**Upaya Pencegahan dan Pengendalian Gratifikasi**

**di Lingkungan PT PJB Ubjom Pacitan**

**Abstrak –** Praktik gratifikasi sudah menjadi hal yang lumrah di lingkungan perusahaan. Sebagai upaya dalam pencegahan praktik gratifikasi maka dibentuklah Unit Pengendalian Gratifikasi di lingkungan PT PJB UBJOM Pacitan. Dengan dibentuknya Unit Pengendalian Gratifikasi diharapkan dapat mencegah dan mengendalikan praktik gratifikasi di PT PJB UBJOM Pacitan yang notabene merupakan salah satu anak perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara yang mana menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris, yang merupakan hubungan antara ketentuan perundang-undangan dan mekanisme pelaksaan di perusahaan. Upaya pencegahan dan pengendalian yang telah dilaksanakan berupa terbentukya kode etik (*code of conduct*) antara pegawai dengan  *stakeholder* di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Bidang yang berperan dalam penindakan gratifikasi ini adalah MMR (Manajemen Mutu dan Resiko) dengan sosialisasi kepada pihak dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** Gratifikasi, Tindak Pidana Korupsi

1. **PENDAHULUAN**
2. **LATAR BELAKANG**

Gratifikasi merupakan salah satu hal yang harus dihindari dan dicegah karena hal ini memberikan dampak yang buruk terhadap sistem dalam suatu instansi dan berpengaruh buruk terhadap pelayanan dalam suatu instansi atau perusahaan. Tentunya hal ini menjadi suatu hal yang ingin dihentikan atau diberantas agar terciptanya pelayanan publik yang netral dan bijaksana. Dalam implementasi penegakan masih banyak mengalami hambatan dengan alasan bahwa setiap hadiah dianggap sebagai sebuah hal yang wajar dan dicap sebagai sebuah kohesi sosial dalam sebuah ikatan atau hubungan tertentu.

Seiring dengan peraturan pemerintah yang semakin berkembang sesuai dengan perubahan zaman. Maka perusahaan dituntut untuk memeberikan solusi yang menjadi permasalahan dalam menjalankan sistim perusahaan, salah satunya gratifikasi. Hal ini tentunya demi menjaga integritas perusahaan untuk kemudian dapat menjalankan bisnis yang berkualitas dan juga berdaya saing. Selain itu juga untuk mengembangkan produktivitas *Human Capital* demi pertumbuhan perusahaan yang berkesinambungan. Di dalam tata nilai *Good Corporate Gorvernance* terdapat poin-poin yang menjadi diharapan yang dapat diterapkan dilingkungan perusahaan diantaranya yaitu, *Integrity*, *Bussiness Excellence*.

*Integrity* merupakan sebuah pedoman yang mana setiap karyawan wajib untuk selalu menjunjung tinggi etika, amanah dan jujur dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu setiap karyawan juga dituntut untuk mengedepankan perilaku yang sesuai standar dan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan *Bussiness Excellence* dimaksudkan sebagaimana karyawan dapat mengimplementasikan praktik terbaik dalam menjalankan suatu bisnis dalam mengelola dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan berorientasi kepada pelanggan, berpikir bisnis dan mengambil resiko-resiko yang terukur, bersifat inovatif, adaptif dan bernilai tambah.

Beberapa hal yang menjadi sasaran dari adanya gratifikasi adalah pelaksanaan lelang barang atau jasa. Hal ini dimaksudkan untuk mempengaruhi tim pelaksana agar bisa memenangkan tender atau lelang tertentu, sehingga berpotensi menyebabkan hilangnya sikap profesional. Tentunya aktivitas ini adalah sesuatu yang sangat tidak etis dilakukan dalam lingkup perusahaan BUMN. Oleh karena itu diperlukan adanya pengendalian dan pencegahan gratifikasi terutama di lingkungan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan. Perusahaan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis *operation and maintenance*.

PT PJB Merupakan anak perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara yang mana menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara. Dalam pengelolaanya ada beberapa budaya perusahaan yang menjadi bagian penting dari rangkaian sistem kelola perusahaan. Salah satu budaya perusahaan yang sedang ingin ditegakkan yaitu *Good Corporate Governance* (GCG). Budaya ini sangat mendukung adanya etika dan pengembangan bisnis yang sehat, yang dalam penerapannya prinsip ini mengarah kepada bagaimana pengendalian perusahaan di dalam memberikan tanggungjawabnya kepada *stakeholder* maupun *stokeholder*. Ada banyak hal yang menjadi perhatian penting di PT PJB sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara untuk menciptakam tata kelola perusahaan yang baik dan teratur seperti apa yang diharapkan. *Good Corporate Gorvernance* (GCG) diciptakan sebagai wujud dari sebuah komitmen perusahaan yang kemudian hal ini juga memuat hal-hal didalamnya dan saling berkaitan dalam bidang-bidang yang ada di PT PJB.

Sudah semestinya banyak sekali *vendor* atau pihak ketiga yang tergabung dalam unit bisnis jasa ini. Insan perusahaan yang menerima gratifikasi dikhawatirkan akan terjerumus pada praktik korupsi yang lainnya dan bahkan lebih jauh lagi. Hal semacam ini akan mendorong insan perusahaan untuk bersikap tidak profesional, tidak objektif dan tidak menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Gratifikasi di dalam Undang-Undang bisa dianggap sebagai pemberian suap, yang mana hal ini berhubungan dengan jabatan, atau mempengarhi proses dan hasil dalam pengambilan suatu keputusan.

1. **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Pendekatan yuridis normatif berpedoman pada Undang-Undang Gratifikasi Nomor 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang mana termasuk gratifikasi didalamnya. Kemudian pendekatan yuridis empiris yaitu dengan melakukan penelitian secara deskriptif dan menganalisis peraturan perundang-undangan, yang selanjutnya diolah dengan penyesuaian/perbandingan fakta yang terjadi di lingkungan perusahaan. Lokasi penelitian ini adalah perusahaan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan yang telah menerapkan praktik pengendalian gratifikasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan mewawancarai narasumber dari Inspektorat PJB UBJOM dan PLTU Pacitan, terutama Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) PJB UBJOM dan PLTU Pacitan secara langsung.[[1]](#footnote-1)

PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan yang telah menerapkan praktik pengendalian gratifikasi di lingkungan perusahaan, merupakan salah satu program menarik yang harus dipahami sebagai salah satu bentuk peran dan upaya instansi atau perusahaan dalam mendukung pemerintah dalam mencegah dan praktik korupsi di suatu perusahaan. Penelitian ini juga memberikan wawasan untuk lebih mengetahui segala jenis bentuk gratifikasi dan juga tata cara pelaporan dan hal-hal yang harus dilakukan apabila mengalami dan melihat disekitar yang mengarah pada praktik gratifikasi.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, penulis ingin menganalisis beberapa rumusan masalah untuk dibahas diantaranya :

1. Apa landasan dan tujuan pengendalian gratifikasi di lingkungan perusahaan?
2. Bagaimana praktik pengendalian gratifikasi dan langkah bila menerima gratifikasi di lingkungan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan?
3. **PEMBAHASAN**
4. **Landasan Dan Tujuan Pengendalian Gratifikasi Di Lingkungan Perusahaan**

Gratifikasi merupakan imbalan, pemberian, atau hadiah yang diberikan kepada suatu lembaga publik atau pemerintahan yang telah membantu memudahkan urusan seseorang sehingga mendapat keuntungan tertentu.[[2]](#footnote-2) Gratifikasi pada dasarnya bukanlah termasuk tindak pidana korupsi, karena pengertian gratifikasi bersifat netral,[[3]](#footnote-3) sebagaimana penjabaran Pasal 12B Ayat (1) UU Nomor 31 tahun 1999 *jo* UU Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tidak Pidana Korupsi yaitu “*Pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapam, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.”* Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa definisi gratifikasi bukan merupakan tindak pidana, serta pemberiannya bersifat sukarela dan dapat diberikan kepada siapapun dan oleh siapapun.[[4]](#footnote-4)

Kedati gratifiaksi bersifat sukarela, namun di sisi lain memiliki dampak yang riskan. Karena kebiasaan memberi gratifikasi dapat memicu prasangka baik oleh para pihak yang melakukan hubungan. Prasangka yang ditumbulkan akibat gratifikasi atau suap meyebabkan presfektif jika setiap proyek yang telah dianggarkan sepatutnya penjabat yang bertanggungjawab menerima jatah atas kinerja secara profesional. Apabila pebisnis mendapati prasangka ini dengan berdalih pemasukan penambahan jumlah nominal dalam besaran anggaran suatu proyek maka dikhawatirkan akan merugikan negara, karena potensi harga antara barang dan jasa akan terlalu mahal, atau kualitas rendah dengan harga yang tinggi.[[5]](#footnote-5)

Pemahaman terhadap gratifikasi dan suap dalam masyarakat memang sulit dibedakan. Dalam transaksinya masing-masing memberikan objek berharga sebagai timbal balik dari sebuah perjanjian. Imbalan merupakan tolak ukur perbedaan antara gratifikasi dan suap, suap terjadi apabila imbalan yang diberikan merupakan syarat jika transaksi berhasil. Sedangkan gratifikasi diperoleh dengan cara sukarela oleh vendor dengan harapan akan datangnya kemanfaatan di kemudian hari. Seringkali gratifikasi dimaknai sebagai ucapan terima kasih sewajarnya, walaupun pemberian yang diberikan muncul akibat posisi dari jabatan seseorang.[[6]](#footnote-6)

Ketentuan tentang gratifikasi yang dianggap suap seperti diatur pada Pasal 12B dan 12C UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, gratifikasi berbeda dengan suap. Hal ini perlu ditegaskan karena selama ini masih terdapat kerancuan dalam menafsirkan dan persepsi yang menganggap seolah gratifikasi merupakan bentuk lain dari suap atau bahkan menyamakan arti gratifikasi dan suap. Istilah lain dari gratifikasi adalah suatu bentuk pemberian hadiah atau imbalan dari seseorang yang memiliki hubungan atau sedang memiliki urusan dalam suatu lembaga pemerintahan maupun badan usaha dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau memperoleh imbalan jasa yang akan membantu pekerjaannya serta memudahkan seseorang untuk mendapatkan yang diharapkan.[[7]](#footnote-7)

Pemidanaan terhadap gratifikasi mulai dikenal di Indonesia pada tahun 1971 dengan disahkanya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam UU ini, Pasal 1 huref (e) mengatur tantang kewajiban pelaporan, pemerimaan hadiah, atau janji yang juga diatur dalam UU KUHP Pasal 418, 419, dan 420. Akan tetapi dalam Pasal tersebut diubah menjadi Pasal terkait Penyuapan dalam UU No 20 Tahun 2001 *jo* Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Tipikor), dikhususkan pada Pasal 12B ayat (1) tentang pengaturan gratifikasi yang dianggap suap.[[8]](#footnote-8) Dalam Pasal 12B ini Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara yang menerima gratifikasi dianggap melakukan suap jika terjadinya pemeberian berhubungan dengan jabatannya dan bertolak belakang dengan kewajiban atau pekerjaannya. Dengan dibentuknya peraturan gratifikasi ini berpotensi berdampak negatif dan dapat di salah fungsikan, terutama dalam aspek pelayanan publik. Sebagai upaya pencegahan maka kemudian di bentuklah aturan perundang-undangan tentang tindak pidana korupsi.[[9]](#footnote-9)

Pengaturan dan penyebutan gratifikasi yang lebih spesifik dikenal sejak disahkannya UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Tipikor). Undang-undang memberikan kewajiban bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara untuk melaporkan setiap kegiatan yang dianggap gratifikasi kepada KPK, baik dalam lingkungan pemerintahan, instansi atau perusahaan. Jika gratifikasi yang dianggap pemberian suap tersebut tidak dilaporkan pada KPK, maka hal tersebut terdapat resiko pelanggaran hukum baik pada ranah administratif ataupun pidana. Dengan demikian pada dasarnya gratifikasi merupakan pemberian dari seseorang kepada orang lain (pengawai negeri/pejabat penyelenggara negara) sebagai balas budi atas perbuatan yang dilakukan atau tidak dilakukan yang menguntungkan pihak pemberi hadiah. Pengertian ini, pada dasarnya merupakan pengertian suap menyuap, hanya saja yang membedakan adalah *meeting of mind* yaitu pada suap ada kesepakatan atau niat dan permintaan dari penerima suap, peristiwa ini bisa terjadi diawal, dan biasanya dilakukan sebelum perbuatan dilakukan. Sedangkan dalam gratifikasi, biasanya inisiatif hadiah datang dari si pemberi hadiah sebagai balas budi dan tanda terima kasih atas bantuan yang diterimanya. Akan tetapi, yang dilarang dalam perkara gratifikasi adalah perbuatan menerima hadiah, bukan memberikan hadiah.

Pembaharuan Undang-undang tersebut merupakan upaya pencegahan yang dilakukan oleh pemerintah dalam menaggulani praktek tindak korupsi dalam lingkungan perusahaan. Selain itu pemerintah juga melakukan pembaharuan peraturan perundang-undangan yang menjadi celah untuk terjadinya KKN dalam bidang ekonomi, politik, perbankan, kode etik dan sebagainya.[[10]](#footnote-10) Dengan demikian pemerintah memiliki harapan agar semua perusahaan memiliki integritas dalam melaukan perbaikan, pelayanan dan lingkungan yang bersih dari korupsi.

Timbulnya gratifikasi disebabkan oleh kehendak dan ambisi untuk mencari profit dengan melibatkan orang lain. Kedua pihak yakni pemberi dan penerima gratifikasi memiliki alasan untuk menjalin hubungan tertentu untuk memuluskan tujuannya. Pada hakikatnya korelasi antara anggota masyarakat merupakan sebuah hal yang biasa, akan tetapi menjadi masalah jika korelasi tersebut lebih mengkhususkan salah satu pihak yang berkaitan dengan kepentingan umum, yang pada dasarnya memiliki hak yang sama.[[11]](#footnote-11)

Makna gratifikasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu makna positif dan negatif. Gratifikasi yang mempunyai makna positif yaitu ketika seseorang memberikan sesuatu kepada orang lain tanpa adanya balas budi atau tanpa pamrih, yang mana hal ini diberikan secara ikhlas tanpa mengharap imbal balik dari penerima. Sedangkan gratifikasi yang bermakna negatif yaitu ketika seseorang memberikan sesutu dengan maksud tertentu yang sudah direncanakan atau sesuai apa yang diharapkan. Hal ini yang sudah membudaya baik itu dikalangan instansi pemerintahan, perusahaan maupun sektor-sektor lainnya. Bagi masyarakat Indonesia yang terkenal dengan sikap tidak enak hati ketika diberi, maka hal ini bisa menjadi jalan dalam menentukan suatu keputusan atau kebijakan. Oleh karena itu setiap pemberian kepada pejabat tertentu atau pemegang keuasaan tertentu dicurigai sebagai praktik dari gratifikasi. [[12]](#footnote-12)

Gratifikasi bukan merupakan hal yang negatif selama tidak ada maksud dan tujuan lain terhadap pegawai negeri atau penyelenggara negara. Gratifikasi disebutkan bahwa pemberian hadiah berupa uang, barang, atau diskon atau gratifikasi yang diterima oleh penyelenggara negara adalah salah satu sumber penyebab timbulnya konflik kepentingan yang berpengaruh terhadap profesionalitas dan bisa mempengaruhi suatu keputusan. Konflik kepentingan yang tidak ditangani dengan baik dapat berpotensi mendorong terjadinya tindak pidana korupsi. Definisi konflik kepentingan adalah situasi dimana seseorang penyelenggara negara yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya. Konflik kepentingan inilah yang dikhawatirkan akan mengakibatkan terjadinya hal yang tidak diinginkan seperti, terganggunya independensi maupun obyektivitas karyawan.

Sedangkan gratifikasi yang bermakna pemberian yang bersifat netral dibedakan dengan suatu pemberian yang terkait dengan jabatan dan bertentangan dengan kewajiban atau tugas penerima atau suap, maka jelas dapat dipahami bahwa kriminalisasi terhadap gratifikasi merupakan bentuk kriminalisasi terhadap nilai budaya balas budi. Pada dasarnya prinsip balas budi yang dilarang dalam tindak pidana gratifikasi yaitu balas budi dalam bentuk hadiah kepada pegawai negeri atau pejabat penyelenggara negara atau orang yang dimaksud dapat membantu dalam menjalankan misinya, terutama jika balas budi dalam bentuk hadiah tersebut berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau pengaruhnya.

Nilai budaya di Indonesia seperti prinsip membalas budi yang merupakan bagian dari nilai-nilai kebiasaan di masyarakat yang secara masif akan membentuk sistem nilai tenggang rasa dan gotong-royong atau suatu hal yang sangat wajar untuk mempererat silaturahim. Sistem nilai budaya ini mewarnai struktur sosial masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pemberian hadiah yang dikriminalisasi menjadi tindak pidana gratifikasi yang merupakan salah satu modus peran dari tindak pidana korupsi, merupakan salah satu wujud dari nilai budaya balas budi. Akan tetapi, dalam perspektif hukum pidana pemberian hadiah tersebut dipandang sebagai tindak pidana yang mengarah pada praktik korupsi.

Bagi masyarakat Indonesia yang terkenal dengan sikap tidak enak hati ketika diberi, maka hal ini bisa menjadi jalan dalam menentukan suatu keputusan atau kebijakan. Oleh karena itu setiap pemberian kepada pejabat tertentu atau pemegang keuasaan tertentu dicurigai sebagai praktik dari gratifikasi.[[13]](#footnote-13) Penerimaan gratifikasi oleh penyelenggara negara atau pegawai negeri dan keluarganya dalam suatu acara pribadi, atau menerima pemberian suatu fasilitas tertentu yang tidak wajar, semakin lama akan menjadi suatu kebiasaan yang akan mempengaruhi penyelenggara negara atau pegawai negeri yang bersangkutan. Banyak yang berpendapat bahwa pemberian tersebut sekedar tanda terima kasih dan dianggap sebagai sesuatu yang wajar, tetapi pemberian tersebut harus diwaspadai sebagai upaya dalam mengendalikan dan mencegah adanya tindak pidana gratifikasi di lingkungan perusahaan. Dalam faktanya gratifikasi dapat dibedakan menjadi gratifikasi yang boleh diterima dan tidak boleh diterima.

Gratifikasi yang tidak boleh diterima yaitu gratifikasi yang sifatnya dapat mempengaruhi keputusan dan berhubungan dengan jabatan tertentu. Misal pemberian barang tertentu, sejumlah uang, diskon, tiket secara cuma-cuma, atau parcel yang sifatnya khusus bagi orang tertentu saja artinya tidak berlaku umum. KPK sudah menyarankan untuk melaporkan setiap pemberian yang dimaksud dengan gratifikasi, apalagi sekarang ada sistem pelaporan secara online yang semakin mempermudah dalam proses pelaporan. Ini sebagai upaya dalam menciptakan budaya perusahaan bersih, atau juga bisa melalui offline sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Berbeda dengan gratifikasi yang diperbolehkan yaitu gratifikasi yang sifatnya ada hubungan kekeluargaan seperti memberi bingkisan saat hari keagamaan, ulang tahun atau dalam rangka hajat diluar dengan pekerjaan dan tidak menyangkut urusan profesionalisme.

Menurut peneliti perbuatan yang masih bersifat praduga belum memenuhi syarat untuk kemudian dapat dikatagorikan sebagai tindak pidana. Ada beberapa kategori tindak pidana yaitu mengenai norma perilaku. Norma perilaku adalah sebuah aturan yang menentukan suatu perilaku apakah perilaku tersebut dianggap patut atau tidak, termasuk perilaku apa yang diharapkan dari orang lain. Perilaku kita sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai norma disekeliling kita. Perilaku inilah yang kemudian menjadi suatu perbuatan hukum jika ditetapkan dalam norma hukum. Jika perilaku ini telah ditetapkan sebagai suatu perbuatan hukum maka terhadap perbuatan tersebut akan dibatasi dengan sanksi baik sanksi positif maupun sanksi negatif.

Secara substansial, penerima gratifikasi dapat dianggap sebagai perbuatan melawan hukum, pantas atau tidaknya pemidanaan tergantung dari adanya laporan administratif prosedural. Keberadaan Pasal 12C dianggap sebagai salah satu alasan yang dapat menghapuskan sifat pidana tersebut.[[14]](#footnote-14) Ketika hal tersebut tidak dapat dikategorikan adanya unsur melawan hukum, maka pelaku penerima tidak dapat dipidana. Hal ini berarti mengandung ketentuan asas tidak ada pidana tanpa sifat yang dianggap melawan hukum.[[15]](#footnote-15)

Gratifikasi wajib dilaporkan dalam bentuk apapun itu yang diterima oleh penyelenggara negara atau pejabat tertentu yang berkaitan dengan jabatan atau keterkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi keputusan. Gratifikasi tersebut merupakan sebuah penerimaan yang dilarang sesuai dengan Pasal 12B UU No.20/2001 menyebutkan gratifikasi yang bertentangan dengan kewajiban atau tugas penyelenggara negara. Pasal 16 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juga memberikan kewajiban kepada penyelenggara negara untuk konsisten dan jujur dalam melaporkan setiap penerimaan gratifikasi. Dari hal tersebut gratifikasi yang wajib dilaporkan adalah gratifikasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 12B Undang-Undang No.20 Tahun 2001, yaitu gratifikasi yang dianggap mengarah pada kegiatan suap.

Beberapa contoh gratifikasi yang wajib dilaporkan adalah sebagai berikut:

1. Gratifikasi yang diberikan kepada pegawai perusahaan sebagai ucapan terima kasih dari pihak ketiga atau vendor yang terkait dengan proses pengadaan barang dan jasa, sehubungan dengan terpilihnya dalam lelang;
2. Gratifikasi yang diterima pegawai perusahaan dari pihak ketiga yang merupakan mitra kerja, biro perjalanan, tiket hotel, penerbangan, perusahaan asuransi dan/atau perusahaan kantor konsultan lainnya atas kerjasama yang sedang berlangsung;
3. Gratifikasi sehubungan dengan kenaikan pangkat dan atau jabatan baru pegawai yang dilakukan sebagai tanda perkenalan;
4. Kesempatan atau keutungan termasuk jumlah presentase atau rabat kepada pegawai perusahaan dan tidak berlaku umum;
5. Gratifikasi yang diterima oleh pegawai perusahaan dalam kegiatan suatu pesta pernikahan dari pihak ketiga yang bernilai melebihi nilai batas kewajaran atau standar nilai yang besar;
6. Penerimaan berupa potongan harga khusus (discount) yang tidak berlaku umum saat pegawai perusahaan menjalani tugas (membeli barang);
7. Gratifikasi yang diterima terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai perusahaan di tempat pihak ketiga di luar dari perjanjian sah yang berhak diterima;

Perlakuan setiap gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perundang-Undangan harus ditolak. Namun apabila situasi pada saat itu tidak memungkinkan bagi pegawai perusahaan yang bersangkutan untuk menolaknya, maka gratifikasi tersebut dimungkinkan untuk diterima, dengan ketentuan untuk tetap melaporkan kepada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) selambat-lambatnya lima belas hari hari kerja yang selanjutnya oleh Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) akan diteruskan kepada KPK.

Ketentuan yang memuat tentang pelaporan gratifikasi harusnya diperlakukan secara universal. Karena mengingat bahwa ruang lingkup gratifikasi ini sangat luas pengertiannya. Hal ini bertujuan agar setiap penerima gratifikasi yang melaporkan ke KPK tidak menjadikan KPK enggan melakukan penyidikan, atau tidak memproses penerima gratifikasi tersebut. Rumusan tentang gratifikasi hendaknya dapat dirumuskan secara komperehensif yang mengatur tentang penerima dan pemberi gratifikasi dan mengintegrasikan peraturan ini dalam aturan yang bersifat utuh dan konkret. Sehingga dalam menerapkan sanksi punya kekuataan tertulis yang mana hal ini akan mencapai prinsip *equality and balance*. Setiap pemberi maupun penerima gratifikasi dapat dikenai akibat hukum yang sama sebagaimana adanya prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Adapun situasi yang tidak memungkinkan untuk menolak adalah sebagai berikut:

1. Gratifikasi tidak diterima secara langsung
2. Jika pegawai perusahaan tidak mengetahui pelaksanaan pemberiannya, juga tidak mengetahui waktu dan lokasi diberikannya gratifikasi serta tidak mengetahui identitas dan alamat pihak ketiga yang memberikan.
3. Jika penerima ragu dengan kualifikasi gratifikasi yang diterima.

Selanjutnya pelaporan penerimaan gratifikasi kepada UPG untuk diteruskan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi sesuai dengan Pedoman Pengendalian Gratifikasi ini dan/atau ketentuan lain yang berlaku.

Kegiatan gratifikasi di internal perusahaan akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam menentukan suatu keputusan dan juga dikhawatirkan akan menimbulkan kesenjangan oleh pihak satu dengan pihak yang lain. Kondisi ini membuktikan bahwa ketika terjadi praktik pelanggaran akan menyebabkan semakin banyaknya praktik dalam segala lapisan. Hal ini juga berkaitan dengan moral dan kejujuran dalam urusan yang kompleks. Selain ketentuan tersebut ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membedakan mana yang termasuk dalam kategori gratifikasi.[[16]](#footnote-16)

Dengan demikian rumusan mengenai gratifikasi ini hendaknya dirumuskan secara komprehensif mengenai masalah pemberi dan penerima gratifikasi sebagai aturan yang bersifat utuh, sehingga dalam hal penerapan sanksi dapat mengacu pada satu Pasal yang mengaturnya. Ini berdampak pada prinsip keseimbangan dan keadilan, di mana para pelaku dapat mempertanggung jawabkan tidakannya dihadapan hukum.

1. **Praktik Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan**

Perusahaan PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis *operation and maintenance*. Sudah semestinya banyak sekali *vendor* atau pihak ketiga yang tergabung dalam unit bisnis jasa ini. Insan perusahaan yang menerima gratifikasi dikhawatirkan akan terjerumus pada praktik korupsi yang lainnya dan bahkan lebih jauh lagi. Hal semacam ini akan mendorong insan perusahaan untuk bersikap tidak profesional, tidak objektif dan tidak menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Gratifikasi di dalam Undang-Undang bisa dianggap sebagai pemberian suap, yang mana hal ini berhubungan dengan jabatan, atau mempengarhi proses dan hasil dalam pengambilan suatu keputusan.

PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan senantiasa menerapkan program GCG dalam menjalankan setiap aktifitas perusahaan. Baik internal maupun eksternal dengan para pemangku kepentingan. PT PJB UBJOM dan PLTU Pacitan merupakan salah satu unit pembangkitan yang bergerak dalam Jasa Operasi dan Pemeliharaan yang mana terdapat banyak *stakeholder* yang tergabung dalam pekerjaan tersebut. Selama ini perusahaan sudah menetapkan pencegahan terhadap gratifikasi dengan menerapkan beberapa hal diantaranya yaitu dengan membentuk kode etik atau biasa disebut dengan (*code of conduct*) yang mana hal ini menyangkut dengan etika antara pegawai dengan *stakeholder*. Peraturan ini juga berlaku di dalam atau diluar lingkungan kerja. Hal ini mengingat bahwa didalam perusahaan terdiri dari berbagai macam latar belakang, sosial dan budaya yang mana hal ini harus diselaraskan mengenai standar aturan yang boleh atau tidak boleh untuk diakukan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Perusahaan telah membentuk unit pengendali gratifikasi dilingkungan perusahaan. Pada kali ini yang berperan dalam menangangi gratifikasi yaitu bidang MMR (Manajemen Mutu dan Resiko), yang mana bidang ini selalu dengan rajin mensosialisasikan dan memberikan edukasi kepada para pihak dalam perusahaan untuk terus bersinergi dalam mencegah gratifikasi. Ketika ada pemberian oleh pihak ketiga atau vendor, *stakeholder* wajib lapor kepada Unit Pengendali Gratifikasi sehingga setelahnya akan ada penjelasan dan arahan langkah-langkah yang sebaiknya dilakukan. Sejauh ini ada banyak display barang yang dipasang dilemari loby, yang mana barang-barang tersebut merupakan praktik dari gratifikasi. Setelah itu akan dilakukan analisa, jika barang tersebut termasuk dalam praktik gratifikasi maka pegawai penerima akan diberi arahan. Selanjutnya pihak UPG Unit akan mengirimkan surat kepada KPK dan juga mengirimkan barang tersebut ke KPK untuk ditindaklanjuti.[[17]](#footnote-17)

Upaya pemberantasan korupsi tidak hanya ditujukan pada lingkup penindakan, tetapi saat ini juga dicegah melalui beragam upaya seperti pelaporan remunerasi dan pencegahan korupsi dengan pengendalian lingkungan dan pembangunan integritas di berbagai kementerian, lembaga negara dan sektor swasta dengan melaporkan praktik gratifikasi dan mencegah korupsi.[[18]](#footnote-18) Beberapa landasan hukum yang menjadi dasar dalam pencegahan dan pengendalian gratifikasi di lingkungan perusahaan PT PJB UBJOM Pacitan yaitu:

* 1. Perdir PT PLN (Persero) Nomor. 0060K/DIR/2014 tentang Pedoman PLN Bersih;
  2. Perdir PT PLN (Persero) Nomor. 0076K/DIR/2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di PLN (Persero);
  3. SK No. 092K/010/DIR/2014 Tentang Pedoman PJB Bersih;
  4. SKB No. 005. K/021/DIR/2017 dan No. 014.K/DK-PJB/2017 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pelaporan dan Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PJB.

Adapun beberapa peraturan yang mengatur tersebut merupakan tujuan dalam menciptakan budaya perusahaan yang bersih, berintegritas dan sesuai dengan IPJB (*integrity, profesionalisme, joint collaboration, bussines excellent*), beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam upaya ini diantaranya :

* 1. Memperkuat posisi dalam menghadapi persaingan usaha dan untuk meningkatkan kepercayaan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*)
  2. Memegang teguh kaidah tata kelola perusahaan yang baik (GCG) sesuai dengan Integritas pada nilai budaya perusahaan.
  3. Pemahaman Integritas pada nilai budaya perusahaan

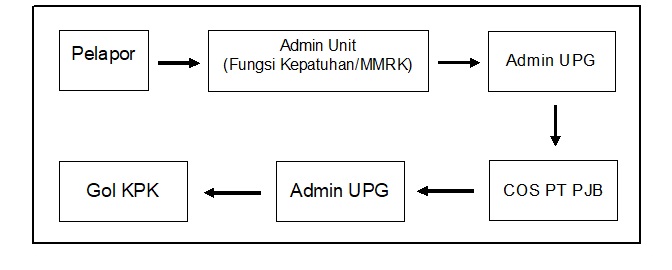
Sangat perlu diupayakan berbagai hal dalam mendukung efektivitas pencegahan korupsi yang mana dalam hal ini berkaitan dengan gratifikasi. Baik itu dari segi penataan struktur Unit Pengendali Gratifikasi dalam upaya menyelenggarakan tugas pengendalian dan menerima laporan sehingga adanya kesinambungan dan efektifitas dalam menangani gratifikasi. Hal lain yaitu dengan terus menyebarkan informasi tentang tata cara pelaporan gratifikasi agar semua lini teredukasi. Unit Pengendali Gratifikasi merupakan perpanjangan tangan dari KPK, harapan UPG di tingkat regional wilayah mampu melaksanakan amanat KPK dalam mengendalikan Gratifikasi, yang diatur sebagaimana Pasal 16 UU Nomor 30 Tahun 2002 yang menekankan bahwa KPK berhak memerima laporan gratifikasi yang diterima pegawai negeri/penjabat negara sesuai dengan prosedur dan parameter administrasi pengaduan, dan menetapkan kedudukan gratifikasi serta mengambil objek gratifiaksi sebagai milik negara.[[19]](#footnote-19)

Maksud dan tujuan dari pedoman pengendalian gratifikasi di lingkungan PLN (persero) maupun anak perusahaan dibawahnya adalah sebagai berikut :

1. Pedoman bagi insan PLN agar dapat megambil sikap yang tegas terhadap adanya gratifikasi dalam lingkungan perusahaan, dalam rangka mewujudkan tata kelola perusahaan yang bersih dari bentuk korupsi, kolusi dan nepotisme;
2. Memberikan pemahaman dan juga arahan bagiseluruh insan perusahaan mengenai penerimaan, pemberian maupun permintaan gratifikasi di lingkungan perusahaan sesuai dengan prinsip *Good Corporate Gorvernance* (GCG);
3. Mendorong terlaksananya etika bisnis yang baik dan mencegah timbulnya benturan kepentingan, kecurangan, serta penyimpangan perilaku lainnya;
4. Melindungi insan perusahaan dari masalah hukum yang mungkin akan timbul dari akibat adanya gratifikasi;
5. Membentuk lingkungan perusahaan yang sadar dan paham alam menangani atau mengendalikan segala bentuk gratifikasi.

Pelaporan penerimaan gratifikasi oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima kepada Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Sebagaimana dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 12C ayat (2) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 bahwa penyampaian laporan sebagaiman dimaksud dalam ayat (1) wajib dilakukan oleh penerima gratifikasi paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima.[[20]](#footnote-20)

Berikut merupakan alur yang harus dilakukan apabila melaporkan praktik gratifikasi;



Tindakan penolakan yang harus dilakukan ketika diberikan sejumlah uang, barang atau yang lainnya berkaitan dengan gratifikasi, karena hal ini akan menjadi kebiasaan untuk membangun dan menerapkan budaya anti akan gratifikasi. Langkah ini juga sebagai wujud pengertian dan membantu serta dalam pengendalian gratifikasi dilingkungan perusahaan. Laporan gratifikasi yang sudah disampaikan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi akan ditindaklanjuti dan selanjutnya ditetapkan kepemilikannya menjadi milik negara atau milik pihak penerima dalam waktu 30 Hari Kerja.

Barang hasil gratifikasi yang telah diakui dan ditetapkan sebagai milik negara dapat dimiliki oleh pihak pelapor dngan syarat harus mengganti dengan sejumlah uang senilai barang tersebut. KPK akan melakukan klarifikasi dan verifikasi kepada pelapor. Perusahaan tetap melindungi pelapor dikarenakan berbagai hal dalam mengantisipasi kemungkinan terburuk yang akan terjadi dan barangkali ada beberapa hal yang dianggap sebagai privasi. Tidak semua pemberi dalam praktik gratifikasi dapat diberikan sanksi hukum, kecuali pemberian atau praktik yang memenuhi unsur tindak pidana suap. Ketentuan ini diatur pada UU Tipikor Pasal 5 ayat (l) dengan ancaman hukuman penjara antara l sampai 5 tahun dan Pasal 13 dengan ancaman hukuman penjara maksimal 3 tahun.

Berikut upaya perlindungan diberikan bagi pelapor praktik gratifikasi dalam keadaan:

1. Adanya intimidasi, ancaman, pendiskreditan atau perlakuan yang tidak lazim lainnya baik dari pihak internal maupun eksternal;
2. Pelapor menyampaikan permohonan secara tertulis kepada Direktur Utama. Direktur Utama dapat menugaskan SPI dalam proses evaluasi atas indikasi tsb berkoordinasi dengan Kepala Bidang Kepatuhan sebagai pengelola UPG.

Dalam Pasal 12C sudah diatur bahwa apabila penerima gratifikasi tersebut melaporkan atas barang atau benda yang diterimanya dalam kategori gratifikasi, maka penerima tidak dipidana karena patuh pada hukum atau tidak melawan hukum. Beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam membangun integritas pencegahan dan pengendalian gratifikasi dalam sebuah perusahaan. Beberpa poin tersebut diantaranya pemahaman mengenai nilai-nilai tentang *Good Corporate Governance* dan upaya mewujudkan perusahaan yang bersih, yang mana *role model* dari insan perusahaan yang mencerminkan adanya patuh terhadap hukum.

Selanjutnya adalah sistem kepatuhan yang dibangun dalam perusahaan, dan yang ketiga yaitu adanya pengawasan dan sosialisasi dari unit pengendali gratifikasi unit kerja yang terus menerapkan upaya-upaya dalam mencegah gratifikasi di lingkungan perusahaan. Peran unit pengendali gratifikasi unit kerja ini sangatlah besar dan harus menjalankan peran dengan sebaik-baiknya sehigga juga mempu menunjukkan perusahaan sebagai unit kerja yang bersih, karyawan-karyawan yang patuh terhadap hukum dan berintegritas dalam menjunjung tinggi budaya perusahaan.

1. **KESIMPULAN**

Gratifikasi adalah suatu bentuk pemberian hadiah atau imbalan oleh seseorang yang memiliki hubungan atau sedang memiliki urusan dalam suatu lembaga pemerintahan maupun badan usaha dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau memperoleh imbalan jasa yang akan membantu pekerjaannya serta memudahkanseseorang untuk mendapatkan yang diharapkan. Perlakuan setiap gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perundang-Undangan harus ditolak.

PT PJB UBJOM Pacitan, sebagai anak perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara yang mana menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara telah menetapkan pencegahan terhadap gratifikasi dengan menerapkan beberapa hal diantaranya yaitu dengan membentukkode etik atau biasa disebut dengan (*code of conduct*) yang mana hal ini menyangkut dengan etika antara pegawai dengan stakeholder. Peraturan ini juga berlaku di dalam atau diluar lingkungan kerja. Hal ini mengingat bahwa didalam perusahaan terdiri dari berbagai macam latar belakang, sosial dan budaya yang mana hal ini harus diselaraskan mengenai standar aturan yang boleh atau tidak boleh untuk diakukan sesuai dengan visi misi perusahaan. Perusahaan telah membentuk unit pengendali gratifikasi dilingkungan perusahaan. Pada kali ini yang berperan dalam menangangi gratifikasi yaitu bidang MMR (Manajemen Mutu dan Resiko), yang mana bidang ini selalu dengan rajin mensosialisasikan dan memberikan edukasi kepada para pihak dalam perusahaan untuk terus bersinergi dalam mencegah gratifikasi.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Arief, Barda Nawawi. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana (Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru),* Edisi 1, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana, 2011.

Arief, Barda Nawawi. Efektivitas Perangkat Hukum Untuk Menanggulangi Tindak Pidana korupsi. Makalah Pada Seminar “Penanggulangan Tindak Pidana korupsi di Era Peningkatan Supremasi Hukum”, Yayasan Setia karya, Hotel Gracia, Semarang

Bahri, Syamsul. Korupsi dalam Kajian Hukum Islam, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No.67 Tahun XVII, Desember 2015.

Chaerudin, *Strategi Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*, Bandung: Refika Aditama, 2008.

Easter, Laola dkk. *Studi Tentang Penerapan Gratifikasi Yang dianggap Suap Pada Undang-Undang Tipikor*, Jakarta: Indonesia Corruption Watch, 2014.

Hamzah*,* Andi. *Korupsi di Indonesia Masalah dan Pemecahannya*, Jakarta: Gramedia, 1991.

Hartanti, Evi. *Tindak Pidana Korupsi*, Cetakan Kedua, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

1. Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Jakarta: Salemba Humanika, 2011.

Kaufmann*,* Daniel. *Governance and Corruption: New Empirical Frontier For Program a Design*, dalam T. Mulya Lubis, “*Reformasi Hukum Anti Korupsi*”, Makalah Disampaikan dalam Konferensi Menuju Indonesia Bebas Korupsi, Depok, 18 September 1998.

Lamintang, P.A.F. *Delik-Delik Khusus Kejahatn Jabatan dan Kejahatan-Kejahatan Tertentu Sebagai Tindak Pidana Korupsi*, Bandung: Pioner Jaya, 1991.

Mahkamah Agung, *Rangkuman Yurisprudensi Mahkamah Agung RI,* Cetakan Kedua, Jakarta: Mahkamah Agung RI, 1993.

Mapuasari, Supeni Anggreini. Article I integritas, Vol 4 Nomor 2, Desember 2018.

1. Murni Rada, Arisa. Optimalisasi Pelaporan Gratifikasi Di Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) Kota Ternate Dalam Rangka Pencegahan Tindak Pidana Korupsi, Jurnal Penelitian Humano, Vol. 10 No. 2 Edisi November.
2. Pasal 16, Pasal 17 dan Pasal 18 UU Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Santoso, Topo. Menguak Relevansi ketentuan Gratifikasi di Inonesia, Jurnal Dinamika Hukum, Vol 13 No 3 September 2013.

1. https://www.kpk.go.id/gratifikasi/BP/Pedoman\_Pengendalian\_Gratifikasi.pdf

1. Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Jakarta, Salemba Humanika, 2011, hlm 121. [↑](#footnote-ref-1)
2. Andi Hamzah*, Korupsi di Indonesia Masalah dan Pemecahannya*, (Jakarta, Gramedia, 1991), hlm. 216. [↑](#footnote-ref-2)
3. Laola Easter dkk, *Studi Tentang Penerapan Gratifikasi Yang dianggap Suap Pada Undang-Undang Tipikor*, (Jakarta: Indonesia Corruption Watch, 2014), hal 9. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibid, 9. [↑](#footnote-ref-4)
5. Supeni Anggreini Mapuasari, Article I integritas, vol 4 nomor2, desember 2018, hal 162 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibid, hal 162 [↑](#footnote-ref-6)
7. Barda Nawawi Arief, Efektivitas Perangkat Hukum Untuk Menanggulangi Tindak Pidana korupsi. Makalah Pada Seminar “Penanggulangan Tindak Pidana korupsi di Era Peningkatan Supremasi Hukum”, Yayasan Setia karya, Hotel Gracia, Semarang [↑](#footnote-ref-7)
8. Laola Easter dkk, *Studi Tentang Penerapan Gratifikasi Yang dianggap Suap Pada Undang-Undang Tipikor*, (Jakarta: Indonesia Corruption Watch, 2014), hal 9. [↑](#footnote-ref-8)
9. Daniel Kaufmann*, Governance and Corruption: New Empirical Frontier For Program a Design*, dalam T. Mulya Lubis, “*Reformasi Hukum Anti Korupsi*”, Makalah Disampaikan dalam Konferensi Menuju Indonesia Bebas Korupsi, Depok, 18 September 1998. [↑](#footnote-ref-9)
10. P.A.F. Lamintang, *Delik-Delik Khusus Kejahatn Jabatan dan Kejahatan-Kejahatan Tertentu Sebagai Tindak Pidana Korupsi,* Penerbit Pioner Jaya, bandung, 1991, hal 362. [↑](#footnote-ref-10)
11. Topo santoso, Menguak Relevansi ketentuan Gratifikasi di Inonesia, jurnal dinamika hukum, vol 13 no 3 September 2013, hal 403. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ibid, hlm. 405. [↑](#footnote-ref-12)
13. Chaerudin, *Strategi Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2008, hlm. 5. [↑](#footnote-ref-13)
14. Evi Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 8. [↑](#footnote-ref-14)
15. Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana (Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru),* Edisi 1, Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 86. [↑](#footnote-ref-15)
16. Syamsul Bahri,Korupsi dalam Kajian Hukum Islam, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No.67 Tahun XVII, Desember2015, hlm. 608. [↑](#footnote-ref-16)
17. https://www.kpk.go.id/gratifikasi/BP/Pedoman\_Pengendalian\_Gratifikasi.pdf [↑](#footnote-ref-17)
18. Arisa Murni Rada, Optimalisasi Pelaporan Gratifikasi Di Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) Kota Ternate Dalam Rangka Pencegahan Tindak Pidana Korupsi, Jurnal Penelitian Humano, Vol. 10 No. 2 Edisi November, hal 439 [↑](#footnote-ref-18)
19. Pasal 16, Pasal 17 dan Pasal 18 UU Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi [↑](#footnote-ref-19)
20. Mahkamah Agung, *Rangkuman Yurisprudensi Mahkamah Agung RI,* Cetakan Kedua, (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 1993), hal. 21. [↑](#footnote-ref-20)