

**PERAN SERTA PESERTA PELATIHAN JABATAN ANALIS KEPEGAWAIAN  
DALAM PEMBERANTASAN KORUPSI MELALUI PEMBELAJARAN MATA  
PELATIHAN ANTI KORUPSI DI PUSAT PENGEMBANGAN ASN**

**SATIA SUPARDY**

Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara  
Email: [satia.supardy@yahoo.com](mailto:satia.supardy@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis atau gambaran tentang peran peserta pelatihan jabatan analis kepegawaian dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi pada unit kerjanya masing-masing melalui pemberian pembelajaran mata pelatihan anti korupsi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pokok pembahasan. Adapun instrumen penelitiannya adalah membaca, menganalisis, menarik kesimpulan, dan peneliti sebagai instrumen kunci. Sumber data penelitian ini adalah hasil studi literatur bersumber dari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan sumber karya ilmiah yang terkait judul pembahasannya. Adapun hasilnya adalah membuat analisis atau gambaran peran serta peserta pelatihan jabatan analis kepegawaian dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi melalui pembelajaran mata pelatihan anti korupsi yang kemudian bisa dijadikan panduan setelah kembali pada unit kerjanya masing.

**Kata kunci:** Peserta pelatihan, Mata pelatihan, dan bahaya Korupsi

**ABSTRACT**

This study aims to provide an analysis or description of the role of personnel analyst training participants in efforts to eradicate corruption and gratification in their respective work units through the provision of anti-corruption training courses. This type of research is qualitative research using the method of studying literature from books and laws and regulations related to the subject matter. The research instruments are reading, analyzing, drawing conclusions, and researchers as key instruments. The data sources for this research are the results of literature studies originating from books, laws and regulations and sources of scientific work related to the title of the discussion. The result is to make an analysis or description of the role of personnel analyst training participants in efforts to eradicate corruption and gratification through learning anti-corruption training subjects which can then be used as a guide after returning to their respective work units.

**Keywords:** Training participants, training subjects, and the dangers of corruption

**PENDAHULUAN**

Realitanya kejahatan korupsi yang terjadi di negara Indonesia telah mengakibatkan kehancuran multi dimensi seperti kemiskinan, pelemahan hukum, kriminalitas, ekonomi, politik, Pendidikan dan lain sebagainya. Pembahasan ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan memberikan gambaran peran serta peserta pelatihan jabatan analis kepegawaian dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi melalui pembelajaran mata pelatihan anti korupsi. Berkaitan dengan peran serta peserta pelatihan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tanggung jawab dalam upaya pemberantasan korupsi sesuai tugas dan fungsinya. Sebagaimana amant Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dalam Pasal 41 ayat (5) dan Pasal 42 ayat (5) menegaskan bahwa tata cara pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberian

penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi perlu diatur dengan peraturan pemerintah,

Model pembelajaran peserta pelatihan aktif merupakan suatu model pembelajaran orang dewasa dalam memecahkan dan menganalisis permasalahan yang terjadi di lingkungan tempat kerja maupun di masyarakat tempat tinggal, sehingga setelah mengikuti pelatihan diharapkan peserta mampu berperan dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi dan gratifikasi di unit kerjanya masing-masing.

Menurut Veitzal Rivai (2004), peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu. Selanjutnya menurut Ali (2000) peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012:212), menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Ada empat peranan atasan/manajer yang di kelompokkan ke dalam pembuatan keputusan:

1) Peranan sebagai *entrepreneur*, dalam peranan ini Mintzberg mengemukakan peranan entrepreneur dimulai dari aktifitas melihat atau memahami secara teliti persoalan-persoalan organisasi yang mungkin bisa digarap. 2) Peranan sebagai penghalau gangguan (*disturbance handler*), peranan ini membawa atasan untuk bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasinya terancam bahaya, misalnya: akan bubar, terkena gosip, isu-isu kurang baik, dan sebagainya. 3) Peranan sebagai pembagi sumber (*resource allocator*), membagi sumber dana adalah suatu proses pembuatan keputusan. Di sini seorang atasan mengambil peranan dalam mengambil keputusan ke mana sumber dana yang akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, perbekalan tenaga kerja dan reputasi. 4) Peranan sebagai negosiator, peranan ini meminta kepada atasan untuk aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi, Miftah Thoha (2012).

Sebagaimana diketahui bahwa Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut Wahjono et al. (2019) pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi. Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Demikian juga Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian korupsi adalah penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara (perusahaan, organisasi, yayasan, dan sebagainya) untuk keuntungan pribadi atau orang lain. Sementara itu, menurut hukum di Indonesia, korupsi adalah perbuatan melawan hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri/orang lain, baik perorangan maupun korporasi, yang dapat merugikan keuangan negara/perekonomian negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, ada 30 delik tindak pidana korupsi yang dikategorikan menjadi tujuh jenis, yakni kerugian keuangan negara, penyuapan, pemerasan, penggelapan

dalam jabatan, kecurangan, benturan kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa, serta gratifikasi. Dalam arti yang luas, pengertian korupsi adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Semua bentuk pemerintah/pemerintahan rentan korupsi dalam praktiknya. Beratnya korupsi berbeda-beda, dari yang paling ringan dalam bentuk penggunaan pengaruh dan dukungan untuk memberi dan menerima pertolongan, sampai dengan korupsi berat yang diresmikan, dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti menentukan judul “*Peran Serta Peserta Pelatihan Jabatan Analis Kepegawaian Dalam Pemberantasan Korupsi Melalui Pembelajaran Mata Pelatuhkan Anti Korupsi Di Pusat Pengembangan ASN*”.

## METODE PENELITIAN

Subyek penelitian peran peserta pelatihan jabatan analis kepegawaian, Judul: Peran Serta Peserta Pelatihan Jabatan Analis Kepegawaian Dalam Pemberantasan Korupsi Melalui Pembelajaran Mata Pelatuhkan Anti Korupsi Di Pusat Pengembangan ASN, tempat penelitian Kantor Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Ciawi Bogor, Waktu Penelitian November 2022 – Januari 2023, metode penelitian kualitatif pendekatan studi literatur, dan teknik pengumpulan data beberapa buku, peraturan perundang-undangan serta karya ilmiah terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian studi literatur dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

#### 1. Hasil menelaah buku-buku keterkaitan pembahasan penelitian

Penelaahan buku-buku dilakukan melalui membaca, menelaah, menganalisis dan mengambil kesimpulan yang mendukung penelitian adalah sebagai berikut

**Tabel 1. Hasil menelaah buku-buku yang berkaitan pembahasan penelitian**

No.	Sumber Literatur/Buku	Aspek Penelaahan	Analisa
1.	<i>Hamalik, Oemar. 2014. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.</i> Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Danim, Sudarwan. 2010. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta Nizar, Samsul. 2002. Filsafat Pendidikan Islam. Jakarta: Ciputat Pers	Peran peserta pelatihan	Peserta pelatihan salah satu faktor yang membawa misi dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi.
2.	Ahmadi, 1991. Psikologi Sosial. Jakarta : PT. Rineka Cipta.	Tujuan pelatihan kepegawaian	Tujuan pelatihan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan mencerdaskan pola pikir tetapi mampu

	Sadulloh. (2014). PEDAGOGIK (Ilmu Mendidik). Bandung: Alfabeta Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung. Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan. Pengembangan SDM). Malang : UB Press.		memberikan bukti nyata dilapangan.
3.	Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.	Dampak korupsi dan gratifikasi	Bahaya korupsi akan berdampak terhadap sector ekonomi, politik, Pendidikan dan lainnya
4.	Danim, Sudarwan. 2010. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta. Hamalik, Oemar. 2014. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara. Samsul Nizar. 2002. Filsafat Pendidikan Islam. Jakarta: Ciputat Press.	Mata pelatihan anti korupsi	Pentingnya Pendidikan anti korupsi bagi aparatur negara sebagai penyelenggara pemerintah.

**Tabel 2. Hasil menelaah peraturan-perundangan yang berkaitan pembahasan**

No.	Sumber Literatur/Per-UU-an	Aspek Penelaahan	Analisa
1.	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Peran peserta pelatihan	Peserta berperan bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan, semata tetapi bagaimana mentransfer lingkungan kerja yang lebih baik menjadi pelaksana pemerintahan yang bersih
2.	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat	Tujuan pelatihan kepegawaian	Pelatihan pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai setelah Kembali

	Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.		kepada unit kerjanya masing-masing terhindar dari tindak pidana korupsi
3.	Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Dampak korupsi dan gratifikasi	Bahaya korupsi akan berdampak terhadap perilaku aparatur dalam menjalankan tugas dinasnya khususnya tindakan gratifikasi.
4.	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2019 Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi.	Mata pelatihan anti korupsi	Pemberian mata Pendidikan anti korupsi bagi peserta akan memberikan penguatan dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi.

## Pembahasan

### 1. Hasil menelaah buku-buku yang berkaitan pembahasan penelitian

Pada tabel pertama tampak beberapa aspek yang bisa dilakukan pelaksanaan pemberantasan korupsi di lingkungan birokrasi pemerintah harus menjadi teladan peran peserta pelatihan adalah salah satu faktor penting yang mewujudkan keberhasilan dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Pertama, Karena pada hakekatnya peserta pelatihan (didik) sumber utama akan memperkuat pemahamannya terhadap bahaya korupsi yang dapat diwujudkan dalam tugas kerjanya. Sebagaimana dinyatakan Sudarwan Danim (2010) "Peserta didik merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan formal". Oleh karena itu keterlibatan peserta didik menjadi penting dalam proses interaksi ditempat kerja dengan PNS lainnya untuk bahu membahu pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Transformasi dari widyaiswara/pengajar dalam kelas akan tertanam dan terbawa setelah menyelesaikan pelatihannya. Maka sangat jelas peserta pelatihan merupakan komponen penting untuk menterjemahkan hasil pembelajaran di kelas. Benar yang dikatakan Hamalik (2004) menjelaskan bahwa "Peserta didik merupakan salah satu komponen dalam pengajaran, disamping faktor guru, tujuan, dan metode pengajaran". Sedangkan Samsul Nizar (2002: 47) menjelaskan bahwa "Peserta didik merupakan orang yang dikembangkan".

Kedua, Sesungguhnya tujuan penyelenggaraan pelatihan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan aspek mencerdaskan pola pikir (*mindset*) tetapi mampu memberikan bukti nyata dilapangan. Penyelenggaraan pelatihan sasarannya peserta diharapkan meningkatkan kompetensi, meliputi tiga unsur yang harus dimiliki ASN, kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Karena kualitas sumber daya manajemen aparatur (SDMA) akan tercermin dari kompetensi yang dimiliki masing-masing individu ASN dalam organisasi. Kompetensi ini meliputi *Knowledge* (Pengetahuan), *Skill* (Keahlian) dan *Attitude* (Sikap). Pemerintahan di era digital saat ini selalu membutuhkan pegawai yang berkompoten di bidangnya untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya visi misi organisasi. Karenanya peserta didik pada umum perlu

diberikan pemahaman baik secara kualitas maupun kuantasnya untuk mendewasakan intelektual yang dibuktikan dalam pelaksanaan dilapangan kerja. Demikian pula Ahmadi (1991) menegaskan pengertian peserta didik yaitu “Peserta didik adalah orang yang belum dewasa, yang memerlukan usaha, bantuan, bimbingan orang lain untuk menjadi dewasa, guna dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Tuhan, sebagai umat manusia, sebagai warga negara, sebagai anggota masyarakat dan sebagai suatu pribadi atau individu”. Bisa dimaknai peserta didik pelatihan jabatan analis kepegawaian belum dewasa memahami bahaya dari tindak pidana korupsi dan gratifikasi yang perlu didewasakan melalui mata pelatihan anti korupsi. Menurut Sadullah, (2014: ) mengemukakan 4 (empat) karakteristik yang dimaksudkan antara lain, Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas sehingga merupakan makhluk yang unik. Keunikan peserta pelatihan akan mampu mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama pembelajaran dalam menghadapi permasalahan dilapangan sebagai panduan pemecahannya.

Tolok ukur keberhasilan pelatihan salah satunya sejauhmana para peserta mampu meningkatkan keterampilan dan keahliannya yang sebelumnya menghadapi kebuntuan setiap menghadapi masalah dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Karenanya kegiatan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2016) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Juga diperkuat oleh Riniwati (2016) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

Ketiga, Bahaya korupsi akan berdampak terhadap berbagai sector seperti sektor ekonomi, politik, pendidikan dan lain-lain. Perilaku korupsi merupakan tindakan yang sangat merugikan bangsa dan negara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Korupsi mengakibatkan melambatnya pertumbuhan ekonomi negara, menurunnya investasi, meningkatnya kemiskinan serta meningkatnya ketimpangan pendapatan. Korupsi juga dapat menurunkan tingkat kebahagiaan masyarakat di suatu negara. Untuk menekan laju dampak korupsi pelaksanaan pelatihan bagi pegawai kaitan dengan pembahasan tindak pidana korupsi yang pada umumnya sasarannya berjangka pendek tetapi bukan berarti tidak berdampak untuk masa datang yang secara berkesinambungan. Karena pelatihan menggunakan prosedur secara sistematis mulai perencanaan, pelaksanaan, hasil dan evaluasi sangat tepat menjadi pedoman. Sejalan dengan pendapat Larasati (2018) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Pada hakekatnya pelatihan pegawai semacam pembimbingan yang sebenarnya para peserta sudah memiliki modal dasar hanya menghadapi kesulitan dalam praktek dilapangan, maka perlu keahlian melalui pelatihan. Secara umum masyarakat membenci tindakan korupsi tidak setiap orang atau PNS memiliki kemampuan pengetahuan dan kemauan untuk berperan secara aktif keterlibatan pencegahan korupsi.

Tindak pidana korupsi juga berdampak terhadap sosial dan kemiskinan masyarakat yaitu (a) mahalnnya harga jasa dan pelayanan publik, (b) pengentasan kemiskinan berjalan lambat, (c) terbatasnya akses bagi masyarakat miskin, (d) meningkatnya kriminalitas, (e) solidaritas yang semakin langka. Dari segi hukum, tindak pidana korupsi secara garis besar memenuhi unsur seperti perbuatan dalam melawan hukum, penyalahgunaan wewenang, kesempatan atau sarana, untuk memperkaya diri sendiri, orang lain, atau korporasi, serta merugikan negara atau perekonomian negara itu sendiri. Dalam pemerintahan sendiri, korupsi berarti perilaku pejabat publik, baik politisi, maupun pegawai negeri yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan cara menyalahgunakan kekuasaan publik yang telah dipercayakan kepada mereka. Menurut

Simamora dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Demikian Mondy dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki.

Keempat, Pentingnya Pendidikan anti korupsi bagi aparatur negara sebagai penyelenggara pemerintah. Urgensinya pembelajaran mata pelatihan anti korupsi kepada seluruh ASN adalah salah satu unsur terpenting dalam pemberantasan tindak pidana korupsi dan memasyarakatkan sikap anti korupsi serta gratifikasi. Hal ini disebabkan posisi ASN yang sangat strategis sebagai pelaksana kekuasaan dan punya wewenang mengatur keuangan negara. Maka diharapkan pemberantasan korupsi dan anti korupsi dimulai dari diri ASN sendiri. Kemudian baru menulkannya pada unsur lainnya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 ditegaskan bahwa Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Ketiga tugas tersebut berikut : 1. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN, 2. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan, dan 3. Tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Salah satu kebijakan pemerintah yang harus dilaksanakan seluruh ASN secara aktif adalah upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Pemahaman terhadap korupsi dan gratifikasi salah satunya melalui penguatan pengetahuan pembelajaran mata pelatihan anti korupsi pada setiap penyelenggaraan pelatihan. Pendidikan anti korupsi dimasukkan kedalam mata pelatihan analisis kepegawaian dinilai menjadi salah satu strategi pemberantasan korupsi karena dapat menciptakan ekosistem budaya antikorupsi dalam membangun karakter PNS yang profesional dan bermoralitas khususnya ditempat kerja. Pendidikan anti korupsi adalah program pendidikan tentang korupsi yang bertujuan untuk membangun dan meningkatkan kepedulian PNS terhadap bahaya dan akibat dari tindakan korupsi. Presiden Jokowi, menyatakan “mengembangkan budaya antikorupsi dan menumbuhkan rasa malu menikmati hasil korupsi merupakan hulu yang penting dalam pencegahan tindak pidana korupsi. Pendidikan antikorupsi harus diperluas untuk melahirkan generasi masa depan yang antikorupsi. Tetapi, membangun sistem yang menutup peluang terjadinya tindak pidana korupsi juga merupakan kunci utama”, Jakarta, Rabu (16/12/2020). Merespon pernyataan Presiden Jokowi, setiap Pelatihan Analisis Kepegawaian yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara dimasukkannya mata pelatihan Anti Korupsi yang wajib diikuti oleh peserta pelatihan.

Oleh karenanya ASN bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat mempunyai peran dan tanggungjawab dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi sesuai tugasnya. Jika memperhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Makna peran serta masyarakat adalah keikutsertaan secara aktif dalam membantu upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi yang dilakukan baik orang perseorangan maupun kelompok orang, antara lain, lembaga swadaya masyarakat dan organisasi masyarakat termasuk ASN.

Sehingga peran serta peserta Pelatihan Jabatan Analisis Kepegawaian dalam upaya pemberantasan korupsi pada unit kerjanya masing-masing sangat dibutuhkan sehingga dapat mencegah korupsi dan gratifikasi. Kepedulian peserta pelatihan dalam pemberantasan korupsi dampak penyampaian mata pelatihan anti korupsi. Karena pada hakekatnya peserta pelatihan

(didik) sumber utama akan memperkuat pemahamannya terhadap bahaya korupsi. Menurut Sudarwan Danim (2010) “Peserta didik merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan formal”. Oleh karena itu keterlibatan peserta didik menjadi penting dalam proses interaksi ditempat kerja dengan ASN lainnya untuk bahu membahu pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Transformasi dari widyaiswara/pengajar dalam kelas akan tertanam dan terbawa setelah menyelesaikan pelatihannya. Maka sangat jelas peserta pelatihan merupakan komponen penting untuk menterjemahkan hasil pembelajaran di kelas. Benar yang dikatakan Hamalik (2004) menjelaskan bahwa “Peserta didik merupakan salah satu komponen dalam pengajaran, disamping faktor guru, tujuan, dan metode pengajaran”. Sedangkan Samsul Nizar (2002) menjelaskan bahwa “Peserta didik merupakan orang yang dikembangkan”.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan jabatan analis kepegawaian adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan dan keahlian mengenai tugas fungsinya melalui serangkaian prosedur yang sistematis untuk meningkatkan profesionalisme sebagai ASN dan pelaksana kebijakan pemerintah dalam upaya terlibat secara aktif teradap pemberantasan korupsi dan gratifikasi dilingkungan tempat kerja.

## **2. Hasil menelaah peraturan-perundangan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian**

Hasil penelitian berdasarkan studi literatur peraturan perundang-undangan disebutkan bahawa fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa yang merupakan amat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ( UU ASN). Salah satu kebijakan pemerintah yang harus dilaksanakan ASN secara aktif adalah upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Pertama, Peserta berperan bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan, semata tetapi bagaimana mentransfer lingkungan kerja yang lebih baik menjadi pelaksana pemerintahan yang terhindar dari tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme. Pemahaman terhadap bahaya korupsi dan gratifikasi salah satunya melalui pemberian penguatan pengetahuan pembelajaran mata pelatihan anti korupsi. Pendidikan anti korupsi dimasukan kedalam mata pelatihan jabatan analis kepegawaian dinilai menjadi salah satu strategi kebijakan pembangunan nasional pemberantasan korupsi karena dapat menciptakan ekosistem budaya antikorupsi dalam membangun karakter ASN yang professional dan bermoralitas. Pendidikan anti korupsi adalah program pendidikan tentang korupsi yang bertujuan untuk membangun dan meningkatkan kepedulian ANS terhadap bahaya dan akibat dari tindakan korupsi. Presiden Jokowi, menyatakan “mengembangkan budaya antikorupsi dan menumbuhkan rasa malu menikmati hasil korupsi merupakan hulu yang penting dalam pencegahan tindak pidana korupsi. Pendidikan antikorupsi harus diperluas untuk melahirkan generasi masa depan yang antikorupsi. Tetapi, membangun sistem yang menutup peluang terjadinya tindak pidana korupsi juga merupakan kunci utama”, Jakarta, Rabu (16/12/2020). Merespon pernyataan Presiden Jokowi, setiap Pelatihan Analis Kepegawaian yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara dimasukannya mata pelatihan Anti Korupsi yang wajib diikuti oleh peserta pelatihan.

Kedua, Pelatihan pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai setelah kembali ke unit kerjanya masing-masing terhindar dari tindak pidana korupsi dan gratifikasi. ASN bagian yang tidak terpisahan dari masyarakat mempunyai tanggungjawab dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi sesuai tugasnya. Jika memperhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Makna peran serta masyarakat adalah keikutsertaan secara aktif dalam membantu upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi yang dilakukan baik orang perseorangan

maupun kelompok orang, antara lain, lembaga swadaya masyarakat dan organisasi masyarakat termasuk PNS.

Sehingga peran serta peserta pelatihan jabatan analisis kepegawaian dalam upaya pemberantasan korupsi pada unit kerjanya masing-masing sangat dibutuhkan akan dapat mencegah korupsi dan gratifikasi. Kepedulian peserta pelatihan dalam pemberantasan korupsi dampak pembelajaran mata pelatihan anti korupsi. Karena pada hakekatnya peserta pelatihan (didik) sumber utama akan memperkuat pemahamannya terhadap bahaya korupsi.

Pelatihan bagi ASN dalam meningkatkan kompetensi sebagai Amanah Undang-Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), harus pengembangan Sumber Data Aparatur Sipil Negara mutlak dilakukan. Salah satunya, dengan mewajibkan ASN mengikuti pelatihan minimal 20 jam per tahun. Maka pelatihan jabatan fungsional analisis kepegawaian sudah merupakan fardhu 'ain bagi PNS untuk melaksanakan UU ASN tersebut. Pelatihan sebagai proses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi yang dalam pembahasan ini difokuskan peran serta pemberantasan korupsi bagi ASN. Oleh karena itu sebagai proses harus dijadikan program oleh setiap institusi pemerintah untuk meningkatkan keterampilan. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa "pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Kemudian diperkuat Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa "pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu". Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pejabat analisis kepegawaian adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis untuk meningkatkan profesionalisme sebagai aparatur negara dan pelaksana kebijakan pemerintah.

Ketiga, Bahaya korupsi akan berdampak terhadap perilaku aparatur dalam menjalankan tugas dinasnya khususnya tindakan gratifikasi. Peran peserta pelatihan analisis kepegawaian melalui mata pelatihan anti korupsi akan mampu memberikan penguatan pengetahuan tentang dampak tindak pidana korupsi dan gratifikasi dalam menjalankan tugas kedinasannya di unit kerja masing-masing. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, ada 30 delik tindak pidana korupsi yang dikategorikan menjadi tujuh jenis, yakni kerugian keuangan negara, penyuapan, pemerasan, penggelapan dalam jabatan, kecurangan, benturan kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa, serta gratifikasi. Dalam arti yang luas, pengertian korupsi adalah penyalahgunaan jabatan resmi untuk keuntungan pribadi. Tindak pidana yang dikategorikan menjadi tujuh jenis diatas akan sangat mungkin terjadi di semua Lembaga pemerintahan. Melalui penguatan materi anti korupsi yang diterima peserta pelatihan sangat membantu untuk meminimalisir terjadinya tindak pidana korupsi. Karena pada hakekatnya setiap PNS mempunyai kewajiban dalam upaya pemberantasan korupsi sebagai perwujudan pelaksanaan core value PNS BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core value* adalah etika atau cita-cita pribadi yang memandu anda saat membuat keputusan, membangun hubungan, dan memecahkan masalah. Mengidentifikasi nilai-nilai yang berarti bagi anda dapat membantu anda mengembangkan dan mencapai tujuan pribadi dan profesional *Core Values* ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja. Penerapan nilai-nilai core values ASN diharapkan dapat mewujudkan PNS yang terhindar dari tindak pidana korupsi secara nyata.

Beratnya korupsi berbeda-beda, dari yang paling ringan dalam bentuk penggunaan pengaruh dan dukungan untuk memberi dan menerima pertolongan, sampai dengan korupsi berat yang diresmikan, dan sebagainya.

Menurut Sayed Hussein Alatas dalam bukunya “Corruption and the Disting of Asia” menyatakan “bahwa tindakan yang dapat dikategorikan sebagai korupsi adalah penyuaipan, pemerasan, nepotisme, dan penyalahgunaan kepercayaan atau jabatan untuk kepentingan pribadi.” Manifestasi dari sebuah perilaku bisa dikategorikan sebagai praktek korupsi, menurut Hussein Alatas, apabila memiliki karakteristik sebagai berikut : 1. Korupsi selalu melibatkan lebih dari satu orang. 2. Korupsi pada umumnya dilakukan penuh kerahasiaan. 3. Korupsi melibatkan elemen saling menguntungkan dan saling berkewajiban. 4. Pihak-pihak yang melakukan korupsi biasanya bersembunyi dibalik justifikasi hukum. Perilaku yang dikemukakan Sayed Hussein Alatas sangat mungkin terjadi baik disektor pemerintah, swasta dan masyarakat. Jadi dengan demikian penguatan pemahaman bahaya korupsi menjadi kewajiban yang harus hidup dalam jiwa PNS. Santoso (2003), menyatakan korupsi sesungguhnya mencuri uang negara yang didapat dari pajak rakyat. Korupsi merupakan wujud penyimpangan tingkah laku tugas resmi suatu jabatan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan berupa status, kekayaan atau uang untuk perorangan, keluarga dekat atau kelompok sendiri. Konon untuk memperoleh jabatan itu ada biayanya, yang dianggap sebagai kewajiban oleh pelakunya. Karena itu, setelah pejabat ia merasa punya hak untuk korupsi. (Sam Santoso, 2003 : 14)16

Mengutip Pusat Edukasi Antikorupsi KPK, perbuatan tindak pidana korupsi terjadi penyebabnya pada umumnya karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Penyebab Internal yaitu: 1. Sifat serakah/tamak/rakus manusia. Kecerakahan dan tamak adalah sifat yang membuat seseorang selalu tidak merasa cukup atas apa yang dimiliki, selalu ingin lebih. 2. Gaya hidup konsumtif. Sifat serakah ditambah gaya hidup yang konsumtif menjadi faktor pendorong internal korupsi. 3. Moral yang lemah. Seseorang dengan moral yang lemah mudah tergoda untuk melakukan korupsi.

Faktor Penyebab Eksternal seperti: 1. Aspek Sosial, kehidupan sosial seseorang berpengaruh dalam mendorong terjadinya korupsi, terutama keluarga. 2. Aspek Politik, keyakinan bahwa politik untuk memperoleh keuntungan yang besar menjadi faktor eksternal penyebab korupsi. 3. Aspek Hukum, sebagai faktor penyebab korupsi bisa dilihat dari dua sisi, sisi perundang-undangan dan lemahnya penegakan hukum. 4. Aspek Ekonomi, faktor ekonomi sering dianggap sebagai penyebab utama korupsi. 5. Aspek Organisasi, Faktor eksternal penyebab korupsi lainnya adalah organisasi tempat koruptor berada. Biasanya, organisasi ini memberi andil terjadinya korupsi, karena membuka peluang atau kesempatan. Mengutip buku Pendidikan Antikorupsi oleh Eko Handoyo, organisasi bisa mendapatkan keuntungan dari korupsi para anggotanya yang menjadi birokrat dan bermain di antara celah-celah peraturan. Partai politik misalnya, menggunakan cara ini untuk membiayai organisasi mereka. Pencalonan pejabat daerah juga menjadi sarana bagi partai politik untuk mencari dana bagi kelancaran roda organisasi, pada akhirnya terjadi *money politics* dan lingkaran korupsi kembali terjadi.



Mengutip Pusat Edukasi Antikorupsi KPK, teori lainnya soal penyebab korupsi disampaikan oleh peneliti Donald R Cressey yang dikenal sebagai Teori Fraud Triangle (TFT). Teori ini muncul setelah Cressey mewawancarai 250 orang terpidana kasus korupsi dalam waktu 5 bulan. Dalam teori tersebut, ada tiga tahapan penting yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan korupsi, yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), dan *rationalization* (rasionalisasi). Seseorang memiliki motivasi untuk korupsi karena tekanan, misalnya motif ekonomi yang menjadi pelatuknya. Namun menurut Cressey tekanan ini terkadang tidak benar-benar ada. Seseorang cukup berpikir bahwa dia tertekan atau tergoda pada bayangan insentif, maka pelatuk pertama ini telah terpenuhi.

Kedua adalah kesempatan. Contoh yang paling mudah ditemui adalah lemahnya sistem pengawasan sehingga memunculkan kesempatan untuk korupsi. Menurut Cressey, jika dia tidak melihat adanya kesempatan maka korupsi tidak bisa dilakukan. Ketiga adalah rasionalisasi. Cressey menemukan bahwa para pelaku selalu memiliki rasionalisasi atau pembenaran untuk melakukan korupsi. Rasionalisasi ini setidaknya menipiskan rasa bersalah pelaku, contohnya "saya korupsi karena tidak digaji dengan layak" atau "keuntungan perusahaan sangat besar dan tidak dibagi dengan adil".

Keempat, Pemberian mata Pendidikan anti korupsi bagi peserta akan memberikan penguatan dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Maaksud dengan pengendalian gratifikasi adalah bagian dari upaya pembangunan suatu sistem pencegahan korupsi dilingkungan instansi pemerintah. Perilaku gratifikasi dapat disebut sebagai akar dari korupsi karena pemberian gratifikasi berpotensi memiliki tujuan terselubung untuk menarik perhatian, tanam budi atau simpati yang bisa mendorong seorang aparatur sipil berlaku tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Jika bekerja tidak profesional akan menjadi penyebab kurang berkualitasnya pelayanan publik adalah faktor-faktor seperti SDM aparatur, organisasi birokrasi, tata laksana, pola pikir, kinerja organisasi, budaya birokrasi, inovasi birokrasi dan teknologi informasi, perilaku birokrasi, sistem dan strategi pelayanan, dan kepemimpinan yang transaksional. Maka dapat dinyatakan bahwa peran peserta pelatihan jabatan analis kepegawaian akan mampu memberikan kontribusinya dalam pemberantasan korupsi maupun gratifikasi pada unit kerjanya masing-masing melalui pembelajaran mata pelatihan anti korupsi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data bahwa kesimpulan dari pembahasan Peran Serta Peserta Pelatihan Jabatan Analis Kepegawaian Dalam Pemberantasan Korupsi Melalui Pembelajaran Mata Pelatihan Anti Korupsi Di Pusat Pengembangan ASN peserta pelatihan akan mampu memberikan kotribusinya kepada unit kerja masing-masing dalam upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Oleh karenanya pemberian mata pelatihan anti korupsi sangat tepat diberikan pada setiap pelatihan teknis kepegawaian bukan hanya diperuntukan pelatihan jabatan analis kepegawaian semata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Rachmawati. 2018. *Hubungan soft skills dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa. Psikovidya* ,
- Adetyan, A., Putra, D. P., Adiana, F., & Wahjono, S. I. 2019. *Upaya Meningkatkan Keberhasilan Implementasi ERP Untuk Membangun Keunggulan Bersaing Pada UKM Surabaya*. In Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian LPPM Universitas PGRI Madiun
- Ahmadi, Abu. 1991. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ali, Muhammad, 2000, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* , Jakarta : Sinar. Grafika
- Copyright (c) 2022 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Adami Chazawi. 2002, *SH. Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*. Jakarta: Raja
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nizar, Samsul. 2002. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pers
- Pramudyo, G. N. 2017. *Etika ilmiah dan penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya. diakses pada 11 Januari 2019
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sadulloh, Uyoh. 2010. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: Alfabeta.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sayed Husein Alatas, dikutip dari, Farid R. Faqih, mendulang Rente di Lingkar Istana, *Jurnal Ilmu Sosial Transformatif, Wacana Korupsi Sengketa antara Negara dan Modal*, Edisi 14, tahun III, 2002, hal 117.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2019 Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi.