

Kebijakan Penguatan Akhlak Sebagai Benteng dalam Melawan Gratifikasi di Indonesia

The Strengthening of Moral Character Policy as a Bulwark Against Gratification in Indonesia

I Made Adi Widnyana

Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 05, 2025

Revised 10 November 2025

Accepted 15 November 2025

Available online 24 November 2025

Keywords:

moral character; gratification; integrity; corruption; corruption prevention; public ethics.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Islam Riau.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis penguatan akhlak sebagai instrumen kebijakan pencegahan gratifikasi serta merumuskan strategi integratif dalam membangun budaya antigratifikasi pada aparatur negara dan masyarakat. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan pendekatan kebijakan. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan menghubungkan norma hukum mengenai gratifikasi dengan konsep akhlak, integritas, pendidikan karakter, etika publik, dan pencegahan korupsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa problem gratifikasi tidak hanya bersumber dari lemahnya kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga dari proses normalisasi perilaku yang menyebabkan pemberian yang seharusnya ditolak dipandang sebagai sesuatu yang wajar. Penguatan akhlak dapat berfungsi sebagai kontrol internal yang mendorong individu menolak gratifikasi sebelum tindakan tersebut memasuki wilayah pelanggaran hukum. Strategi penguatan tersebut perlu dilakukan melalui pendidikan karakter, keteladanan kepemimpinan, internalisasi etika dalam organisasi, penguatan sistem pengendalian gratifikasi, peningkatan kesejahteraan dan keadilan remunerasi, pengawasan internal, serta partisipasi masyarakat. Dengan

demikian, kebijakan pemberantasan gratifikasi idealnya dibangun melalui integrasi antara pendekatan hukum, kelembagaan, dan pembentukan karakter sehingga tercipta budaya integritas yang berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the strengthening of moral character (akhlak) as a policy instrument for preventing gratification and to formulate an integrative strategy for developing an anti-gratification culture among state officials and society. This research employs a normative legal research method using statutory, conceptual, and policy approaches. Legal materials are analyzed qualitatively by examining the relationship between legal norms concerning gratification and the concepts of moral character, integrity, character education, public ethics, and corruption prevention. The findings indicate that the problem of gratification stems not only from weak compliance with the law but also from the normalization of behavior that causes gifts that should be refused to be perceived as something ordinary and acceptable. Strengthening moral character can function as an internal control mechanism that encourages individuals to reject gratification before such conduct enters the realm of legal violations. This strengthening strategy should be implemented through character education, exemplary leadership, the internalization of ethics within organizations, the strengthening of gratification control systems, improvements in welfare and fairness in remuneration, internal supervision, and public participation. Therefore, policies for combating gratification should ideally be developed through the integration of legal, institutional, and character-building approaches in order to create a sustainable culture of integrity.

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan salah satu persoalan serius dalam penyelenggaraan pemerintahan karena tidak hanya berkaitan dengan kerugian keuangan negara, tetapi juga berimplikasi terhadap kualitas pelayanan publik, legitimasi institusi, keadilan sosial, dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Salah satu bentuk korupsi yang mempunyai karakteristik kompleks adalah gratifikasi. Kompleksitas tersebut muncul karena gratifikasi pada dasarnya

memiliki makna yang netral sebagai pemberian dalam arti luas, tetapi dalam keadaan tertentu dapat berubah menjadi pemberian yang dikualifikasikan sebagai suap ketika diterima oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara karena berhubungan dengan jabatan dan bertentangan dengan kewajiban atau tugasnya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memberikan dasar hukum penting terhadap pengendalian gratifikasi. Pasal 12B mengatur bahwa setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap sebagai pemberian suap apabila berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya. Sementara itu, Pasal 12C memberikan mekanisme pelaporan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) paling lambat 30 hari kerja sejak gratifikasi diterima.

Persoalan gratifikasi di Indonesia menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum sepenuhnya mampu menghilangkan praktik tersebut. KPK mencatat bahwa sepanjang 2004–2023 terdapat 989 kasus gratifikasi dan suap yang ditangani, menjadikannya salah satu kelompok perkara korupsi yang paling dominan. KPK juga menjelaskan bahwa gratifikasi sering kali dipersepsikan sebagai ucapan terima kasih atau pemberian yang wajar, padahal di balik pemberian tersebut dapat terdapat harapan memperoleh keuntungan atau perlakuan tertentu di kemudian hari.

Permasalahan tersebut juga telah terlihat dalam bahan awal penelitian ini. Tingginya perkara gratifikasi dipandang sebagai indikasi bahwa persoalan tersebut tidak cukup didekati melalui penegakan hukum semata, tetapi membutuhkan pendekatan yang menyentuh moral dan kepribadian penyelenggara negara serta aparatur sipil negara (ASN). Dengan demikian, persoalan utama bukan hanya apakah seseorang mengetahui bahwa gratifikasi dilarang, tetapi apakah terdapat kekuatan moral dalam dirinya untuk menolak pemberian ketika kesempatan tersebut muncul.

Perspektif tersebut menjadi semakin relevan apabila gratifikasi dilihat sebagai perilaku yang dapat mengalami proses normalisasi. Studi mengenai korupsi sektor publik di Indonesia menunjukkan bahwa perilaku koruptif dapat menjadi bagian dari skema kognitif individu dan organisasi melalui proses institusionalisasi, rasionalisasi, dan sosialisasi. Ketika suatu perilaku koruptif telah dianggap biasa, pendekatan yang hanya mengandalkan deteksi dan penghukuman akan menghadapi keterbatasan karena akar persoalannya telah berkembang menjadi persoalan budaya organisasi dan perilaku (Anand, Ashforth, & Joshi, 2004; Omar, Sihombing, & Rahayu, 2016). Kajian tentang korupsi sektor publik Indonesia juga menunjukkan bahwa normalisasi korupsi dapat membuat tindakan yang semula dipandang menyimpang berubah menjadi perilaku yang dianggap biasa oleh pelakunya (Omar, Sihombing, & Rahayu, 2016).

Dalam konteks demikian, akhlak memiliki posisi strategis. Akhlak tidak semata-mata berkaitan dengan dimensi religius, tetapi juga dapat dipahami sebagai sistem nilai internal yang membentuk kecenderungan seseorang dalam mengambil keputusan. Akhlak yang baik mendorong kejujuran, tanggung jawab, amanah, keadilan, pengendalian diri, dan keberanian untuk menolak keuntungan yang diperoleh melalui cara yang tidak benar. Dalam naskah awal, akhlak ditempatkan sebagai perilaku yang muncul dari dorongan jiwa dan bersumber dari nilai agama atau keyakinan sehingga menghasilkan karakter terpuji.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menjadikan akhlak bukan sekadar konsep moral individual, tetapi menjadi bagian dari kebijakan pencegahan gratifikasi. Pertanyaan ini penting karena pembentukan perilaku antikorupsi tidak dapat hanya diserahkan kepada kesadaran pribadi. Individu bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempunyai norma, insentif, struktur kekuasaan, budaya kepemimpinan, sistem pengawasan, dan pola

interaksi sosial tertentu. Penelitian tentang norma deskriptif dan korupsi menunjukkan bahwa persepsi individu mengenai apa yang lazim dilakukan oleh lingkungan sosial dapat memengaruhi kecenderungan koruptif (Manara et al., 2024).

Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk mengintegrasikan dimensi akhlak dengan sistem hukum dan kelembagaan. Penguatan akhlak tidak boleh diposisikan sebagai pengganti hukum, melainkan sebagai mekanisme kontrol internal yang melengkapi kontrol eksternal melalui hukum, pengawasan, dan sanksi.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada upaya membangun kerangka konseptual yang menghubungkan akhlak sebagai kontrol internal, hukum sebagai kontrol eksternal, dan kelembagaan sebagai lingkungan pembentuk perilaku dalam pencegahan gratifikasi. Pendekatan demikian berbeda dengan kajian yang semata-mata menempatkan gratifikasi sebagai persoalan hukum pidana atau persoalan administratif. Artikel ini berargumentasi bahwa keberhasilan kebijakan antigratifikasi memerlukan integrasi tiga lapisan, yaitu pembentukan karakter individu, pembentukan budaya organisasi, dan penguatan sistem hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas tiga persoalan utama. Pertama, bagaimana kedudukan penguatan akhlak dalam kebijakan pencegahan gratifikasi? Kedua, mengapa pendekatan hukum yang bersifat represif belum cukup untuk mencegah gratifikasi? Ketiga, bagaimana model kebijakan penguatan akhlak yang dapat diintegrasikan dengan sistem pengendalian gratifikasi di Indonesia?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan karakter penelitian hukum doktrinal yang dikembangkan melalui pendekatan konseptual dan kebijakan. Penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji norma hukum yang mengatur gratifikasi sekaligus menganalisis hubungan antara norma hukum tersebut dengan konsep akhlak, integritas, etika publik, dan pencegahan korupsi.

Pendekatan pertama adalah *statute approach*, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan dengan menelaah ketentuan mengenai gratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, serta peraturan KPK mengenai pelaporan dan pengendalian gratifikasi. Dalam perkembangan regulasi terbaru, Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2026 telah ditetapkan sebagai perubahan atas Peraturan KPK Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi dan berstatus berlaku.

Pendekatan kedua adalah *conceptual approach*, yaitu mengkaji konsep akhlak, integritas, etika publik, pendidikan karakter, dan normalisasi korupsi untuk menemukan hubungan konseptual antara pembentukan karakter individu dan pencegahan gratifikasi.

Pendekatan ketiga adalah *policy approach*, yaitu menganalisis kebijakan pencegahan gratifikasi sebagai suatu proses yang tidak berhenti pada kriminalisasi dan penindakan, tetapi juga mencakup pendidikan, pembinaan, keteladanan, pengawasan, pelaporan, serta pembangunan budaya integritas.

Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan mengenai pemberantasan tindak pidana korupsi dan regulasi mengenai pelaporan gratifikasi. Bahan hukum sekunder berasal dari buku, artikel jurnal ilmiah, publikasi KPK, serta penelitian yang relevan dengan korupsi, integritas, etika, dan perilaku antikorupsi. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif-deskriptif dengan menggunakan metode interpretasi dan argumentasi hukum.

Analisis dilakukan melalui tiga tahapan. Pertama, mengidentifikasi norma hukum mengenai gratifikasi. Kedua, mengidentifikasi faktor moral, individual, organisasi, dan sosial

yang memungkinkan gratifikasi dinormalisasi. Ketiga, mensintesis kedua aspek tersebut ke dalam model kebijakan penguatan akhlak sebagai instrumen preventif pemberantasan gratifikasi.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Gratifikasi dalam Perspektif Hukum

Gratifikasi memiliki cakupan pengertian yang luas. Penjelasan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 mencakup pemberian berupa uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Dengan demikian, gratifikasi tidak dibatasi hanya pada pemberian uang secara langsung.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa gratifikasi mempunyai wilayah abu-abu yang lebih kompleks dibandingkan bentuk korupsi yang secara kasatmata berbentuk transaksi suap. Pemberian hadiah kepada pejabat, misalnya, dapat dipersepsikan sebagai bentuk penghormatan atau ucapan terima kasih. Namun apabila pemberian tersebut berhubungan dengan jabatan dan bertentangan dengan kewajiban atau tugas penerima, pemberian tersebut dapat masuk dalam kategori gratifikasi yang dianggap suap.

KPK menegaskan bahwa salah satu persoalan gratifikasi adalah adanya ekspektasi manfaat di masa mendatang. Dengan kata lain, pemberian dapat berfungsi sebagai mekanisme "tanam budi" yang menciptakan hubungan timbal balik antara pemberi dan penerima. Karena itu, pengendalian gratifikasi tidak cukup hanya dengan menentukan jenis barang atau nilai pemberian. Yang harus diperiksa adalah relasi antara pemberi dan penerima, hubungan pemberian dengan jabatan, kepentingan yang melekat pada pemberian, serta konsekuensi terhadap objektivitas pelaksanaan tugas.

Akhlak sebagai Kontrol Internal

Akhlak pada dasarnya berkaitan dengan kualitas perilaku manusia yang berakar pada nilai yang telah terinternalisasi. Dalam perspektif pendidikan karakter, pembentukan karakter tidak cukup dilakukan dengan menyampaikan pengetahuan mengenai baik dan buruk, tetapi harus menghasilkan kebiasaan untuk melakukan kebaikan (Anwar, 2010).

Al-Ghazali menempatkan pembentukan akhlak sebagai proses pembinaan jiwa yang menghasilkan kecenderungan melakukan perbuatan baik. Dengan pendekatan tersebut, akhlak memiliki hubungan erat dengan pengendalian diri. Individu yang memiliki integritas tidak hanya menghindari pelanggaran karena takut terhadap sanksi, tetapi juga karena menganggap tindakan tersebut bertentangan dengan nilai yang diyakininya (Al-Ghazali, 2008).

Dalam konteks gratifikasi, mekanisme tersebut sangat penting. Hukum berada di luar individu sebagai norma yang memerintah dan melarang, sedangkan akhlak berada di dalam diri individu sebagai kesadaran yang memandu keputusan. Oleh karena itu, semakin kuat internalisasi nilai akhlak, semakin besar kemungkinan individu menolak gratifikasi bahkan sebelum adanya intervensi pengawasan.

Integritas dan Etika Publik

Integritas merupakan kualitas yang menghubungkan nilai yang diyakini dengan perilaku yang dilakukan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, integritas berarti adanya konsistensi antara kewajiban jabatan, standar etika, kepentingan publik, dan perilaku aktual aparatur.

Persoalan integritas menjadi semakin penting karena korupsi tidak selalu dilakukan oleh individu yang tidak mengetahui aturan. Penelitian Gorsira, Denkers, dan Huisman menunjukkan bahwa pelaku korupsi dapat memiliki mekanisme pembenaran tertentu terhadap perilakunya,

termasuk tidak memandang tindakannya sebagai tindakan koruptif. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya dimensi moral dalam memahami perilaku korupsi.

Dalam lingkungan pemerintahan, integritas juga tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan. Kepemimpinan yang tidak etis dapat memperlemah kredibilitas institusi dan menciptakan konflik kepentingan. Penelitian mengenai sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa intervensi politik dalam institusi publik dapat mengganggu independensi dan kredibilitas kepemimpinan etis (Pillay & Subramanian, 2022). Dengan demikian, penguatan akhlak harus ditempatkan sebagai bagian dari pembangunan integritas organisasi, bukan hanya sebagai pembinaan moral individual.

Pendidikan Karakter sebagai Instrumen Pencegahan

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk karakter. Pendidikan antikorupsi tidak seharusnya berhenti pada penguasaan pengetahuan tentang definisi korupsi dan sanksinya, tetapi harus membangun kemampuan peserta didik untuk mengenali dilema etis dan mengambil keputusan yang benar.

Konsep keteladanan juga mempunyai posisi penting. Ki Hajar Dewantara menempatkan keteladanan sebagai bagian penting dari proses pendidikan karakter. Nilai moral akan sulit diinternalisasi apabila peserta didik melihat adanya kontradiksi antara materi yang diajarkan dengan perilaku orang yang menjadi teladan.

KPK sendiri dalam penguatan integritas perguruan tinggi menempatkan integrasi nilai integritas ke dalam kode etik, transparansi tata kelola, akuntabilitas lembaga, penegakan aturan yang konsisten, dan pembangunan ekosistem pendidikan dengan *zero tolerance* terhadap korupsi sebagai bagian dari strategi pencegahan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan antikorupsi idealnya dikembangkan sebagai ekosistem. Nilai yang diajarkan di kelas harus konsisten dengan tata kelola lembaga, perilaku pimpinan, mekanisme pelayanan, dan sistem pengawasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gratifikasi sebagai Persoalan Hukum sekaligus Persoalan Moral

Gratifikasi sering dipahami secara sederhana sebagai pemberian. Padahal secara hukum, pemberian tersebut dapat memiliki konsekuensi pidana ketika memenuhi unsur tertentu. Oleh karena itu, salah satu persoalan penting dalam pencegahan gratifikasi adalah membangun kemampuan individu untuk mengenali batas antara pemberian yang dapat diterima dan pemberian yang berpotensi menjadi gratifikasi yang dianggap suap.

Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 memberikan konstruksi hukum bahwa gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap sebagai pemberian suap apabila berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban atau tugas.

Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa jabatan merupakan unsur penting dalam menentukan karakter hukum suatu pemberian. Persoalannya, dalam praktik sosial, pemberian sering kali mempunyai legitimasi budaya. Pemberian hadiah dapat disebut sebagai penghormatan, ucapan terima kasih, tanda persahabatan, atau bentuk kepedulian. Apabila kebiasaan tersebut memasuki ruang pelayanan publik, terdapat risiko terjadinya pergeseran nilai dari penghormatan menjadi transaksi kepentingan.

KPK menyebut bahwa gratifikasi sering dipandang sebagai pemberian yang wajar, padahal pemberian tersebut dapat disertai harapan mendapatkan manfaat pada masa mendatang. Pada titik inilah pendekatan moral menjadi penting. Hukum menentukan batas eksternal, sedangkan akhlak menentukan kemampuan internal seseorang untuk menahan diri. Individu yang memiliki akhlak kuat akan memiliki kecenderungan menolak pemberian yang

berpotensi mengganggu objektivitas tugas, sekalipun pemberian tersebut belum secara langsung terlihat sebagai transaksi suap. Oleh karena itu, pencegahan gratifikasi harus mengubah paradigma dari "takut menerima karena ada sanksi" menjadi "menolak karena bertentangan dengan integritas dan amanah jabatan."

Perubahan paradigma tersebut penting karena perilaku yang hanya didasarkan pada ketakutan terhadap sanksi cenderung berubah ketika kemungkinan terdeteksi rendah. Sebaliknya, perilaku yang dibangun berdasarkan nilai moral dan integritas memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dalam kondisi pengawasan yang lemah.

Normalisasi Gratifikasi dan Pelemahan Kontrol Moral

Salah satu temuan penting dalam kajian korupsi adalah bahwa perilaku koruptif dapat mengalami proses normalisasi. Ketika suatu pemberian dilakukan berulang-ulang dan diterima oleh banyak orang, tindakan tersebut dapat kehilangan karakter penyimpangannya dalam persepsi sosial.

Fenomena tersebut relevan dengan gratifikasi karena pemberian kecil yang pada awalnya dianggap tidak bermasalah dapat berkembang menjadi kebiasaan. Pemberian tersebut kemudian dianggap sebagai bagian dari "budaya pelayanan". Apabila dibiarkan, terjadi perubahan standar moral: sesuatu yang seharusnya ditolak berubah menjadi sesuatu yang dianggap sebagai hak atau fasilitas tambahan.

Kajian mengenai korupsi di sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa normalisasi korupsi terbentuk melalui proses institusionalisasi, rasionalisasi, dan sosialisasi (Omar, Sihombing, & Rahayu, 2016).

Institusionalisasi terjadi ketika perilaku menyimpang memperoleh ruang dalam prosedur informal organisasi. Rasionalisasi muncul ketika pelaku menemukan alasan untuk membenarkan tindakannya. Sementara sosialisasi terjadi ketika perilaku tersebut diwariskan kepada anggota organisasi atau generasi berikutnya sebagai kebiasaan.

Dalam konteks gratifikasi, rasionalisasi dapat muncul melalui berbagai ungkapan seperti "hanya tanda terima kasih", "semua orang juga menerima", "nilainya kecil", atau "kalau ditolak akan dianggap tidak menghargai pemberi". Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan gratifikasi tidak selalu terletak pada ketidaktahuan terhadap hukum, tetapi pada kemampuan moral untuk menginterpretasikan suatu situasi.

Karena itu, penguatan akhlak harus diarahkan untuk membentuk kepekaan moral. Kepekaan moral berarti kemampuan seseorang untuk mengenali bahwa suatu tindakan yang secara sosial tampak biasa dapat memiliki konsekuensi etis dan hukum.

Akhlak sebagai Benteng Internal dalam Pencegahan Gratifikasi

Penguatan akhlak dapat ditempatkan sebagai lapisan pertama pencegahan gratifikasi. Sebelum hukum bekerja melalui pemeriksaan dan penindakan, akhlak bekerja melalui kesadaran individu. Secara konseptual dapat dibangun tiga lapisan pengendalian.

Pertama, kontrol internal. Kontrol internal berasal dari nilai yang telah terinternalisasi dalam diri individu, seperti kejujuran, amanah, rasa malu melakukan penyimpangan, tanggung jawab, keadilan, dan kesadaran terhadap konsekuensi moral. Kedua, kontrol sosial-organisasional. Kontrol ini berasal dari lingkungan kerja, keteladanan pimpinan, kode etik, budaya organisasi, mekanisme pengawasan, dan norma sosial. Ketiga, kontrol hukum. Kontrol hukum berupa kewajiban, larangan, mekanisme pelaporan, pemeriksaan, dan sanksi.

Ketiga lapisan tersebut harus berjalan secara simultan. Jika kontrol hukum kuat tetapi kontrol moral lemah, individu dapat berusaha mencari celah hukum. Sebaliknya, apabila kontrol moral kuat tetapi sistem organisasi lemah, individu yang berintegritas dapat mengalami tekanan lingkungan.

Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Akhlak → Integritas Individu → Budaya Organisasi → Sistem Pengendalian → Kepatuhan Hukum
→ Budaya Antigratifikasi

Hubungan tersebut menunjukkan bahwa akhlak bukanlah alternatif terhadap hukum, melainkan fondasi internal yang memperkuat efektivitas hukum.

Pendidikan sebagai Strategi Jangka Panjang

Penguatan akhlak harus dimulai melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berfungsi mentransfer pengetahuan, tetapi membangun kebiasaan dan karakter.

Naskah awal penelitian ini telah menempatkan pendidikan formal dan nonformal sebagai instrumen penting dalam pembentukan karakter antigratifikasi. Pendidikan agama dan pendidikan kewarganegaraan dapat dioptimalkan untuk mengembangkan nilai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan integritas.

Namun terdapat kelemahan apabila pendidikan moral hanya berhenti pada penyampaian materi. Peserta didik dapat memahami bahwa korupsi adalah perbuatan buruk, tetapi belum tentu mempunyai keberanian untuk menolak ketika berada dalam situasi nyata.

Oleh karena itu, pendidikan antigratifikasi perlu bergerak dari knowledge-based education menuju character-based education dan selanjutnya menuju action-based education.

Pada tahap pertama peserta didik memahami apa itu gratifikasi. Pada tahap kedua peserta didik menginternalisasi nilai integritas. Pada tahap ketiga peserta didik dilatih mengambil keputusan etis dalam situasi konkret.

Misalnya, pembelajaran dapat menggunakan studi kasus tentang pemberian hadiah kepada guru, dosen, pejabat, petugas pelayanan publik, atau aparatur pemerintahan. Peserta didik kemudian diminta menentukan apakah pemberian tersebut dapat diterima, harus ditolak, atau harus dilaporkan.

Pendekatan demikian lebih relevan dibandingkan pendidikan yang hanya menghafalkan definisi dan sanksi.

Keteladanan Pemimpin sebagai Instrumen Penguatan Akhlak

Akhlak tidak akan berkembang secara optimal apabila terdapat kesenjangan antara norma yang diajarkan dan perilaku pemimpin. Pemimpin mempunyai posisi strategis karena perilakunya menjadi referensi bagi anggota organisasi. Jika pimpinan menolak pemberian yang berkaitan dengan jabatan, bawahannya memperoleh pesan bahwa integritas merupakan standar organisasi. Sebaliknya, apabila pimpinan menerima pemberian secara terbuka, maka larangan terhadap gratifikasi kehilangan legitimasi moral. Dalam konteks ini, keteladanan menjadi instrumen kebijakan. Keteladanan tidak membutuhkan anggaran besar, tetapi membutuhkan konsistensi.

KPK juga menempatkan pembangunan ekosistem pendidikan berintegritas, integrasi nilai integritas dalam kode etik, transparansi, akuntabilitas, dan penegakan aturan secara konsisten sebagai bagian penting dalam penguatan integritas institusi. Dengan demikian, pemimpin harus diposisikan sebagai role model of integrity. Keteladanan harus diwujudkan melalui tindakan konkret, antara lain:

1. menolak pemberian yang berhubungan dengan jabatan;
2. melaporkan penerimaan yang tidak dapat ditolak;
3. tidak menggunakan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi;
4. memberikan sanksi secara konsisten;
5. membuka informasi mengenai mekanisme pengendalian gratifikasi;
6. memberikan perlindungan kepada pelapor; dan

7. membangun budaya organisasi yang tidak mentoleransi pemberian yang berpotensi memengaruhi keputusan.

Penguatan Integritas ASN dan Aparatur Negara

ASN dan penyelenggara negara memiliki posisi strategis karena menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam posisi tersebut, integritas tidak hanya menjadi kualitas personal, tetapi merupakan bagian dari kewajiban profesional. Penguatan integritas ASN dapat dilakukan melalui empat strategi.

Pertama, internalisasi kode etik dan kode perilaku. Kode etik tidak boleh hanya menjadi dokumen administratif, tetapi harus menjadi standar perilaku yang dipahami dan diterapkan dalam pengambilan keputusan.

Kedua, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Pelatihan antigratifikasi perlu menggunakan metode berbasis kasus sehingga ASN mampu mengidentifikasi situasi dilematis dalam pekerjaan sehari-hari.

Ketiga, pembangunan sistem penghargaan yang adil. Faktor ekonomi bukan satu-satunya penyebab korupsi, tetapi penelitian eksperimental menunjukkan bahwa tingkat upah dapat memengaruhi kecenderungan menerima suap; pejabat dalam kondisi upah lebih tinggi dalam eksperimen tersebut lebih sedikit menerima suap (Armantier & Boly, 2013).

Keempat, penguatan pengawasan dan akuntabilitas. Pengawasan internal harus memiliki kapasitas yang memadai, independensi, dan akses terhadap informasi.

Namun, keempat strategi tersebut harus tetap dipadukan dengan pembentukan akhlak. Remunerasi yang baik tanpa integritas tidak menjamin bebas dari korupsi. Demikian pula pengawasan yang kuat tanpa moralitas dapat menghasilkan perilaku patuh secara formal tetapi tidak berintegritas secara substantif.

Penguatan Sistem Pengendalian Gratifikasi

Penguatan akhlak tidak boleh dipisahkan dari sistem kelembagaan. Individu yang menerima pemberian dalam situasi tertentu harus mengetahui mekanisme yang tersedia untuk melaporkan pemberian tersebut.

Regulasi terbaru juga perlu menjadi perhatian. Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2026 telah mengubah Peraturan KPK Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi dan dinyatakan berlaku sejak 2026. Dengan adanya perkembangan regulasi tersebut, setiap lembaga perlu memperbarui kebijakan internal mengenai pengendalian gratifikasi agar tidak hanya sesuai dengan ketentuan lama tetapi juga menyesuaikan mekanisme terbaru.

Sistem pengendalian gratifikasi idealnya memiliki:

Pertama, Unit Pengendalian Gratifikasi yang aktif.

Kedua, saluran pelaporan yang mudah diakses.

Ketiga, prosedur yang jelas mengenai pemberian yang harus ditolak dan pemberian yang wajib dilaporkan.

Keempat, perlindungan terhadap pelapor.

Kelima, dokumentasi dan evaluasi secara berkala.

Keenam, publikasi kebijakan antigratifikasi kepada masyarakat.

Dengan demikian, penguatan akhlak memperoleh dukungan kelembagaan. Individu tidak dibiarkan menghadapi dilema seorang diri, tetapi diberikan sistem yang memungkinkan tindakan etis dilakukan secara aman dan mudah.

Masyarakat sebagai Bagian dari Ekosistem Antigratifikasi

Pemberantasan gratifikasi tidak dapat hanya diarahkan kepada penerima. Pemberi juga harus menjadi bagian dari strategi pencegahan.

Jika masyarakat masih memiliki persepsi bahwa pemberian hadiah merupakan cara mempercepat pelayanan, memperoleh kemudahan, atau mendapatkan perlakuan khusus, maka tekanan terhadap aparaturnya akan tetap ada. Oleh karena itu, kebijakan antigratifikasi harus mengubah perilaku kedua pihak.

Masyarakat perlu diberikan pemahaman bahwa pelayanan publik merupakan hak yang diperoleh berdasarkan prosedur, bukan sesuatu yang harus "dibeli" melalui pemberian.

Strategi tersebut dapat dilakukan melalui:

1. kampanye publik;
2. deklarasi layanan tanpa gratifikasi;
3. informasi di ruang pelayanan;
4. kanal pengaduan;
5. pendidikan masyarakat;
6. keterlibatan organisasi kemasyarakatan; dan
7. publikasi keberhasilan penolakan dan pelaporan gratifikasi.

Dalam konteks ini, masyarakat bukan sekadar objek kebijakan antikorupsi, melainkan aktor yang turut membentuk norma sosial.

Model Kebijakan Penguatan Akhlak sebagai Benteng Antigratifikasi

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dirumuskan model kebijakan "Akhlak-Integritas-Sistem-Partisipasi" (AISP).

Model ini terdiri atas empat pilar.

Pilar pertama: Penguatan Akhlak Individu. Fokusnya adalah pembentukan kejujuran, amanah, tanggung jawab, pengendalian diri, rasa malu melakukan penyimpangan, dan keberanian menolak gratifikasi. Instrumen yang digunakan berupa pendidikan karakter, pendidikan agama, pendidikan kewarganegaraan, pembinaan moral, refleksi etis, dan keteladanan.

Pilar kedua: Penguatan Integritas Organisasi. Fokusnya adalah membangun budaya organisasi yang tidak mentoleransi gratifikasi. Instrumennya berupa kode etik, kode perilaku, deklarasi integritas, kepemimpinan etis, penghargaan bagi pegawai berintegritas, dan sanksi yang konsisten.

Pilar ketiga: Penguatan Sistem Hukum dan Pengawasan. Fokusnya adalah memastikan terdapat mekanisme eksternal yang mengontrol perilaku. Instrumennya berupa regulasi, Unit Pengendalian Gratifikasi, pengawasan internal, pelaporan, pemeriksaan, transparansi, dan penegakan hukum.

Pilar keempat: Partisipasi Masyarakat. Fokusnya adalah membangun lingkungan sosial yang menolak gratifikasi. Instrumennya berupa kampanye publik, pendidikan masyarakat, kanal pengaduan, pengawasan sosial, dan kolaborasi pemerintah dengan organisasi masyarakat.

Model tersebut dapat dirumuskan sebagai:

Pendidikan Akhlak → Integritas Individu → Keteladanan Pemimpin → Budaya Organisasi → Sistem Pengendalian Gratifikasi → Partisipasi Masyarakat → Pencegahan Gratifikasi Berkelanjutan

Model tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan antigratifikasi tidak dapat diukur hanya dari jumlah perkara yang ditindak. Indikator keberhasilan juga harus mencakup peningkatan penolakan gratifikasi, peningkatan pelaporan, penguatan budaya integritas, kepatuhan terhadap kode etik, persepsi masyarakat terhadap integritas pelayanan, serta menurunnya toleransi terhadap pemberian yang berhubungan dengan jabatan.

SIMPULAN

Gratifikasi merupakan persoalan yang tidak hanya mempunyai dimensi hukum, tetapi juga dimensi moral, sosial, organisasi, dan budaya. Karakter gratifikasi yang sering dipersepsikan sebagai pemberian biasa atau ucapan terima kasih menyebabkan pencegahannya menghadapi persoalan yang lebih kompleks dibandingkan sekadar penerapan larangan hukum. Data penanganan KPK menunjukkan bahwa gratifikasi dan suap tetap menjadi persoalan penting dalam pemberantasan korupsi di Indonesia.

Penguatan akhlak dapat menjadi salah satu instrumen preventif karena berfungsi sebagai kontrol internal terhadap perilaku individu. Akhlak yang terinternalisasi menghasilkan kejujuran, amanah, tanggung jawab, pengendalian diri, dan keberanian moral untuk menolak pemberian yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas.

Namun, penguatan akhlak tidak dapat berdiri sendiri. Akhlak individu harus didukung oleh kepemimpinan yang memberikan keteladanan, budaya organisasi yang berintegritas, sistem pengendalian gratifikasi yang efektif, mekanisme pengawasan yang kuat, regulasi yang konsisten, serta partisipasi masyarakat.

Dengan demikian, kebijakan antigratifikasi harus bergeser dari pendekatan yang dominan represif menuju pendekatan integratif. Hukum tetap menjadi instrumen utama dalam menentukan larangan dan memberikan sanksi, tetapi pendidikan akhlak dan pembangunan integritas menjadi instrumen preventif yang bekerja sebelum pelanggaran terjadi.

SARAN

Pertama, pemerintah perlu mengintegrasikan pendidikan akhlak dan pendidikan antikorupsi secara berkelanjutan pada seluruh jenjang pendidikan dan pendidikan kedinasan.

Kedua, setiap instansi pemerintah perlu memperkuat Unit Pengendalian Gratifikasi dan memastikan mekanisme pelaporan dapat diakses dengan mudah, aman, dan memberikan perlindungan kepada pelapor.

Ketiga, pimpinan lembaga publik harus ditempatkan sebagai teladan integritas dengan membangun budaya organisasi yang menolak gratifikasi secara konsisten.

Keempat, pendidikan dan pelatihan ASN perlu dikembangkan menggunakan pendekatan berbasis kasus dan dilema etis sehingga aparatur tidak hanya memahami norma, tetapi mampu menerapkannya dalam situasi konkret.

Kelima, masyarakat perlu dilibatkan sebagai bagian dari ekosistem antigratifikasi melalui edukasi publik, pengawasan sosial, dan mekanisme pengaduan.

Keenam, penelitian selanjutnya perlu menguji model penguatan akhlak secara empiris dengan mengukur hubungan antara internalisasi nilai moral, budaya organisasi, kepemimpinan etis, dan kecenderungan menerima gratifikasi.

REFERENSI

- Al-Ghazali. (2008). *Ihya' Ulumuddin*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Anand, V., Ashforth, B. E., & Joshi, M. (2004). Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations. *Academy of Management Executive*, 18(2), 39–53. <https://doi.org/10.5465/AME.2004.13837437>
- Anwar, M. (2010). *Pendidikan karakter: Membangun karakter anak bangsa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armantier, O., & Boly, A. (2013). Comparing corruption in the laboratory and in the field in Burkina Faso and in Canada. *The Economic Journal*, 123(568), 116–142. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02574.x>

- Dewantara, K. H. (1977). *Pendidikan: Bagian pertama*. Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa.
- Gorsira, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Both sides of the coin: Motives for corruption among public officials and business employees. *Journal of Business Ethics*, 151, 179–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3219-2>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2013). *Pendidikan agama Islam dan budi pekerti*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2014). *Panduan pencegahan gratifikasi: Mengenali dan mencegah gratifikasi*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Yang ditolak, yang diterima perihal gratifikasi*. Jakarta: KPK.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2026). *E-learning peningkatan pemahaman gratifikasi 2026*. Jakarta: Direktorat Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2026). *Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2026 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi*. Jakarta: KPK.
- Majid, A. (2005). *Pendidikan karakter dalam perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manara, M. U., Widodo, R. W., Hidayatullah, M. S., & Mardhiah, M. (2024). Descriptive norms and corruption: Examining the moderating role of ethical leadership. *Jurnal Psikologi*, 23(2), 120–128. <https://doi.org/10.14710/jp.23.2.120-128>
- Mulyadi, S. (2012). *Etika publik dan pencegahan gratifikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Omar, N. B., Sihombing, A. L., & Rahayu, N. (2016). Re-understanding corruption in the Indonesian public sector through three behavioral lenses. *Journal of Financial Crime*, 23(4), 1028–1062. <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2015-0039>
- Pillay, S., & Subramanian, N. (2022). The troubling impact of political interference in Indonesian public sector institutions on ethical leadership credibility. *International Journal of Public Leadership*, 18(4), 319–336. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2021-0056>
- Rohman, S. (2016). *Hukum pidana: Tindak pidana korupsi dan gratifikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Syarif, S. (2011). *Korupsi, gratifikasi, dan upaya pencegahannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Wahyudi, I. (2019). *Etika dan hukum: Pencegahan gratifikasi di lingkungan pemerintahan*. Surabaya: Laksana.
- Wahyudi, M. (2019). *Penguatan pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.