

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Tentang Badan Kepegawaian Daerah**

##### **1.1.1 Pengertian Badan Kepegawaian Daerah**

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah. Baik di pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) hanya di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro kepegawaian. Sesuai Undang-Undang Pemerintah daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota.

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.<sup>1</sup> Pasal 34 A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mana telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta aturan hukum lainnya tidak mengatur tentang kewenangan daerah dalam menetapkan kebijaksanaan administrasi kepegawaian daerah.

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, 2000, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Kencana Press, hlm.17-18

Penetapan kebijaksanaan kepegawaian daerah yang diantaranya menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi wewenang pemerintah.

### **1.1.2 Tugas Badan Kepegawaian Daerah**

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yaitu:

- a) Penyiapan peraturan daerah di bidang kebijakan teknis kepegawaian.
- b) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS daerah, baik yang menduduki jabatan struktural/fungsional atau tidak.
- c) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia.

## **2.2. Tinjauan Tentang Aparatur Sipil Negara**

### **1.2.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.<sup>2</sup> Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.<sup>3</sup>

### **1.2.2 Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari :

- a. PNS. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja

---

<sup>2</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>3</sup> Ibid

oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

### **1.2.3 Asas, Prinsip, Nilai Dasar, serta Kode Etik dan Kode Perilaku**

A. Asas. Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan

asas :

- Kepastian hukum;
- Profesionalitas;
- Proporsionalitas;
- Keterpaduan;
- Delegasi;
- Netralitas;
- Akuntabilitas;
- Efektif dan efisien;
- Keterbukaan;
- Nondiskriminatif;
- Persatuan dan kesatuan;
- Keadilan dan kesetaraan;

- Kesejahteraan.

B. Prinsip. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan prinsip sebagai berikut:

- Nilai dasar;
- Kode etik dan kode perilaku;
- Komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- Kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas;
- Kualifikasi akademik;
- Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan;
- Profesionalitas jabatan.

C. Nilai Dasar. Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- Memegang teguh ideologi;
- Setia dan mempertahankan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 dan pemerintahan yang sah;
- Mengabdikan kepada negara dan rakyat indonesia;
- Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya ke publik;

- memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan dan;
- Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

D. Kode Etik dan Kode Perilaku. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar pegawai Aparatur Sipil Negara:

- Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;

- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- Tidak menyalahgunakan informasi intern, negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- Memegang teguh nilai dasar asn dan selalu menjaga reputasi dan integritas asn dan;
- Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai asn.

#### **1.2.4 Kedudukan, Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

##### a. Kedudukan Aparatur Sipil Negara.

- 1) Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara.
- 2) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah.
- 3) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

##### b. Hak Aparatur Sipil Negara.

Adapun Hak-Hak pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 yaitu Pegawai Negeri Sipil berhak atas :

- a. gaji;

- b. tunjangan dan fasilitas;
- c. cuti;
- d. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- e. perlindungan;
- f. pengembangan kompetensi Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja,.

PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
  - b. cuti;
  - c. perlindungan dan;
  - d. pengembangan kompetensi.
- c. Kewajiban Aparatur Sipil Negara.

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.
- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukan sebagai Pegawai Negeri pada umumnya.
- c. Kewajiban-kewajiban lainnya.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, 2001, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, hlm.103

### **1.2.5 Fungsi, Tugas, dan Peran Aparatur Sipil Negara**

a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- 1) Pelaksana kebijakan publik;
- 2) Pelayan publik dan;
- 3) Perekat dan pemersatu bangsa

b. Pegawai ASN bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

C. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. Dalam

melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

### **2.3. Tinjauan Tentang Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

#### **2.3.1 Pengertian Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola hidup yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan keinginan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha menata ulang pola kehidupannya.

Hidayat, memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>5</sup>

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.<sup>6</sup> Pengertian diatas mengandung dua hal yaitu:

---

<sup>5</sup> Hidayat, S, 1985, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, hlm.10

<sup>6</sup> Miftah Thoha, 2000, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Kencana Press, hlm.52

pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan ; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Pengertian lain dikemukakan oleh Raharjo dkk, bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal, pembinaan menurut pengertian diatas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai.<sup>7</sup>

Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja.

Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain, pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi.

---

<sup>7</sup> Ibid

Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia pada organisasi. Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan pelatihan, sampai dengan kesejahteraan diluar gaji.

Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi.<sup>8</sup> Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Langkah sulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.<sup>9</sup>

Untuk meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur negara sebagai investasi manusia yang tidak bisa dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan. Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting sebab Aparatur Sipil

---

<sup>8</sup> Burhanudin A Tayibnapi, 2006. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta. hlm.136

<sup>9</sup> Ibid

Negara merupakan unsur untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas-tugas lembaga pemerintahan dan silih bergantinya regulasi yang begitu cepat perlu upaya-upaya untuk memperlancar tugas-tugas Aparatur Sipil Negara. Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja objektif Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya.

Dengan demikian, diperoleh penelitian yang objektif terhadap kinerjanya.<sup>10</sup> Dengan demikian, pembinaan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu pembinaan merupakan langkah akhir untuk menjamin pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.<sup>11</sup>

### **2.3.2 Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Pembinaan Aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan pengabdian dan tanggung jawab Pegawai Negeri terhadap bangsa dan Negara, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas, adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja.

---

<sup>10</sup> Hanif Nurcholis, 2007. *Teori Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PT Grafindo, Jakarta, hlm.254

<sup>11</sup> Dessler, 1993, *Manajemen Personalialia : Teknik dan Konsep Modern*, Jakarta :Erlangga, hlm. 86

3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai, serasi, dan harmonis.
4. Terwujudnya Pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang.
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.<sup>12</sup>

Suatu pembinaan diarahkan agar :

- (1) Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna;
- (2) Mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas;
- (3) Diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah dan
- (4) Terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Musanef, 1996, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, hlm.85

<sup>13</sup> Saydam Gouzali, 1997, *Kamus Istilah Kepegawaian*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm.205

### 2.3.3 Jenis Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryo dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral dan pembinaan disiplin kerja.<sup>14</sup> Bentuk pembinaan yang dilakukan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu:

- (1) pembinaan mental dan spiritual;
- (2) pembinaan loyalitas;
- (3) Pembinaan hubungan kerja;
- (4) Pembinaan moral dan semangat kerja;
- (5) Pembinaan disiplin kerja;
- (6) Pembinaan kesejahteraan; dan
- (7) Pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.

Implementasi character building sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut:

- (1) Pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara *boottom up*;
- (2) Pembinaan pemikiran, sikap, dan perilaku secara utuh; dan
- (3) Pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm.281

<sup>15</sup> Soedarsono, Soemarsonoi, 2002, *Character Building, Membentuk Watak*, Elex Media Komputindo, Jakarta, hlm.165

## **2.4. Tinjauan Tentang Tindak Pidana Pembunuhan**

### **2.4.1 Pengertian Pembunuhan**

Kata pembunuhan berasal dari kata dasar “bunuh” yang mendapat awalan pe- dan akhiran-an yang mengandung makna mematikan, menghapuskan (mencoret) tulisan, memadamkan api dan atau membinasakan tumbuh-tumbuhan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa,<sup>16</sup> “membunuh artinya membuat supaya mati, menghilangkan nyawa, sedangkan pembunuhan berarti perkara membunuh, perbuatan atau hal membunuh”.

Dalam peristiwa pembunuhan minimal ada 2 (dua) orang yang terlibat, orang yang dengan sengaja mematikan atau menghilangkan nyawa disebut pembunuh (pelaku), sedangkan orang yang dimatikan atau orang yang dihilangkan nyawanya disebut sebagai pihak terbunuh (korban). Pembunuhan termasuk ke dalam kejahatan terhadap nyawa orang lain.

Pembunuhan adalah kesengajaan menghilangkan nyawa orang lain, untuk menghilangkan nyawa orang lain itu, seseorang pelaku harus melakukan sesuatu atau suatu rangkaian tindakan yang berakibat dengan meninggalnya orang lain dengan catatan bahwa opzet dari pelakunya harus ditujukan pada akibat berupa meninggalnya orang lain tersebut.<sup>17</sup>

### **2.4.2 Unsur-Unsur Pembunuhan**

Pembunuhan diatur dalam Pasal 338 KUHP, yang berbunyi sebagai berikut: “Barang siapa dengan sengaja merampas nyawa orang lain,

---

<sup>16</sup> Poerwadarminta, W.J.S. 2009. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm. 194

<sup>17</sup> P.A.F Lamintang. 2012. *Hukum Penintesisier Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.1

diancam karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama lima lima belas tahun”. Setelah melihat rumusan pasal di atas kita dapat melihat unsur-unsur pembunuhan yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

- 1) Unsur subyektif dengan sengaja Dengan sengaja artinya bahwa perbuatan itu harus disengaja dan kesengajaan itu harus timbul seketika itu juga, karena sengaja (*opzet/dolus*) yang dimaksud dalam Pasal 338 KUHP adalah perbuatan sengaja yang telah terbentuk tanpa direncanakan terlebih dahulu, sedangkan yang dimaksud sengaja dalam Pasal 340 KUHP adalah suatu perbuatan yang disengaja untuk menghilangkan nyawa orang lain yang terbentuk dengan direncanakan terlebih dahulu.<sup>18</sup>
- 2) Unsur Obyektif perbuatan menghilangkan nyawa Unsur pembunuhan yaitu menghilangkan, unsur ini juga diliputi oleh kesengajaan artinya pelaku harus menghendaki dengan sengaja, dilakukannya tindakan menghilangkan tersebut, dan ia pun harus mengetahui, bahwa tindakannya itu bertujuan menghilangkan nyawa orang lain.<sup>19</sup>

### **2.4.3 Jenis-jenis Pembunuhan**

Tindak pidana pembunuhan terbagi atas beberapa jenis diantaranya, bahwa tindak pidana pembunuhan terbagi menjadi 7 jenis, yaitu:<sup>20</sup>

- 1) Pembunuhan biasa (Pasal 338 KUHP) ; “Barangsiapa dengan sengaja merampas nyawa orang lain, diancam karena pembunuhan dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun”.

---

<sup>18</sup> Zaina Abidin, Farid ,H.A. 1, 2008. *Hukum Pidana I*, Jakarta. Sinar Grafika,hlm.262

<sup>19</sup> Adami Chazawi, 2010. *Pelajaran Hukum Pidana Bagian 1*, Jakarta. Raja Gravindo Persada, hlm.57

<sup>20</sup> Bassar, M. Sudrajat. *Tindak-tindak Pidana Tertentu Dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana*. Bandung: PT. Remadja Karya. 2009. Hlm.19

- 2) Pembunuhan terkualifikasi (gequalificeerd) (Pasal 339 KUHP);  
“Pembunuhan yang diikuti, disertai, atau didahului oleh suatu perbuatan pidana, yang dilakukan dengan maksud untuk mempersiapkan atau mempermudah pelaksanaannya, atau untuk melepaskan diri sendiri maupun peserta lainnya dan pidana dalam hal tertangkap tangan, ataupun untuk memastikan penguasaan barang yang diperolehnya secara melawan hukum, diancam dengan pidana penjara seumur hidup atau selama waktu tertentu, paling lama dua puluh tahun”.
- 3) Pembunuhan yang direncanakan (Pasal 340 KUHP) ; “Barangsiapa dengan sengaja dan dengan rencana terlebih dahulu merampas nyawa orang lain, diancam karena pembunuhan dengan rencana dengan pidana mati atau pidana penjara seumur hidup atau selama waktu tertentu, paling lama duapuluh tahun”.
- 4) Pembunuhan anak (Pasal 341 KUHP); “Seorang ibu yang takut akan ketahuan melahirkan anak pada saat anak dilahirkan atau tidak lama kemudian, dengan sengaja merampas anaknya, diancam karena membunuh anak sendiri, dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun”.
- 5) Pembunuhan atas permintaan si korban (Pasal 344 KUHP);  
“Barangsiapa merampas nyawa orang lain atas permintaan orang itu sendiri yang jelas dinyatakan dengan kesungguhan hati diancam dengan pidana penjara paling lama duabelas tahun”.

- 6) Membunuh diri (Pasal 345 KUHP); “Barangsiapa sengaja mendorong orang lain untuk bunuh diri, menolongnya dalam perbuatan itu atau memberi sarana kepadanya untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun kalau orang itu jadi bunuh diri”.
- 7) Menggugurkan kandungan (Pasal 346 KUHP); “Seorang wanita yang sengaja menggugurkan atau mematikan kandungannya atau menyuruh orang lain untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun”.