di instansi tersebut. Memang hal tersebut sangat klise dan terkesan tidak membuat perubahan, tetapi langkah apalagi yang bisa dilakukan ditengah degradasi moral yang merongrong bangsa ini. Jika memang ingin mengandalkan penegakan hukum yang lebih baik dan transparan, tentu keadaannya akan terasa semakin memprihatinkan mengingat kasus korupsi juga sedang merongrong institusi penegak hukum tersebut.

Tanpa bermaksud menggurui, sepatutnya institusi yang terkait dengan kasus pengadaan barang dan jasa pemerintah melakukan refleksi dan introspeksi untuk sistem yang lebih baik dan transparan demi kebaikan bersama. Jika tidak, maka lingkaran yang telah membelenggu selama ini tidak akan terputus dan kredibilitas instansi terkait pun akan semakin buruk.

Seiring dengan penerapan aturan yang baru dan peran KPK, diharapkan semua instansi dapat melakukan proses pengadaan barang dan jasa dengan baik. Tidak hanya secara struktural, tetapi secara fungsional. Dengan terpenuhinya kebutuhan dari instansi tersebut, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Jika dirunut lagi, kinerja yang meningkat akan

membuat tingkat kepercayaan masyarakat yang lebih tinggi dan terpenuhinya visi misi instansi tersebut. Memang bukan hal yang mudah untuk memutus rantai pelanggaran yang sudah terlalu mengakar, tetapi dengan dukungan dari berbagai pihak disertai kemauan yang kuat, niscaya proses pengadaan barang dan jasa pemerintah yang lebih baik bisa didapatkan.

Setelah mengetahui seluk beluk mekanisme pengadaan barang dan jasa pemerintah beserta pihak-pihak yang terkait di dalamnya, kita dapat mengambil nilai dan informasi yang dibutuhkan. Tidak hanya mengenai peraturan yang berubah dan problem terbesar dalam pengadaan barang dan jasa, kita pun dapat memahami kinerja dan proses dilakukan dalam pemenuhan kebutuhan instansi tersebut. Dengan tantangan dan dinamikanya sendiri, instansi dan penyedia jasa telah membangun sebuah hubungan yang tergantung satu sama lain dan membuat sebuah rangkaian yang menyambung mampu menghidupi orang di lingkaran tersebut. Terlepas dari pentingnya proses pengadaan barang dan jasa pemerintah, sungguh akan lebih baik jika kedepannya proses yang dilakukan lebih efisien dan transparan agar tidak ada pihak yang dirugikan.

BAB II

PERENCANAAN UMUM PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

Prosedur penyusunan rencana umum pengadaan dan persiapan pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang menghasilkan dokumen rencana umum pengadaan dan dokumen pengadaan barang/jasa. Prepres No. 54/2010, Bab III, Pasal 8, ayat (1) menyatakan bahwa Pengguna Anggaran (PA) memiliki tugas dan wewenang menetapkan rencana umum pengadaan dan mengumumkan secara luas rencana umum pengadaan paling kurang di website K/L/D/I, serta

pasal 17 ayat 2 bahwa ULP/pejabat pengadaan menyusun rencana pemilihan penyedia barang atau jasa dan menetapkan dokumen pengadaan.

Prepres No. 54/2010, Bab I, pasal 1, ayat (1): Kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi lainnya yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa.

Pelaksanaan Barang/Jasa:

- a. Swakelola
- b. Pemilihan Penyedia Barang/Jasa

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah:

- a. Barang
- b. Pekerjaan Konstruksi
- c. Jasa Konsultasi
- d. Jasa Lainnya

Tata cara dan pelaksanaan pengadaan yang dilakukan oleh pemerintah terbagi atas 2 (dua) bagian:

1. Barang/Konstruksi/Lainnya:
 - a. Pelelangan umum
 - b. Pelelangan terbatas
 - c. Pemilihan langsung
 - d. Penunjukan langsung
2. Jasa Konsultansi:
 - a. Seleksi umum
 - b. Seleksi terbatas
 - c. Seleksi langsung
 - d. Penunjukan langsung

Pengadaan secara elektronik atau *E-Procurement* adalah Pengadaan Barang/Jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Layanan Pengadaan Secara Elektronik

yang disebut LPSE adalah unit kerja K/L/D/I yang dibentuk untuk menyelenggarakan sistem pelayanan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik.

Berdasarkan Pasal 131 ayat 1 dan 2:

- a. K/L/D/I wajib melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik untuk sebagian/seluruh paket-paket pekerjaan pada Tahun Anggaran 2012.
- b. K/L/D/I mulai menggunakan *E-Procurement* dalam Pengadaan Barang/Jasa disesuaikan dengan kebutuhan, sejak Peraturan Presiden ini ditetapkan.

Para pihak dalam pengadaan barang dan jasa melibatkan 2 (dua) pihak yaitu:

1. Pihak pembeli atau pengguna.
2. Pihak penjual atau penyedia barang dan jasa.

Pembeli atau Pengguna B/J adalah pihak yang membutuhkan barang dan jasa. Dalam pelaksanaan pengadaan, pihak pengguna adalah pihak yang meminta atau memberi tugas kepada pihak penyedia untuk memasok atau membuat barang atau melaksanakan pekerjaan tertentu. Pengguna barang dan jasa dapat merupakan suatu lembaga/organisasi dan dapat pula orang perseorangan. Yang tergolong lembaga antara lain: Instansi pemerintah (Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, Pemerintah Kabupaten, Pemerintah Kota), badan usaha (BUMN, BUMD, Swasta), dan organisasi masyarakat. Sedangkan yang tergolong orang perseorangan adalah individu atau orang yang membutuhkan barang dan jasa.

Larangan di dalam pengadaan barang dan jasa berupa:

1. Memecah, menjadi beberapa paket untuk menghindari pelelangan
2. Memusatkan beberapa kegiatan tersebar di beberapa daerah menurut sifat, dan tingkat efisiensinya seharusnya dilakukan di daerah

3. Menyatukan menggabungkan beberapa pekerjaan besaran nilainya untuk usaha kecil termasuk koperasi menjadi paket pekerjaan untuk usaha menengah dan/atau besar.
4. Menentukan kriteria, persyaratan atau prosedur yang diskriminatif atau pertimbangan yang tidak objektif.

Tahapan pengadaan barang/jasa dan bentuk potensi penyimpangan:

Tahapan Pengadaan.

1. Perencanaan Pengadaan.

- a. Pengadaan yang mengada-ada (proyek pesanan, tanpa evaluasi, kebutuhan dari proses penganggaran sebelumnya-berkaitan dengan sistem penganggaran).
- b. Pengelembungan anggaran (biaya, volume, bahan & kualitas-berkaitan dengan sistem penganggaran).
- c. Jadwal Pengadaan yang tidak realistis (rekanan yang telah tahu lebih dahulu yang dapat siap mengikuti tender).
- d. Pengadaan yang mengarah pada produk/spek tertentu (menutup peluang perus/pengusaha lain, mengarah pada PL/rencana pengadaan diarahkan /rekayasa pemaketan untuk KKN).

2. Pembentukan Panitia Lelang.

- a. Problem Transparansi (panitia tidak dapat menjamin kesamaan dalam memperoleh informasi bagi semua peserta tender).
- b. Panitia tidak berlaku adil dan profesional dalam semua tahapan pengadaan/panitia yang memihak/tidak independen.
- c. Problem integritas (pernah terlibat kasus KKN, memiliki latar belakang yang mendorong kedekatan dengan rekanan).

3. Prakuualifikasi Perusahaan. - Proses prakuualifikasi tidak dilakukan/hanya dilakukan satu kali untuk beberapa proyek pengadaan. - Meloloskan perusahaan yang tidak memenuhi syarat administrasi & teknis (kelas perusahaan, kecukupan modal & cakupan pekerja). - Meloloskan perusahaan memenuhi syarat tapi pernah memiliki cacat dalam kinerja pengerjaan proyek. - Meloloskan lebih dari satu perusahaan yang dimiliki oleh satu pengusaha (perusahaan banyak nama satu alamat dan pemilik). - Meloloskan rekanan yang menggunakan dokumen palsu/tidak mendapatkan legalisasi dari instansi terkait (panitia tidak melakukan pengecekan laporan). 4. Penyusunan Dokumen Lelang. - Rekayasa kriteria evaluasi. - Dokumen lelang yang non standar - Spesifikasi mengarah pada barang/jasa tertentu (lingkup pekerja dan spesifikasi barang - diikuti oleh kriteria ev yang juga tidak rasional/menutup kemungkinan bagi semua rekanan untuk memenuhinya, misalnya: rekomendasi dari distributor utama di luar negeri yang hanya mungkin diberikan pada satu perusahaan di dalam negeri). - Dokumen yang tidak lengkap dapat menyediakan peluang korupsi (lingkup pekerjaan, mutu, jumlah ukuran/volume, dll). 5. Pengumuman Lelang. - Jangka waktu pengumuman yang terlalu	singkat (dilihat dari waktu wajar yang diperlukan untuk memenuhi prasyarat lelang). - Diumumkan lewat media yang tidak terkenal (tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada). - Isi pengumuman lelang tidak lengkap. 6. Pengambilan Dokumen. Ada perbedaan informasi dokumen lelang yang diberikan kepada masing-masing peserta tender (hal ini pernah dilaporkan oleh salah satu peserta tender kotak suara, KPU). 7. Penentuan HPS. - Penggelembungan anggaran. HPS direkayasa baik jumlah unit pekerjaan ataupun volume, penawaran dari rekananpun didekatkan dengan harga yang sudah digelembungkan. - Memasukkan elemen pekerja yang proses pekerjaannya sudah selesai (dari sumber anggaran/proyek yang lain). - Harga dasar yang tidak standar (mengambil kualifikasi yang paling tinggi). - Keterlibatan calon pemenang dalam penentuan HPS. 8. Sanggahan Peserta Lelang. - Tidak seluruh sanggahan ditanggapi. - Substansi sanggahan yang tidak ditanggapi. - Sanggahan performa untuk menghindari tuduhan tender diatur. 9. Penunjukan Pemenang Lelang. - Penundaan surat penunjukan (harus didapatkan dengan menyuap). - Penunjukan dipercepat sebelum masa sanggah berakhir.
--	---

10. Penandatanganan kontrak.

11. Penyediaan Barang/Jasa kepada User.

- a. Kriteria penerimaan barang biasa.
- b. Volume barang yang tidak sama dengan yang tertulis di dokumen lelang.
- c. Jaminan pasca jual palsu.
- d. Tidak sesuai spek & kualifikasi teknis.
- e. Adanya *contract change order* di tengah pengerjaan.
- f. Memungkinkan terjadinya perubahan spek dan kualifikasi pekerjaan.

BAB III

PRINSIP, KEBIJAKAN, DAN ETIKA PENGADAAN BARANG JASA

1. Prinsip dalam Pengadaan Barang Jasa.

Mengapa dalam pengadaan harus memperhatikan prinsip-prinsip dasar PBJ? Apakah prinsip dasar PBJ harus diikuti, bagaimana kalau tidak diikuti, apa konsekuensi hukumnya?

Prinsip artinya adalah aturan, ketentuan/hukum, standar. Dasar artinya adalah kunci, utama/pokok, vital. Dengan pengertian lain prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah objek atau subjek tertentu.

Prinsip-prinsip dasar pengadaan artinya ketentuan/peraturan/standar yang pokok/utama/kunci/elementer yang harus/wajib dilaksanakan dalam pengadaan. Dengan demikian penerapan prinsip dasar pengadaan adalah merupakan keharusan. Sesuai dengan teori ekonomi dan pemasaran, barang/jasa harus diproduksi dalam rangka memenuhi kebutuhan

konsumen (pembeli). Masing-masing pihak memiliki tujuan yang berbeda-beda. Pengguna barang/pembeli menghendaki barang/jasa berkualitas tertentu dengan harga yang semurah-murahnya, sebaliknya penjual menginginkan keuntungan setinggi-tingginya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya. Selain itu dalam pengadaan barang/jasa oleh instansi pemerintah, pada umumnya para pelaku pengadaan cenderung belum merasa "memiliki" seperti dengan membelanjakan dengan uangnya sendiri. Dalam teori agensi, pemilik sumber daya (uang) pada instansi pemerintah adalah rakyat, sedangkan pengguna anggaran/barang adalah manajer yang seringkali memiliki tujuan berbeda dengan pemiliknya. Tanpa prinsip para pihak cenderung untuk memuaskan keinginannya masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan kesepakatan yang harus dipenuhi bersama.

Dalam literatur lain menurut Kamus Bahasa Indonesia Prinsip adalah asas, kebenaran yang jadi pokok dasar orang berfikir, bertindak, dan sebagainya. Selanjutnya Prinsip merupakan petunjuk arah layaknya kompas. Sebagai petunjuk arah, Para Pihak bisa berpegangan pada prinsip-prinsip yang telah disusun dalam menjalani pekerjaan tanpa harus kebingungan arah karena prinsip bisa memberikan arah dan tujuan yang jelas pada setiap pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Seorang pemimpin atau Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran (PA/KPA) yang baik adalah seorang pemimpin yang berprinsip. Karena seorang pemimpin yang berprinsip pasti akan terarah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Secara umum prinsip adalah suatu istilah yang sering digunakan dalam dunia ilmu pengetahuan. Dapat diartikan patokan atau landasan yang dijadikan pegangan atau acuan untuk melakukan sesuatu. Pada umumnya dalam istilah prinsip mengandung kebenaran yang sudah teruji dan dapat dibuktikan dalam praktek.

Prinsip adalah sebuah pernyataan mendasar, yang

pada umumnya menjadi landasan berpikir/bertindak. Prinsip sebagai pernyataan yang mendasar bersifat:

1. Praktis, maksudnya prinsip itu selalu dapat dipakai terlepas dari waktu atau saat diterapkan,
2. Relevan (berkaitan) dengan sebuah ketentuan yang bersifat dasar dan luas sehingga memberikan suatu pandangan yang mencakup banyak hal,
3. Konsisten (ajeg) dalam arti bahwa dalam situasi yang serupa akan timbul hasil serupa juga,

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa prinsip berarti dasar atau disebut juga asas. Asas menurut terminologi bahasa adalah dasar, alas, fondasi; dan sesuatu kebenaran yang menjadi pokok dasar atau rumpun berpikir atau berpendapat. Prinsip merupakan landasan, pilar, atau fondasi dalam pengadaan barang/jasa. Dalam literatur lainnya ada perbedaan yang mendasar antara asas dan norma. Asas merupakan dasar pemikiran yang umum dan abstrak, ide atau konsep, dan tidak mempunyai sanksi. Sedangkan norma adalah aturan yang konkret, penjabaran dari ide, dan mempunyai sanksi. Pada kenyataannya, asas atau prinsip meskipun merupakan asas umum namun tidak semuanya merupakan pemikiran yang umum dan abstrak, dan dalam beberapa hal muncul sebagai aturan hukum yang konkret atau tertuang secara tersurat dalam pasal undang-undang serta mempunyai sanksi tertentu. Berkenaan dengan hal ini, SF. Marbun mengatakan bahwa norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat umumnya diartikan sebagai peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur bagaimana manusia seyogyanya berbuat. Karena itu pengertian norma (kaedah hukum) dalam arti sempit mencakup asas-asas hukum dan peraturan hukum konkret, sedangkan dalam arti luas pengertian norma ialah suatu sistem hukum yang berhubungan satu sama lainnya.

Dengan demikian, apabila asas-asas umum pengadaan

barang/jasa pemerintah dimaknakan sebagai asas atau sendi hukum, maka asas-asas/prinsip-prinsip PBJ merupakan norma hukum atau kaidah hukum yang apabila dilanggar mempunyai sanksi hukum.

Pengadaan barang/jasa pemerintah menerapkan prinsip-prinsip dasar merupakan hal mendasar yang harus menjadi acuan, pedoman dan harus dijalankan dalam Pengadaann Barang/Jasa. Di samping itu, terkandung filosofi bahwa Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah adalah upaya untuk mendapatkan barang/jasa yang diinginkan dengan menggunakan pemikiran logis, sistematis, mengikuti norma dan etika yang berlaku berdasarkan metode dan proses pengadaan yang baku.

Adapun manfaat memahami prinsip-prinsip dasar pengadaan barang/jasa adalah:

- a. Mendorong praktek Pengadaan Barang Jasa yang baik,
- b. Menekan kebocoran anggaran (clean governance).

Adapun prinsip-prinsip dasar pengadaan barang/jasa pemerintah adalah:

- a. Efisien adalah pengadaan barang/jasa harus diusahakan dengan menggunakan dana dan daya yang terbatas untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan istilah lain, efisien artinya dengan menggunakan sumber daya yang optimal dapat diperoleh barang/jasa dalam jumlah, kualitas, waktu sebagaimana yang direncanakan. Istilah efisiensi dalam pelaksanaannya tidak selalu diwujudkan dengan memperoleh harga barang/jasa yang termurah, karena di samping harga murah, perlu dipertimbangkan ketersediaan suku cadang, panjang umur dari barang yang dibeli serta besarnya biaya operasional dan biaya pemeliharaan yang harus disediakan di kemudian hari. Langkah-langkah yang perlu dilakukan agar

pengadaan barang/jasa supaya efisien adalah:

- Penilaian kebutuhan, apakah suatu barang/jasa benar-benar diperlukan oleh suatu instansi pemerintah;
- Penilaian metode pengadaan harus dilakukan secara tepat sesuai kondisi yang ada. Kesalahan pemilihan metode pengadaan dapat mengakibatkan pemborosan biaya dan waktu;
- Survey harga pasar sehingga dapat dihasilkan HPS (Harga Perkiraan Sendiri) dengan harga yang wajar;
- Evaluasi dan penilaian terhadap seluruh penawaran dengan memilih nilai *value for money* yang terbaik; dan
- Dalam proses pemilihan penyedia barang/jasa harus diterapkan prinsip-prinsip dasar lainnya.

b. Efektif artinya dengan sumber daya yang tersedia diperoleh barang/jasa yang mempunyai nilai manfaat setinggi-tingginya. Manfaat setinggi-tingginya dalam uraian di atas dapat berupa:

- Kualitas terbaik;
- Penyerahan tepat waktu;
- Kuantitas terpenuhi;
- Mampu bersinergi dengan barang/jasa lainnya; dan
- Terwujudnya dampak optimal terhadap keseluruhan pencapaian kebijakan atau program.
- Dengan penerapan prinsip efektif maka pengadaan barang/jasa harus sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

c. Terbuka dan bersaing artinya pengadaan barang/

jasa harus terbuka bagi penyedia barang/jasa yang memenuhi persyaratan dan dilakukan melalui persaingan yang sehat di antara penyedia barang/jasa yang setara dan memenuhi syarat/kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas dan transparan. Persaingan sehat merupakan prinsip dasar yang paling pokok karena pada dasarnya seluruh pengadaan barang dan jasa harus dilakukan berlandaskan persaingan yang sehat. Beberapa persyaratan agar persaingan sehat dapat diberlakukan:

- PBJ harus transparan dan dapat diakses oleh seluruh calon peserta;
- Kondisi yang memungkinkan masing-masing calon peserta mampu melakukan evaluasi diri berkaitan dengan tingkat kompetitifnya serta peluang untuk memenangkan persaingan;
- Dalam setiap tahapan dari proses pengadaan harus mendorong terjadinya persaingan sehat;
- Pengelola Pengadaan Barang/Jasa harus secara aktif menghilangkan hal-hal yang menghambat terjadinya persaingan yang sehat;
- Dihindarkan terjadinya *conflict of interest*; dan
- Ditegakkannya prinsip non diskriminatif secara ketat.

Prinsip terbuka adalah memberikan kesempatan kepada semua penyedia barang/jasa yang kompeten untuk mengikuti pengadaan. Persaingan sehat dan terbuka (*open and efektif competition*) adalah persaingan sehat akan dapat diwujudkan apabila Pengadaan Barang/Jasa yang dilakukan terbuka bagi seluruh calon penyedia barang/jasa yang mempunyai potensi untuk ikut dalam persaingan.

d. Transparan adalah pemberian informasi yang lengkap kepada seluruh calon peserta yang disampaikan melalui media informasi yang dapat menjangkau seluas-luasnya dunia usaha yang diperkirakan akan ikut dalam proses pengadaan barang/jasa. Setelah informasi didapatkan oleh seluruh calon peserta, harus diberikan waktu yang cukup untuk mempersiapkan respon pengumuman tersebut.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan supaya Pengadaan Barang/Jasa transparan adalah:

- Semua peraturan/kebijakan/aturan administrasi/prosedur dan praktek yang dilakukan (termasuk pemilihan metoda pengadaan) harus transparan kepada seluruh calon peserta;
- Peluang dan kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengadaan barang/jasa harus transparan;
- Seluruh persyaratan yang diperlukan oleh calon peserta untuk mempersiapkan penawaran yang responsif harus dibuat transparan; dan
- Kriteria dan tata cara evaluasi, tata cara penentuan pemenang harus transparan kepada seluruh calon peserta.

Jadi dalam transparan harus ada kegiatan-kegiatan:

- Pengumuman yang luas dan terbuka;
- Memberikan waktu yang cukup untuk mempersiapkan proposal/penawaran;
- Menginformasikan secara terbuka seluruh persyaratan yang harus dipenuhi;
- Memberikan informasi yang lengkap tentang tata cara penilaian penawaran.

Dengan demikian bahwa dalam transparan

maka semua ketentuan dan informasi mengenai pengadaan barang/jasa termasuk syarat teknis/administrasi pengadaan, tata cara evaluasi, hasil evaluasi, penetapan calon penyedia barang/jasa sifatnya terbuka bagi peserta penyedia barang/jasa yang berminat serta masyarakat luas pada umumnya.

e. Adil/tidak diskriminatif maksudnya adalah pemberian perlakuan yang sama terhadap semua calon yang berminat sehingga terwujud adanya persaingan yang sehat dan tidak mengarah untuk memberikan keuntungan kepada pihak tertentu dengan dan atau alasan apapun.

Hal-hal yang harus diperhatikan supaya pengadaan barang/jasa berlaku adil dan tidak diskriminatif adalah:

- Memperlakukan seluruh peserta dengan adil dan tidak memihak;
- Menghilangkan *conflict of interest* pejabat pengelola dalam pengadaan barang/jasa;
- Pejabat pengelola dalam pengadaan barang/jasa dilarang menerima hadiah, fasilitas, keuntungan, atau apapun yang patut diduga ada kaitannya dengan pengadaan yang sedang dilakukan;
- Informasi yang diberikan harus akurat dan tidak boleh dimanfaatkan untuk keperluan pribadi;
- Para petugas pengelola harus dibagi-bagi kewenangan dan tanggung jawabnya melalui sistem manajemen internal (ada kontrol dan supervisi); dan
- Adanya arsip dan pencatatan yang lengkap terhadap semua kegiatan.

f. Akuntabel berarti harus mencapai sasaran baik fisik, keuangan maupun manfaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan

dan pelayanan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip serta ketentuan yang berlaku dalam pengadaan barang dan jasa. Akuntabel merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa kepada para pihak yang terkait dan masyarakat berdasarkan etika, norma dan ketentuan peraturan yang berlaku.

Beberapa hal yang harus diperhatikan sehingga Pengadaan Barang/Jasa akuntabel adalah:

- Adanya arsip dan pencatatan yang lengkap;
- Adanya suatu sistem pengawasan untuk menegakkan aturan-aturan;
- Adanya mekanisme untuk mengevaluasi, mereview, meneliti dan mengambil tindakan terhadap protes dan keluhan yang dilakukan oleh peserta.

PEMBANGUNAN BERBASIS SDM

Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan

Oleh: M. Moedjiman (Ketua Dewan Pelatihan Kerja Nasional/Pokja LPN)

I. LATAR BELAKANG

Salah satu isu pokok yang selalu menjadi komoditi politik dan sosial di tingkat nasional maupun daerah adalah masalah penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan pengangguran. Tokoh-tokoh politik, para pemimpin, akademisi serta aktivis lembaga swadaya masyarakat, tidak jemu-jemu membicarakan masalah tersebut. Mereka membicarakan dan membahasnya dari sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Namun demikian, sejauh ini belum ada pemecahan masalah yang mendasar mengenai penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan pengangguran ini.

Bekerja adalah hak azasi warga bangsa. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya dapat berpartisipasi dalam pembangunan, tetapi juga dapat menikmati hasil pembangunan. Dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan bahkan juga kebutuhan spiritualnya. Itulah sebabnya, para pendiri negara tercinta ini mencantumkan hak atas pekerjaan tersebut di dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat 2 dari UUD.1945 mengamanatkan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Siapa yang berkewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut?. Mestinya ya para penyelenggara negara. Merekalah yang diberi mandat oleh rakyat melalui lembaga-lembaga perwakilannya. Bahkan dalam Era Reformasi dewasa ini, mandat tersebut diberikan oleh rakyat secara langsung melalui pemilihan presiden dan pemilihan kepala daerah. Hal ini berarti bahwa Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, wajib berusaha seoptimal

mungkin agar setiap orang yang ingin bekerja dapat mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Di samping itu, Pemerintah juga harus berusaha seoptimal mungkin, agar setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bersama keluarganya.

Penduduk adalah obyek dan sekaligus subyek pembangunan. Artinya, pembangunan pada tingkat nasional maupun daerah, harus ditujukan untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan penduduk, dan pemberian kesempatan yang optimal kepada penduduk untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu, setiap rancangan pembangunan harus bertumpu pada optimalisasi penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan. Dalam bahasa ketenagakerjaan, pendekatan ini disebut "Pembangunan Berbasis Sumber Daya Manusia" atau sering pula disebut sebagai "Pembangunan Ramah Lapangan Kerja".

Pengalaman Indonesia melaksanakan pembangunan selama lebih dari 40 (empat puluh) tahun sejak tahun 1966, ternyata belum mampu menyelesaikan masalah mendasar seperti yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 di atas. Hal ini terbukti dari masih tingginya jumlah dan tingkat pengangguran serta setengah pengangguran, yang kemudian berdampak pada tingginya jumlah dan tingkat kemiskinan. Dari sudut pandang "Ekonomi Ketenagakerjaan", selama lebih dari 40 tahun pembangunan ekonomi bangsa,, tidak ada perubahan struktur ketenagakerjaan yang signifikan di Indonesia.

Data Biro Pusat Statistik (BPS), Sekarang Badan Pusat Statistik, menunjukkan data sebagai berikut

STRUKTUR KETENAGA-KERJAAN INDONESIA

1900 -2007

No	STRUKTUR	1900	1995	2000	2005	2007
1	Angkatan Kerja (0.000)	71.677	84.230	95.651	105.802	108.131
2	Bekerja (0.000)	69.525	78.322	89.838	94.948	97.583
	* Formal (%)	36,44	37,62	35,10	30,18	28,40
	* Informal (%)	63,66	62,38	64,90	69,82	71,60
3	½ Menganggur (0.000) - (%)	24.731	27.879	30,092	29.642	30.240
		35,57	35,60	33,50	28,02	27,97
4	Menganggur (0.000) - (%)	2.152	5.908	5.813	10.854	10.548
		3,0	7,01	6,08	10,26	9,75

SUMBER: Diolah dari data SAKERNAS -BPS

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa selama periode 1900 – 2007 tidak ada perubahan struktur ketenagakerjaan yang signifikan di Indonesia. Tingkat pengangguran terbuka berkisar 7 % -10 % dengan kecenderungan terus meningkat. Sedangkan tingkat setengah menganggur (Bekerja kurang dari 35 jam per minggu), tetap berkisar pada 27 % -35 % dengan kecenderungan terus menurun. Menurunnya tingkat setengah pengangguran ini ada beberapa kemungkinan. Kemungkinan pertama, mereka menjadi penganggur penuh karena kehilangan pekerjaan. Kemungkinan ke dua, mereka bekerja lebih keras lagi di sektor informal dengan menambah jam kerja, karena penghasilan yang tidak lagi mencukupi. Kemungkinan ke tiga karena ke dua-duanya. Sepertinya kemungkinan ke dua yang lebih kuat. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan semakin besarnya proporsi angkatan kerja yang bekerja di sektor informal.

Pada era "Orde Baru", pertumbuhan ekonomi Indonesia cukup tinggi dan bahkan sempat diramalkan akan menjadi salah satu "Macan Asia". Pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut terutama didukung oleh pertumbuhan modal yang tinggi. Dengan teori "Trickle Down Effect" diharapkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut pada gilirannya akan menimbulkan pemerataan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Harapan

tersebut ternyata tidak terwujud, terbukti dengan masih tingginya tingkat pengangguran, setengah pengangguran dan kemiskinan di Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah karena kurang adanya keterkaitan antara pembangunan sektor industri dengan sektor pertanian, lemahnya peran "Kelas Menengah" dan yang terutama karena kurangnya perhatian pada sumber daya manusia sebagai subyek dan obyek pembangunan.

Dari gambaran pembangunan nasional seperti diatas, tampaknya perlu adanya perubahan strategi dalam merancang dan melaksanakan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Strategi pembangunan yang selama ini lebih berorientasi pada pertumbuhan dengan basis modal, perlu dirubah menjadi strategi pembangunan berbasis sumber daya manusia untuk meningkatkan pertumbuhan dan sekaligus pemerataan kesejahteraan.

Perubahan strategi pembangunan tersebut akan merubah model pembangunan yang selama ini digunakan dalam pembangunan nasional maupun pembangunan daerah. Model Pembangunan yang selama ini digunakan, menempatkan *lapangan kerja/ sumber daya manusia* sebagai *dependent variable* pada setiap rencana pembangunan ekonomi. Akibatnya, sebarang tinggi pertumbuhan ekonomi tidak pernah dapat menyelesaikan masalah pengangguran, setengah pengangguran dan kemiskinan. Oleh karena itu, Model Pembangunan kedepan perlu menempatkan *perluasan lapangan kerja/optimalisasi pendayagunaan sumber daya manusia* sebagai *independent variable* pada setiap rancangan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun regional.

Dari aspek ketenagakerjaan, Model Perencanaan Tenaga Kerja (Manpower Planing) yang selama ini menggunakan pendekatan "*Manpower Requirement Aproach*" perlu dirubah menjadi "*Manpower Utilization Aproach*". Perencanaan Tenaga Kerja dengan pendekatan Manpower Requirement Aproach

adalah model yang dikembangkan oleh negara-negara yang tergabung dalam OECD yang nota bene adalah negara-negara yang dalam kondisi kekurangan tenaga kerja (Labour shortages Economic). Untuk negara-negara yang dalam kondisi kelebihan tenaga kerja (Labour Surpluses economic) seperti Indonesia, sebaiknya menggunakan pendekatan "Manpower Utilization Aproach" dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja dan Perencanaan Pembangunan.

Perencanaan Tenaga Kerja dengan pendekatan Manpower Utilization Aproach menggunakan formula bahwa *"Pertumbuhan Ekonomi adalah fungsi dari Lapangan Kerja/Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja"*. Artinya, semakin banyak lapangan kerja/tenaga kerja yang bekerja dan semakin tinggi produktivitas kerja mereka, akan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi. Hal ini tentunya merupakan kebalikan dari pendekatan Manpower Requirement Aproach, dimana lapangan kerja/orang yang bekerja adalah fungsi dari pertumbuhan ekonomi.

Semua pimpinan daerah menghadapi masalah lapangan kerja dan pengangguran. Sebagian diantara mereka bahkan menjadikannya sebagai kontrak politik (Beranji untuk mengatasinya). Program Penciptaan Lapangan Kerja dan Penanggulangan Pengangguran ini dirancang untuk membantu Pemerintah Daerah memenuhi kontrak politik atau mewujudkan janji dimaksud. Polanya menggunakan Model Pembangunan Berbasis SDM, dengan pendekatan Optimalisasi Pendayagunaan SDM (Manpower Utilization Aproach).

Penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM ini akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi daerah setempat. Disusun dan dikembangkan berdasarkan situasi dan kondisi 4 (empat) variabel pokok, yaitu Peta SDM, Peta Potensi Ekonomi, Peta Peluang Pasar, Peta Potensi Modal/Teknologi. Peta SDM akan menjadi acuan utama dalam merancang pembangunan. Setiap SDM, bagaimanapun kualitas dan tingkat

pendidikannya, harus diberi peluang dan kemampuan untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Makin banyak SDM yang mendapatkan peluang kerja dan makin produktif mereka dalam bekerja, bukan hanya masalah pengangguran dan setengah pengangguran yang dapat di atasi, tetapi juga masalah pertumbuhan ekonomi, penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan.

Pembangunan bukan sekedar masalah pertumbuhan ekonomi. Pembangunan adalah juga masalah pemerataan kesejahteraan dan keadilan. Masalah akan timbul apabila terjadi kesenjangan antara pertumbuhan dengan pemerataan dan keadilan. Sejumlah kawasan industri yang berkembang pesat, terbukti tidak mampu memecahkan masalah pengangguran dan kemiskinan penduduk setempat. Hal ini karena rancang bangun pembangunannya kurang mengakomodasikan potensi dan optimalisasi pendayagunaan SDM setempat.

II. MAKSUD DAN TUJUAN

Setiap Pemerintah Daerah, baik propinsi maupun kabupaten/kota, pasti memiliki potensi untuk mensejahterakan rakyatnya. Apabila tidak, pasti tidak akan dapat berdiri sebagai Pemerintah Daerah yang otonom. Masalahnya terletak pada visi dan misi setiap Pemerintah Daerah, serta komitmen dan konsistensi mewujudkannya dalam kebijakan, program dan kegiatan nyata di lapangan, serta akuntabilitas Pemerintah Daerah yang bersangkutan. Untuk itu perlu strategi pembangunan yang tepatsasaran dan tepat pelaksanaan. Salah satu diantaranya adalah dengan model "Perencanaan Pembangunan Berbasis SDM" dengan pendekatan "Optimalisasi Pendayagunaan SDM".

Program Pembangunan Berbasis SDM ini dimaksudkan untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang lebih berorientasi pada optimalisasi pendayagunaan SDM dalam

pembangunan daerah. Tujuannya agar pembangunan yang dilaksanakan di daerah tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan, pemerataan dan keadilan bagi rakyat banyak.

III. RUANG LINGKUP

Model Pembangunan Berbasis SDM untuk Penciptaan Lapangan Kerja dan Penanggulangan Pengangguran ini dapat diaplikasikan pada tingkat daerah propinsi maupun tingkat daerah kabupaten/kota. Aplikasi pada tingkat daerah kabupaten/kota, akan lebih tinggi akurasi dan kerteapatannya karena datanya lebih lengkap dan rinci. Namun semuanya tergantung pada ketersediaan data dari berbagai variabel perencanaan yang diperlukan.

Dari sudut pandang sektoral, Model Pembangunan Berbasis SDM ini juga dapat diaplikasikan pada lingkup sektor atau subsektor tertentu yang menjadi unggulan masing-masing daerah. Fokus pada sektor atau subsektor unggulan ini penting agar setiap daerah memiliki "trade mark" dan daya saing yang kuat di pasar nasional maupun pasar global.

IV. SASARAN

Sasaran penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM, baik pada tingkat daerah propinsi ataupun pada tingkat daerah kabupaten/kota, adalah:

1. Tersusunnya program-program pembangunan yang mampu mengoptimalkan pendayagunaan SDM dan potensi/peluang usaha yang ada di daerah setempat, serta sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
2. Tersusunnya program-program peningkatan kompetensi dan produktivitas SDM, baik melalui jalur pendidikan, jalur pelatihan maupun jalur pengembangan karier di tempat kerja.

3. Tersusunnya sistem jejaring (Network) koordinasi, sinkronisasi dan sinergi lintas sektor dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program tersebut butir 1 dan 2.
4. Meningkatnya kemampuan dan kompetensi aparatur pemerintah daerah dalam merancang dan melaksanakan Model Pembangunan Berbasis SDM.

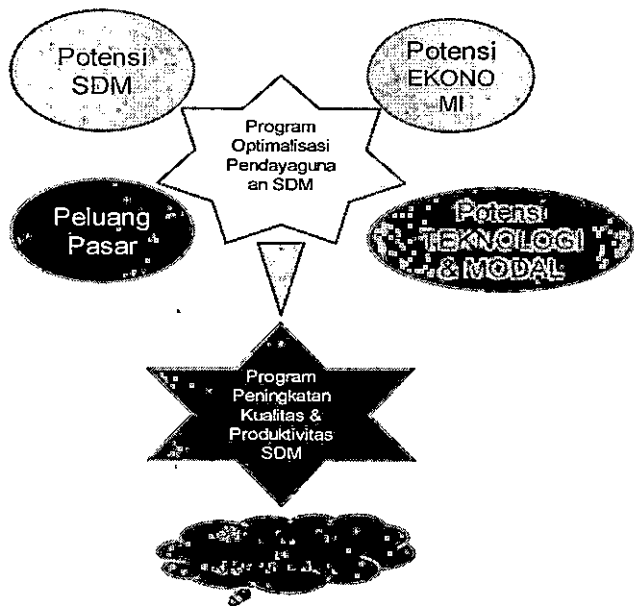
V. POKOK KEGIATAN

Untuk mencapai sasaran Program Penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM seperti di atas, pokok-pokok kegiatan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

A. Perumusan Model Pembangunan Berbasis SDM

Model pembangunan yang digunakan adalah Pembangunan Berbasis SDM dengan pendekatan Optimalisasi Pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan formula sebagai berikut:

- Pertumbuhan Ekonomi adalah fungsi dari Jumlah Lapangan Kerja/Orang yang Bekerja serta Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Secara matematis dirumuskan sebagai: $Y = f(L_p \times Prod)$
- Lapangan Kerja adalah fungsi dari jumlah Angkatan Kerja. Secara matematis dirumuskan sebagai $L_p = f(AK)$.
- Produktivitas adalah fungsi dari Pendidikan dan Pelatihan berbasis kompetensi. Secara matematis dirumuskan sebagai $Prod = f(Diklat)$
- Jenis dan tingkat pendidikan dan pelatihan di setiap sektor ekonomi adalah fungsi dari jenis dan Struktur Jabatan di sektor ekonomi yang bersangkutan. Secara matematis dirumuskan sebagai: $Diklat = f(SJ)$.



B. Pemetaan potensi ekonomi produktif daerah setempat;

- Sektor – Sub Sektor dan komoditi unggulan daerah;
- Perkembangan PDB daerah;
- Perkembangan produktivitas daerah;
- Sumber-sumber permodalan;
- Data lain yang relevan.

C. Pemetaan potensi sumber daya manusia;

- Penduduk dan perkembangannya;
- Struktur ketenagakerjaan dan perkembangannya;
- Lapangan kerja dan perkembangannya;
- Data lain yang relevan.

D. Pemetaan Potensi Infrastruktur Pengembangan SDM

- Kondisi lembaga pendidikan dan perkembangannya;
- Kondisi lembaga pelatihan kerja dan perkembangannya;
- Kondisi lembaga pelatihan perusahaan (In-

house training);

d. Data lain yang relevan.

E. Pemetaan Peluang Pasar

- Prospek pasar lokal;
- Prospek pasar nasional;
- Prospek pasar internasional;
- Data lain yang relevan.

F. Perumusan Kebijakan dan Program Optimalisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.

- Kebijakan dan Program Umum;
- Kebijakan dan Program Sektoral;
- Kebijakan dan Program Khusus (Specific Target Group);
- Kebijakan dan Program lain yang relevan.

G. Perumusan Kebijakan dan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia.

- Kebijakan dan Program Pendidikan
- Kebijakan dan Program Pelatihan
- Kebijakan dan Program Khusus (Specific Target Group);
- Kebijakan dan Program lain yang relevan.



MENGENAL SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KODE ETIK PEGAWAI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI (KPK)

(Oleh: Suryadhi Joko Putranto, SH)

I. Pendahuluan

Yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), adalah sistem manajemen SDM KPK sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 63 Tahun 2005, tentang Sistem Manajemen SDM KPK, yaitu sistem yang digunakan untuk mengorganisasikan fungsi-fungsi manajemen SDM yang berbasis kompetensi dan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan KPK.

Sedangkan yang dimaksud dengan Kode Etik Pegawai KPK adalah kode etik pegawai KPK sebagaimana diatur dalam Peraturan KPK Nomor 05 P.KPK Tahun 2006 tentang Kode Etik Pegawai, yaitu norma yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai KPK, baik dalam menjalankan tugas-tugas organisasi maupun menjalani kehidupan pribadi.

Pertimbangan dikeluarkannya kedua produk hukum tersebut yang pada dasarnya merupakan dukungan infrastruktur atas keberadaan organisasi KPK, adalah dalam rangka penguatan pemberantasan tindak pidana korupsi, yaitu:

- Peraturan Pemerintah RI Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen SDM KPK ditetapkan dengan pertimbangan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang KPK, maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab.
- Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 P.KPK Tahun 2006 tentang Kode Etik Pegawai ditetapkan dengan pertimbangan

untuk meningkatkan kesadaran seluruh pegawai KPK dalam menjaga integritas pribadi didalam menjalankan tugas dan kewenangannya, maka KPK perlu memiliki Kode Etik yang berlaku bagi seluruh pegawai KPK.

Sehubungan dengan hal tersebut, melalui tulisan ini penulis akan mengungkapkan keduanya tidak dalam format peraturan perundang-undangan formal.

II. Peraturan Pemerintah RI Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen SDM KPK

Peraturan Pemerintah (PP) ini dibagi dalam 7 (tujuh) Bab, yaitu:

- BAB I: Ketentuan Umum.
- BAB II: Pegawai Komisi.
- BAB III: Sistem Manajemen SDM.
- BAB IV: Evaluasi Pelaksanaan.
- BAB V: Tim Penasihat Hukum.
- BAB VI: Ketentuan Peralihan.
- BAB VII: Ketentuan Penutup.

A. Ketentuan Umum (BAB I)

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- KPK, yang selanjutnya disebut dengan Komisi adalah Komisi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (*Pasal 1 angka 1*).

- Sistem Manajemen SDM Komisi adalah sistem yang digunakan untuk mengorganisasikan fungsi-fungsi manajemen SDM yang berbasis kompetensi dan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan Komisi (*Pasal 1 angka 2*).
 - Pimpinan Komisi adalah pejabat Negara yang terdiri dari 5 (lima) anggota yang bertindak sebagai penanggungjawab tertinggi Komisi (*Pasal 1 angka 3*).
 - Tim Penasihat Komisi adalah Tim sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (*Pasal 1 angka 4*).
 - Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai (*Pasal 1 angka 5*).
 - Kompetensi jabatan adalah karakteristik dasar yang disyaratkan untuk mampu melaksanakan jabatan tertentu yang terdiri dari keahlian, pengetahuan dan perilaku guna mencapai kinerja yang baik (*Pasal 1 angka 6*).
 - Kompetensi pegawai adalah karakteristik dasar dan kemampuan-kemampuan yang unggul dari individu yang terdiri dari keahlian, pengetahuan dan perilaku yang digunakan untuk mencapai kinerja yang terbaik dalam melakukan tugasnya (*Pasal 1 angka 7*).
 - Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja, dan Komisi sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Komisi (*Pasal 1 angka 8*).
 - Manajemen kinerja adalah suatu proses pengelolaan kinerja yang terukur untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai Komisi (*Pasal 1 angka 9*).
- B. Pegawai Komisi (BAB II)**
- Pegawai Komisi adalah Warga Negara Indonesia yang karena kompetensinya diangkat sebagai pegawai pada Komisi (*Pasal 2*).
 - Pegawai Komisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas (*Pasal 3*):
 - Pegawai tetap (*Pasal 3 huruf a*).
 - Pegawai Negeri yang dipekerjakan (*Pasal 3 huruf b*).
 - Pegawai Tidak Tetap (*Pasal 3 huruf c*).
 - Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh Pimpinan Komisi melalui pengadaan pegawai untuk menjadi pegawai Komisi (*Pasal 4*).
 - Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, adalah Pegawai Negeri yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dipekerjakan sebagai pegawai Komisi (*Pasal 5 ayat 1*).
 - Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri (*Pasal 5 ayat 2*).
 - Masa penugasan Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada KPK paling lama 4 (empat) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu)

kali (*Pasal 5 ayat 3*).

- Untuk pembinaan kepangkatan Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada KPK, ditetapkan penyetaraan jabatan sebagai berikut (*Pasal 6 ayat 1*):
 - Sekretaris Jenderal dan Deputi setara jabatan struktural Eselon Ia (*Pasal 6 ayat 1 huruf a*).
 - Direktur dan Kepala Biro setara jabatan struktural Eselon IIa (*Pasal 6 ayat 1 huruf b*).
 - Koordinator Sekretaris Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi, Kepala Sekretariat dan Kepala Bagian setara jabatan struktural Eselon IIIa (*Pasal 6 ayat 1 huruf c*).
- Penyetaraan jabatan struktural bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada KPK dengan jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat 1, berlaku bagi Pegawai Negeri yang menduduki pangkat satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan struktural (*Pasal 6 ayat 2*).
- Bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud pada ayat 2, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila (*Pasal 6 ayat 3*):
 - Telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang telah dimilikinya (*Pasal 6 ayat 3 huruf a*).
 - Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (*Pasal 6 ayat 3 huruf b*).
 - Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir (*Pasal 6 ayat 3 huruf c*).

- Dalam hal Pegawai Negeri yang dipekerjakan tidak memegang jabatan struktural yang disetarakan, dapat diberikan kenaikan pangkat secara regular sesuai dengan peraturan perundang-undangan (*Pasal 6 ayat 4*).
- Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dapat beralih status kepegawaianya menjadi Pegawai Tetap sesuai dengan persyaratan dan tata cara yang ditetapkan dalam Peraturan Komisi (*Pasal 7 ayat 1*).
- Pegawai Negeri yang telah diangkat menjadi Pegawai Tetap pada Komisi diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri (*Pasal 7 ayat 2*).
- Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan terikat dalam Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sesuai dengan Peraturan Komisi (*Pasal 8 ayat 1*).
- Perpanjangan jangka waktu perjanjian dilakukan oleh Komisi berdasarkan hasil evaluasi kinerja pelaksanaan perjanjian kerja periode sebelumnya dan sesuai dengan kebutuhan Komisi (*Pasal 8 ayat 2*).
- Pegawai Tidak Tetap tidak dapat menduduki jabatan struktural pada Komisi (*Pasal 8 ayat 3*).

C. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (BAB III)

Sistem Manajemen SDM Komisi, meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut (*Pasal 9*):

- Perencanaan SDM (*Pasal 9 huruf a*).
- Rekrutmen dan seleksi (*Pasal 9 huruf b*).
- Pendidikan dan Pelatihan (*Pasal 9 huruf c*).

- Pengembangan SDM (Pasal 9 huruf d).
- Manajemen kinerja (Pasal 9 huruf e).
- Kompensasi (Pasal 9 huruf f).
- Hubungan kepegawaian (Pasal 9 huruf g).
- Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja (Pasal 9 huruf h).
- Audit SDM (Pasal 9 huruf i).

Pimpinan KPK menetapkan perencanaan SDM berdasarkan kebutuhan Komisi, arah dan kebijakan dan strategi Komisi serta anggaran Komisi (Pasal 10 ayat 1).

Perencanaan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menghasilkan formasi pegawai dan persyaratan kompetensi yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan SDM, manajemen kinerja serta kompensasi (Pasal 10 ayat 2).

Perencanaan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) disusun berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan (Pasal 10 ayat 3).

Rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan secara terbuka dan didasarkan pada kompetensi dan persyaratan lainnya yang ditetapkan Pimpinan Komisi (Pasal 11 ayat 1).

Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan Komisi agar dapat mendukung pencapaian tujuan Komisi (Pasal 11 ayat 2).

Rekrutmen Pegawai Negeri yang dipekerjakan dapat dilakukan melalui insatansi pemerintah atas permintaan Pimpinan Komisi untuk kemudian dilakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) (Pasal 11 ayat 3).

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk

mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai agar yang bersangkutan mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Pasal 12).

Pengembangan pegawai Komisi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, mutasi, rotasi, dan promosi yang disesuaikan dengan tuntutan beban kerja, tujuan dan sasaran organisasi berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing pegawai (pasal 13 ayat 1).

Pengembangan karir pegawai dilakukan secara adil dan terbuka bagi setiap pegawai yang memenuhi syarat untuk dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kinerja pegawai yang bersangkutan (Pasal 13 ayat 2).

Manajemen kinerja meliputi penetapan sasaran, penyelarasan kompetensi kearah pencapaian sasaran serta penilaian dan pengukuran kinerja (Pasal 14 ayat 1).

Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan kegiatan perencanaan, monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian hasil kerja dengan menggunakan parameter yang terukur (Pasal 14 ayat 2).

Hasil penilaian kinerja pegawai Komisi menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pengembangan pegawai dan kompensasi pegawai (Pasal 14 ayat 3).

Kompensasi diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi positif dan/atau jasanya, meliputi (Pasal 15 ayat 1):

- Gaji (Pasal 15 ayat 1 huruf a).
- Tunjangan (Pasal 15 ayat 1 huruf b).
- Insentif berdasarkan prestasi kerja tertentu

(Pasal 15 ayat 1 huruf c).

Gaji pegawai Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan kompetensi dan kinerja sesuai kontribusi pegawai kepada Komisi (Pasal 15 ayat 2).

Gaji Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi diperhitungkan dengan mengurangi besarnya gaji dan tunjangan dari instansi asal (Pasal 15 ayat 3).

Pajak Penghasilan atas kompensasi ditanggung oleh masing-masing pegawai (Pasal 15 ayat 4).

Besaran kompensasi pegawai Komisi ditetapkan melalui Peraturan Komisi (Pasal 15 ayat 5).

Jumlah pegawai dan kebutuhan belanja pegawai Komisi ditetapkan tidak melampaui pagu belanja pegawai pada APBN yang dialokasikan kepada Komisi (Pasal 15 ayat 6).

Untuk menjamin hubungan kepegawaian yang serasi dan bertanggung jawab antar pegawai dan antara pegawai dengan Komisi, maka (Pasal 16 ayat 1):

- Pegawai dapat membentuk wadah Pegawai Komisi (Pasal 16 ayat 1 huruf a).
- Komisi membentuk Dewan Pertimbangan Pegawai (Pasal 16 ayat 1 huruf b).

Wadah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibentuk guna menampung dan menyampaikan aspirasi kepada pimpinan Komisi (Pasal 16 ayat 2).

Dewan Pertimbangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas memberikan rekomendasi kepada Pimpinan Komisi yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian Komisi (Pasal 16 ayat 3).

Keanggotaan Dewan Pertimbangan Pegawai ditetapkan oleh Pimpinan Komisi (Pasal 16 ayat

4).

Pemberhentian Pegawai Komisi dilakukan oleh Pimpinan Komisi berdasarkan Peraturan Komisi (Pasal 17).

Pegawai Komisi diberhentikan sebagai pegawai Komisi, apabila (Pasal 18):

- Memasuki batas usia pensiun, atau (Pasal 18 huruf a).
- Karena sebab lain (Pasal 18 huruf b).

Batas usia pensiun bagi Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a adalah 56 (lima puluh enam) tahun (Pasal 19 ayat 1).

Batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 19 ayat 2).

Pemberhentian oleh sebab lain, karena (Pasal 19 ayat 3):

- Meninggal dunia (Pasal 19 ayat 3 huruf a).
- Atas permintaan sendiri (Pasal 19 ayat 3 huruf b).
- Pelanggaran disiplin dan kode etik, atau (Pasal 19 ayat 3 huruf c).
- Tuntutan organisasi (Pasal 19 ayat 3 huruf d).

Pegawai yang diberhentikan sebagai pegawai Komisi diberikan hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan (Pasal 19 ayat 4).

Untuk meningkatkan dan memperbaiki Sistem Manajemen SDM Komisi, dilakukan audit SDM (Pasal 20 ayat 1).

Audit SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemeriksaan kualitas secara menyeluruh sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi

manajemen SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf i.

D. Evaluasi Pelaksanaan (BAB IV)

Evaluasi pelaksanaan Sistem Manajemen SDM Komisi dilakukan secara periodik setiap 6 (enam) bulan (Pasal 21 ayat 1).

Untuk melaksanakan evaluasi, Komisi membentuk Tim Evaluasi yang dipimpin oleh salah seorang Pimpinan Komisi dengan beranggotakan wakil dari (Pasal 21 ayat 2):

- Kementerian Negara PAN (Pasal 21 ayat 2 huruf a).
- Departemen Keuangan (Pasal 21 ayat 2 huruf b).
- Sekretariat Negara (Pasal 21 ayat 2 huruf c).
- Sekretariat Kabinet (Pasal 21 ayat 2 huruf d).
- Badan Kepegawaian Negara (Pasal 21 ayat 2 huruf e).
- Lembaga Administrasi Negara (Pasal 21 ayat 2 huruf f).
- Komisi (Pasal 21 ayat 2 huruf g).

Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didokumentasikan dalam sebuah laporan yang ditandatangani oleh semua anggota Tim Evaluasi dan disampaikan kepada masing-masing anggota Tim Evaluasi (Pasal 21 ayat 3).

Tim Evaluasi dibentuk paling lambat 1 (satu) bulan sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini (Pasal 21 ayat 4).

Masa tugas Tim Evaluasi berakhir paling lama 4 (empat) tahun terhitung sejak dibentuk (Pasal 21 ayat 5).

E. Tim Penasihat Komisi (BAB V)

Tim Penasihat Komisi berfungsi memberikan

dan pertimbangan sesuai dengan kepakarannya kepada Komisi dalam pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi (Pasal 22).

Masa kerja anggota Tim Penasihat Komisi ditetapkan paling lama 4 (empat) tahun (Pasal 23).

Tim Penasihat Komisi diberi kompensasi sebagai penghargaan atas kontribusi positif dan/atau jasanya, yang meliputi (Pasal 24 ayat 1):

- Gaji (Pasal 24 ayat 1 huruf a).
- Tunjangan (Pasal 24 ayat 1 huruf b).
- Insentif berdasarkan prestasi kerja tertentu (Pasal 24 ayat 1 huruf c).

Pajak Penghasilan atas kompensasi yang diberikan ditanggung oleh masing-masing anggota Tim Penasihat Komisi (Pasal 24 ayat 2).

F. Ketentuan Peralihan (BAB VI)

Persekot gaji dan tunjangan yang telah dibayarkan kepada Tenaga Bantuan Sementara dan pegawai Komisi dari tanggal 29 Desember 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2004 ditetapkan sebagai gaji dan tunjangan pegawai Komisi yang bersifat final (Pasal 25 ayat 1).

Gaji dan tunjangan pegawai serta Tim Penasihat Komisi Tahun Anggaran 2005 ditetapkan berdasarkan Peraturan Komisi (Pasal 25 ayat 2).

Gaji dan tunjangan pegawai serta Tim Penasihat KPK Tahun Anggaran 2005, yang telah dibayarkan sebagai persekot gaji dan tunjangan terhitung mulai bulan Januari 2005, kekurangannya dibayarkan dalam batas pagu Belanja Pegawai Tahun Anggaran 2005 yang dialokasikan kepada Komisi (Pasal 25 ayat 3).

Bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi dan menduduki jabatan yang disetarakan

dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) yang pangkatnya 2 (dua) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan, sebelum ditetapkan Peraturan Pemerintah ini dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan, apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir (Pasal 26).

G. Ketentuan Penutup (BAB VII)

Ketentuan lebih lanjut mengenai pegawai Komisi, Sistem Manajemen SDM Komisi, Tim Penasihat Komisi, kompensasi dan evaluasi pelaksanaan Sistem Manajemen SDM diatur dengan Peraturan Komisi (Pasal 27).

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara RI (Pasal 28).

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 22 Desember 2005 oleh Presiden RI.

III. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 P.KPK Tahun 2006 tentang Kode Etik Pegawai

- Peraturan KPK ini dibagi dalam 4 (empat) Bab, yaitu:
- Ketentuan Umum (Bab I)
- Tujuan Kode Etik (Bab II)
- Sumpah dan Janji Pegawai Komisi (Bab III)
- Nilai-Nilai Dasar Pribadi (Bab IV)
- Kode Etik (Bab V)
- Pengawasan dan Sanksi (Bab VI)
- Ketentuan Lain-Lain (Bab VII)
- Ketentuan Penutup (Bab VIII)

A. Ketentuan Umum (BAB I)

Dalam Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan (Pasal 1):

- Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut dengan Komisi, adalah Komisi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Pasal 1 angka 1).
- Kode Etik Pegawai Komisi yang selanjutnya disebut Kode Etik, adalah norma yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh Pegawai Komisi baik dalam menjalankan tugas-tugas organisasi maupun menjalani kehidupan pribadi (Pasal 1 angka 2).
- Pimpinan Komisi adalah Pejabat Negara yang terdiri dari 5 (lima) anggota yang bertindak sebagai penanggung jawab tertinggi Komisi (Pasal 1 angka 3).
- Pegawai Komisi adalah pegawai yang bekerja pada KPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen SDM KPK, Tenaga Kontrak dan Tenaga Rekanan yang bekerja untuk Komisi dilingkungan Komisi (Pasal 1 angka 4).
- Dewan Pertimbangan Pegawai adalah tim yang dibentuk oleh komisi yang bertugas memberikan rekomendasi kepada Pimpinan Komisi yang berkaitan dengan etika Pegawai Komisi dan hubungan kepegawaian (Pasal 1 angka 5).

B. Tujuan Kode Etik (BAB II)

Kode Etik Pegawai Komisi bertujuan menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas Komisi serta menghindarkan segala benturan Pegawai Komisi, dalam rangka mencapai dan

mewujudkan visi dan misi komisi (Pasal 2).

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, setiap Pegawai Komisi wajib mewujudkan Visi dan Misi Komisi, yaitu (Pasal 3):

- Visi Komisi adalah mewujudkan Indonesia yang Bebas dari Korupsi (Pasal 3 huruf a).
- Misi Komisi adalah sebagai Penggerak Perubahan untuk mewujudkan Bangsa yang Anti Korupsi (Pasal 3 huruf b).

C. Sumpah dan Janji Pegawai Komisi (BAB III)

Pegawai komisi wajib menyetujui dan menandatangani sumpah dan janji Pegawai Komisi (Pasal 4 ayat 1).

Bunyi sumpah dan janji Pegawai Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan oleh Komisi (Pasal 4 ayat 2).

D. Nilai-Nilai Dasar Pribadi (BAB IV)

Pegawai Komisi wajib melaksanakan nilai-nilai dasar pribadi/*basic individual values*, sebagai berikut (Pasal 5):

- Integritas, bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, objektif terhadap permasalahan, memiliki komitmen terhadap visi dan misi, konsisten dalam bersikap dan bertindak, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan risiko kerja, disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan amanah (Pasal 5 huruf a).
- Profesionalisme, berpengetahuan luas, berketerampilan tinggi sehingga mampu bekerja sesuai dengan kompetensi, mandiri tanpa intervensi pihak lain, konsisten dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas (Pasal 5 huruf b).

- Inovasi, kaya akan ide-ide baru dan selalu meningkatkan kemampuan dalam pencegahan dan pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Pasal 5 huruf c).

- Transparansi, setiap pelaksanaan tugas dapat terukur dan dapat dipertanggungjawabkan serta senantiasa dievaluasi secara berkala dan terbuka untuk semua *stakeholder* Komisi (Pasal 5 huruf d).

- Produktivitas, mampu bekerja keras dengan orientasi hasil kerja yang sistematis, terarah dan berkualitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan (Pasal 5 huruf e).

- Religiusitas, berkeyakinan bahwa setiap tindakan yang dilakukan berada di bawah pengawasan Sang Pencipta, tekun melaksanakan ajaran agama, mengawasi setiap tindakan selalu didasari niat ibadah sehingga apa yang dilakukan harus lebih baik dari yang kemarin (Pasal 5 huruf f).

- Kepemimpinan, berani menjadi pelopor dan penggerak perubahan dalam pemberantasan korupsi, dapat dipercaya untuk mencapai kinerja yang melebihi harapan (Pasal 5 huruf g).

E. Kode Etik (Bab V)

Kode Etik dilaksanakan tanpa toleransi sedikitpun atas penyimpangannya (*zero tolerance*) dan mengandung sanksi tegas bagi Pegawai Komisi yang melanggarnya (Pasal 6).

Pegawai KPK wajib (Pasal 7 ayat 1):

Mengamalkan perilaku dan tingkah laku sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianut (Pasal 7 ayat 1 huruf a).

Bertoleransi terhadap agama orang lain (Pasal 7 ayat 1 huruf b).

Mematuhi aturan hukum, aturan kepegawaian Komisi, Kode Etik Pegawai Komisi, serta Sumpah dan Janji Pegawai Komisi (Pasal 7 ayat 1 huruf c).

Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan professional (Pasal 7 ayat 7 huruf d).

Menjaga data/atau informasi milik Komisi, baik *softcopy* maupun *hardcopy* dengan baik, sehingga pihak-pihak yang tidak berhak tidak dapat mengakses atau memperolehnya (Pasal 7 ayat 1 huruf e).

Menjaga kerahasiaan ruangan kerja dan menjaga peralatan kantor yang menjadi tanggungjawabnya (Pasal 7 ayat 1 huruf f).

Senantiasa menjaga sikap netral dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya (Pasal 7 ayat 1 huruf g).

Menghadapi dan menerima konsekuensi dari tindakan berdasarkan keputusan Komisi dan/atau instruksi atasan (Pasal 7 ayat 1 huruf h).

Menolak keputusan Komisi dan/atau instruksi atasan yang tidak sejalan dengan Kode Etik Komisi (Pasal 7 ayat 1 huruf i).

Melaporkan kepada atasan atau Unit Pengawas Internal apabila mengetahui adanya sangkaan telah terjadi suatu pelanggaran disiplin dan Kode Etik Pegawai Komisi (Pasal 7 ayat 1 huruf j).

Memberikan komitmen dan loyalitas kepada Komisi di atas kepentingan dan loyalitas teman sejawat dan mengesampingkan kepentingan pribadi atau golongan demi tercapainya visi dan misi Komisi (Pasal 7 ayat 1 huruf k).

Bersikap ramah dan santun kepada setiap tamu Komisi (Pasal 7 ayat 1 huruf l).

Mengindahkan etika bertelepon, surat menyurat (termasuk e-mail) di mana semua penggunaan fasilitas tersebut hanya untuk kepentingan dinas (Pasal 7 ayat 1 huruf m).

Menjalin dan membina hubungan dengan pihak eksternal hanya dalam konteks kepentingan komisi, kelancaran pelaksanaan tugas Komisi dan atas sepengetahuan atasan (Pasal 7 ayat 1 huruf n).

Mematuhi segala peraturan dan ketentuan mengenai Gratifikasi dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Pasal 7 ayat 1 huruf o).

Pegawai Komisi dilarang (Pasal 7 ayat 2):

Menggunakan fasilitas kantor selain kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kewenangan Komisi (Pasal 7 ayat 2 huruf a).

Menggunakan data dan/atau informasi milik Komisi untuk hal-hal di luar tugas dan kewenangan Komisi (Pasal 7 ayat 2 huruf b).

Bersikap diskriminatif melalui tindakan atau pernyataan terhadap rekan kerja, tamu, bawahan, ataupun atasan (Pasal 7 ayat 2 huruf c).

Berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan terdakwa, tersangka dan calon tersangka atau keluarganya atau pihak lain yang terkait, yang penanganan kasusnya sedang diproses oleh Komisi, kecuali oleh Pegawai yang melaksanakan tugas karena jabatannya (Pasal 7 ayat 2 huruf d).

Menerima gratifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 dan/atau Peraturan Komisi tentang Gratifikasi (Pasal 7 ayat 2 huruf e).

Menyampaikan data dan/atau informasi yang diketahui, didengar atau diperolehnya terutama terkait tugas-tugas Komisi yang wajib

dirahasiakan kepada pihak media atau pihak lain yang tidak berhak tanpa persetujuan tertulis Pimpinan Komisi (Pasal 7 ayat 2 huruf f).

Menerima tamu yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan di ruang kerja Pegawai Komisi (Pasal 7 ayat 2 huruf g).

Melakukan kegiatan lainnya dengan pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung yang patut diduga menimbulkan benturan kepentingan dalam menjalankan tugas, kewenangan dan posisi sebagai Pegawai Komisi (Pasal 7 ayat 2 huruf h).

Melakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik Komisi, seperti mendatangi tempat-tempat tertentu yang dapat merusak citra Komisi (kecuali karena urusan dinas atas atasan), melakukan pelecehan seksual dan tindakan asusila lainnya (Pasal 7 ayat 2 huruf i).

Menjabat sebagai komisaris atau direksi suatu perseroan, organ yayasan, pengawas atau pengurus koperasi dan jabatan profesi lainnya yang berhubungan dengan jabatan tersebut, serta anggota maupun simpatisan aktif partai politik (Pasal 7 ayat 2 huruf j).

Pegawai Komisi yang berhenti wajib (Pasal 7 ayat 3):

Mengembalikan setiap dokumen dan/atau peralatan kantor yang dipergunakan sebelumnya berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenang dan bahan-bahan yang berkaitan dengan kerja Komisi (Pasal 7 ayat 3 huruf a).

Merahasiakan atau tidak mengungkapkan kepada siapapun, baik langsung maupun tidak langsung semua informasi rahasia yang diperolehnya selama melaksanakan tugas dan pekerjaan Komisi, kecuali apabila atas perintah undang-undang, keputusan pengadilan atau arbitrase yang telah berkekuatan hukum tetap.

Apabila Pegawai Komisi akan membuka informasi rahasia berdasarkan hal tersebut di atas, maka Pegawai Komisi wajib menyampaikan dan membicarakannya terlebih dahulu kepada Pimpinan Komisi (Pasal 7 ayat 3 huruf b).

F. Pengawasan dan Sanksi (Bab VI)

Pimpinan di setiap unit kerja, sesuai dengan tingkat jabatannya, berkewajiban melakukan pengawasan terhadap bawahannya atas pelaksanaan Kode Etik ini (Pasal 8 ayat 1).

Pegawai Komisi yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan terhadap Kode Etik dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepegawaian Komisi (Pasal 8 ayat 2).

Dewan Pertimbangan Pegawai akan melakukan penilaian atas tingkat pelanggaran atau penyimpangan terhadap Kode Etik, dan rekomendasi penjatuhan sanksi akan disampaikan kepada Pimpinan Komisi (Pasal 8 ayat 3).

G. Ketentuan Lain-Lain (Bab VII)

Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini akan diatur lebih lanjut oleh Keputusan Pimpinan Komisi (Pasal 9)

H. Ketentuan Penutup (Bab VIII)

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan (4 September 2006).

IV. Rangkuman Tulisan

Sistem Manajemen SDM dan Kode Etik Pegawai KPK sejatinya merupakan rambu-rambu yang sangat jelas bagi Pegawai KPK, mulai dari jajaran terendah sampai dengan pucuk Pimpinan KPK.

Dua unsur tersebut merupakan urusan internal KPK sendiri, baik aspek administrasi kepegawaiannya maupun peraturan tentang kewajiban dan/atau larangan, yang mengandung konsekuensi hukumnya sendiri-sendiri.

Sehingga ketegasan seluruh jajaran, utamanya para Pimpinan KPK jika salah satu anggotanya ada yang melanggar Kode Etik harus diselesaikan secara adil, transparan dan seobjektif mungkin, sehingga masyarakat dapat menilai KPK memang merupakan sebuah organisasi yang pantas dihormati dan dipercayai akan tugasnya sebagai pemberantas tindak pidana korupsi.

Dengan adanya kasus yang ramai dibicarakan saat ini, pembaca dapat menilai sendiri bagaimana para SDM KPK dalam mengemban tugas yang berat ini, antara tugas kompetensinya dan pemenuhan ekspektasi masyarakat yang tinggi terhadap penegakan hukum di Indonesia, utamanya perihal pemberantasan korupsi.

--oo00oo--

Bahan:

- Memberantas Korupsi Bersama KPK, Ermansjah Djaja, Drs,SH,MSi, Sinar Grafika, Jakarta, Cet. Pertama, 2008.
- Bahan lain dari internet.

Dapat diakses melalui:
Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
<http://jdih.depnakertrans.go.id>

ISSN 977 2085 3718



9 772085 371818