

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena perilaku korupsi merupakan perilaku yang sering terjadi di negara-negara maupun institusi pemerintahan yang diperingati setiap tahun, pada tanggal 9 Desember sebagai hari besar Anti Korupsi se-dunia. Data *Transparency International Corruption Perceptions* yang dilansir oleh Wonderlist (2015) yang dikutip oleh Firdaus Baderi dan Toni Ervianto (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Korupsi Adalah Masalah Global dan Musuh Bersama”. Menguraikan bahwa, ada 10 negara paling korup di dunia yaitu; Somalia, Korea Utara, Afghanistan, Sudan, Myanmar, Uzbekistan, Turkmenistan, Irak, Venezuela dan Haiti. Dari hasil analisisnya bahwa, “pemerintahan yang korup disebabkan karena kurang efektif-nya pengawasan internal dalam menjalankan pemberantasan korupsi, sehingga para pejabat rawan untuk melakukan penyelewengan kekuasaan”. Kasus korupsi seperti di atas ini pernah terjadi di Amerika Serikat, Afrika Barat dan negara-negara Asia Timur dan Tenggara. Praktek-Praktek korupsi tersebut terjadi, tidak lepas dari penyalahgunaan kekuasaan untuk memperoleh keuntungan politik. (Liacco, Teresita: 2000 dan Robi Cahyani Kurniawan dan Dedy Hermawan, 2019: 32-33).

Setiap negara di dunia mendirikan lembaga-lembaga Anti Korupsi dengan tujuan agar dapat mengantisipasi terjadinya kegiatan-kegiatan penyelewengan kekuasaan (Baca: Korupsi) yang lebih meluas di lembaga-lembaga pemerintahan. Lembaga-Lembaga Anti Korupsi yang didirikan maupun dibentuk oleh negara-negara tersebut adalah sebagai berikut; Singapura (*Corruption Pratices Investigation Bureau*), Tanzania (*Prevention and Combating of Bureau*), Kenya (*Kenya Anti Corruption*

Authority), Thailand (*National Cometan Corruption Commision*), Hong Kong (*Independent Commision Againts Corruption*), Mandagaskar (*Biro Independent Anti Corruption*), Indonesia (*Komisi Pemberantasan Korupsi*), dan Zambia (*Anti Corruption Commision*). Lembaga-Lembaga Anti Korupsi tersebut, sangat efektif dalam menjalankan perundang-undangan yang ada di negara tersebut, sehingga dapat melakukan pemberantasan korupsi secara maksimal dengan dukungan penuh dari kepala negara tersebut.

Perilaku korupsi yang terjadi di lembaga pemerintahan Indonesia. Berdasarkan Data Rencana Strategis Komisi Pemberantasan Korupsi (2015-2019: h. 6) bahwa, “Secara keseluruhan pelaporan gratifikasi sebanyak 9.039 kasus, di tahun 2014 sebanyak 2.223 pelaporan, sedangkan di tahun 2015, penerimaan laporan gratifikasi sebanyak 1.573 kasus. Data tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70% pelaporan gratifikasi KPK dalam kurung waktu 2011-2015”.

Hal ini membuktikan bahwa betapa maraknya korupsi yang terjadi di setiap negara maupun lingkungan pemerintahan, tiap tahun semakin meningkat praktek suap menyuap dan praktek-praktek korupsi. Diungkapkan oleh Hasbullah (2017, h. 84) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pimpinan Terhadap Posisi Berdampak Terjadinya Penyelewengan di Lingkungan Pemerintahan”, bahwa dari data *Indonesia Corruption Watch (ICW)* yang dipublikasikan bahwa, “Penyelewengan terbesar di lingkungan pemerintahan adalah birokrasi dengan jumlah 145 kasus, selanjutnya non kementerian 8 (delapan) kasus, BUMN 7 (tujuh) perkara, kecamatan/kelurahan 7 (tujuh) kasus, universitas 6 (enam) kasus dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah”. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sudah melaksanakan kerjasama antar lembaga pemerintahan dalam pemberantasan korupsi, namun, belum juga mengalami penurunan secara signifikan perilaku korupsi di lingkungan pemerintahan.

Melihat fenomena perilaku koruptif di atas tersebut, penulis membuat sebuah konsep disertasi yang berjudul “Peran *Human Capital* Dalam Upaya Pemberantasan Korupsi (Studi Fenomenologi Di KPK)”. Adapun deskripsi konsep pada disertasi ini, adalah menggambarkan tentang peran modal manusia (pegawai) KPK dalam melakukan pemberantasan korupsi di instansi pemerintahan. Dengan melakukan langkah-langkah strategi pada Peran *Human Capital* dalam pemberantasan korupsi yaitu; strategi modal intelektual, strategi modal sosial, strategi modal organisasi dan strategi pencegahan dan penindakan. Meskipun pada kenyataannya yang terjadi, bahwa Perilaku korupsi sulit untuk dihilangkan – mengingat perilaku korupsi dijadikan *trend* sebagian kalangan “pegawai pemerintahan”, untuk itu dibutuhkan suatu rencana strategi dan strategi operasional dalam penanganan pemberantasan korupsi tersebut. Karena pegawai KPK menyadari bahwa, betapa besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh negara dalam menjalankan tugas dan fungsi penindakan pemberantasan korupsi, utamanya yang berkaitan langsung dengan partai politik dan perusahaan, yang terimplementasi dalam proses perubahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi di lembaga legislatif (amandemen). Yang dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai KPK dalam pemrosesan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan kasus korupsi. Begitupun halnya mengenai jumlah sumber daya manusia KPK sangat terbatas, dibandingkan dengan jumlah kasus korupsi yang harus diselesaikan. Sebagaimana yang tertuang dalam Visi Misi KPK mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam menjalankan tugas dan fungsi pemberantasan tindak pidana korupsi, gratifikasi dan pungutan liar di instansi pemerintahan. Dengan melihat tanggung jawab yang begitu sangat besar dalam menjalankan tugas dan fungsi Visi Misi tersebut. KPK melakukan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia

melalui pendidikan dan pelatihan pegawai yang dapat memberikan peningkatan kemampuan intelektual terhadap pegawai dalam meningkatkan kualitas diri, sehingga terwujud sumber daya manusia yang berintegritas, profesional dan ber-akhlak dalam menanggulangi pemberantasan korupsi di lingkungan pemerintahan.

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia sering dialami oleh lembaga-lembaga pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan masalah “moralitas dan keahlian profesi bagi calon pegawai dan atau pegawai yang dalam proses pengekstran, penyeleksian, penempatan dan penilaian kinerja pegawai”. Persoalan seperti ini, sangat sensitif yang dialami oleh setiap pegawai instansi pemerintahan. Sebagaimana dalam penelitian disertasi yang dilakukan oleh Abdullah Hehamahua (2013, h. 4-5) menyimpulkan bahwa, “Integritas dan Profesionalisme pegawai yang rendah, dapat memberikan dampak terhadap pengelolaan SDM yang kurang sehat, dan bisa menimbulkan buruknya kinerja organisasi serta melestarikan penyelewengan bagi birokrat dalam tindak pidana korupsi”. Utamanya terhadap pegawai KPK yang mempunyai tanggung jawab yang begitu besar dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemberantasan korupsi maupun penegakan hukum. Godaan dan konflik kepentingan dari eksternal yang begitu kuat, bisa mempengaruhi perilaku pegawai KPK dalam melakukan proses pemeriksaan tindak pidana pelaku korupsi. Karena tampak adanya integritas dan profesionalitas dari internal pegawai KPK secara tegas, maka sulit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dari pemberantasan tindak pidana korupsi (TPK), dan bisa menimbulkan kesan bagi publik, bahwa “Lembaga KPK seolah-olah belum maksimal dalam menjalankan proses penegakan hukum”.

Untuk itu diperlukan Peran *Human Capital* dalam institusi, karena *human capital* adalah modal manusia yang ada pada diri pegawai yang dapat dimanfaatkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pengabdian negara. Menurut Angela Baron

dan Michael Armstrong (2013, h. 12) bahwa, *human capital* adalah “Memberikan nilai tambah dan bisa berkontribusi bagi pegawai institusi”. Dengan melalui proses pendekatan *intellectual capital, social capital, and organizational capital* yang dapat diterapkan pada lembaga KPK dan instansi pemerintahan lainnya, khususnya terhadap pimpinan maupun staf pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara tepat dan benar sebagai pemberantasan korupsi, yang tentunya didukung oleh pelaksanaan Konstitusi Negara maupun Regulasi Perundang-Undangan yang telah ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat - Dewan Perwakilan Rakyat mengenai Undang-Undang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang melekat pada setiap pegawai KPK. Peran *human capital* yang ada pada institusi KPK sangat membantu proses pelaksanaan pemberantasan korupsi, terutama pegawai yang memiliki integritas dan profesionalisme dalam melaksanakan nilai-nilai Kode Etik Organisasi, Peraturan Kepegawaian dan *Standard Operating Procedure* (SOP). Dengan peran modal manusia (*human capital*) yang ada pada diri pegawai, yaitu; nilai-nilai moralitas, keadilan, religion, profesionalisme dan kepemimpinan maupun komitmen organisasi, yang bisa memberikan semangat dan dampak terhadap pelaksanaan pemberantasan korupsi di KPK. Karena tampak adanya *human capital* yang dimiliki oleh diri pegawai dalam menyelesaikan persoalan-persoalan korupsi, maka sulit dan lambat untuk menyelesaikan persoalan-persoalan kasus korupsi. Terutama, dengan banyak-nya kasus-kasus pelaporan gratifikasi yang diterima dari masyarakat setiap harinya, dibandingkan dengan jumlah pegawai (SDM) yang harus menyelesaikan persoalan kasus-kasus korupsi tersebut, sehingga dibutuhkan peran *human capital* bagi pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karena *human capital* yang ada dalam organisasi sebagai bentuk dari integritas personal pegawai yang dimilikinya,

berupa modal pengetahuan, modal kepekaan sosial dan modal kepemimpinan yang dipinjamkan untuk organisasi.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Primadona (2015, h. 199-204) dalam jurnal-nya yang berjudul “Kepekaan Sosial Sebagai Aset Manusia Dalam Membangun Kreativitas Bangsa” bahwa, “Modal sosial sebagai interaksi sosial dari modal manusia yang dimiliki-nya dalam menjalankan regulasi maupun perangkat-perangkat pemerintahan, guna mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan maupun bisnis kewirausahaan”. Dengan pegawai yang memiliki modal sosial dapat menjalankan pedoman kode etik organisasi, tugas dan fungsi kepegawaian dalam meningkatkan produktivitas pemberantasan tindak pidana korupsi. Pelaksanaan modal sosial itu bisa dilihat dengan berperan-nya *human capital* di institusi KPK dalam melakukan pemberantasan korupsi, dengan menerapkan kesadaran kedisiplinan dalam bekerja yang tepat waktu, menjaga kehormatan institusi dalam menjalankan tugas (tidak mudah menerima uang atau berupa barang dari pihak lain) maupun konsisten dalam menerapkan penempatan pegawai yang sesuai *job description and job specializations*, serta menjalankan standart operasional prosedural dalam melakukan pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi di lingkungan pemerintahan.

Ini sesuai dengan Perundang-Undangan yang telah di tetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia – Nomor 11 tahun 1998, mengenai Tata Kelola Pemerintahan yang Bebas dan Bersih dari praktek-praktek suap menyuap, pungutan liar dan gratifikasi (1999: h. 150), bahwa tujuan dibentuknya pemerintahan adalah “Menciptakan suasana yang kondusif dari perilaku-perilaku korupsi”, dan Menurut Zaidan Nawawi (2013) bahwa tujuan pemerintahan adalah “Adanya keinginan warga negara atas kesamaan cita-cita, kepentingan, harapan, tujuan dan perasaan

seperjuannya untuk mewujudkan cita-cita”. Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, jujur, transparan, efisien, dan bermartabat serta terpercaya, dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa menggerakkan seluruh potensi-potensi yang ada pada diri pegawai untuk mengatur dan mengendalikan pelaksanaan institusi, utamanya dalam hal menciptakan suasana yang kondusif serta mampu membangun profesionalisme dan integritas bagi seluruh sumber daya manusia pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi pemerintahan, sehingga dapat mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Dengan memiliki kemampuan kepemimpinan (*leadership*), pimpinan institusi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sebagaimana yang disampaikan oleh mantan Wakil Ketua KPK Mochamad Jasin (14-7-2018), bahwa, “Keputusan ada di pimpinan KPK, bukan Ketua. Ketua dalam pengambilan keputusan harus kolektif kolegial”. Untuk itu, diperlukan kolektif kolegial dalam pengambilan keputusan, agar tidak terjadi adanya unsur kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan di KPK, yang dapat mempengaruhi kemurnian atau originalitas keputusan tersebut.

Dibutuhkan tim kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan modal utama dan terpenting dalam organisasi daripada pengelolaan barang-barang lain, khususnya di bidang pendidikan (*education*) maupun pelatihan (*training*). Menurut Scarborough dan Elias (2002), yang dikutip oleh Angela Baron dan Michael Armstrong (2013, h. 13) bahwa *Human Capital* adalah “Karyawan sebagai modal terbesar bagi praktek manajemen yang bisa mempengaruhi jalannya organisasi”. Beda halnya dengan pandangan Jaroslaw Piotr Lenzion (2015, h. 674-680), dalam Jurnalnya, yang berjudul “*Human Resources Management in The System of Organizational Knowledge Management*”, bahwa strategi yang terpenting dalam sumber daya perusahaan adalah “Pengetahuan, memperoleh kesadaran, kreativitas

maupun penyebaran metode variasi, yang difokuskan pada pengembangan perilaku yang tepat bagi pegawai serta didukung oleh proses kemajuan pada teknologi informasi”. Hal tersebut dapat berjalan, jika *human capital* yang ada dalam organisasi bisa dioptimalkan secara serius, dengan pendekatan perangkat struktural, sistem, budaya dan nilai-nilai organisasi. Karena itu, strategi modal pemikiran (*intellectual capital strategic*) yang ada pada diri pegawai sangat penting untuk melakukan peningkatan kinerja *human capital* institusi. Menurut Stewart (1997) dan Joia (2000) yang dikutip oleh Kevin J. O’ Sullivan (2010, h. 25) bahwa, “Definisi perubahan aset *intangible* dipengaruhi oleh semua faktor yang berpengaruh dari aset institusi terhadap modal manusia”. Peningkatan kinerja pegawai KPK yang berasal dari *intellectual of intangible* merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan penting dalam mengelola organisasi, karena kecerdasan pegawai yang belum pernah disentuh atau mengaplikasikan pemikiran dapat ditingkatkan untuk melakukan kreativitas dalam melaksanakan proses pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi, dan itu adalah bagian dari *human capital* institusi.

Karena tampak adanya *intellectual capital* yang dimiliki oleh pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai agak sulit tercapai, dikarenakan aliran dan ketersediaan pengetahuan pada organisasi sangat terbatas yang dapat mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kinerja pegawai. Pengelolaan modal intelektual (*intellectual capital*) yang kompetitif bagi pegawai sangat dibutuhkan dalam mengembangkan dan memajukan ilmu pengetahuan di institusi KPK dan instansi lain, karena pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai KPK merupakan aset terpenting bagi organisasi pemerintahan maupun institusi perusahaan dalam melakukan pencegahan dan penindakan korupsi. Menurut Elie Geisler dan Nilmini Wickramasinghe (2009) bahwa, “Pengetahuan yang ada dalam diri manusia masih diabaikan sebagai sumber daya dan

sebagian besar organisasi masih kekurangan pada pengelolaan pengetahuan sebagai modal organisasi dalam bentuk strategi dan metode”. Pernyataan di atas, menggambarkan bahwa, modal kecerdasan (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang sangat berharga, ketika digunakan untuk melakukan perubahan organisasi dan modal terbesar bagi nilai organisasi. Karena itu, pengetahuan sangat dibutuhkan untuk kemajuan individu, kelompok kerja, unit kerja maupun organisasi dan mempunyai manfaat dalam peningkatan produktivitas kinerja organisasi. Menurut pandangan O’Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) yang dikutip oleh Kevin J. O’Sullivan (2010, h. 26) bahwa, “Modal pemikiran berdampak pada kelangsungan hidup institusi yang mempunyai hubungan terhadap kepentingan organisasi”. Karena intelektual pegawai (pemikiran/pengetahuan) adalah kekuatan yang terbesar pada *human capital*. Sebagaimana dalam penelitian yang diungkapkan oleh Marlene Aparecida da Silva Goncalves Zangiski, Edson Pinheiro de Lima and Sergio E Gouvea da Costa (2013, h. 77-78), yang berjudul ”Membangun dan Mengembangkan Kemampuan Organisasi: serta Turut Dalam Melaksanakan Manajemen”, bahwa “Meskipun pengetahuan adalah pendekatan yang pertama kali sebagai simbol dari sumber daya manusia pada pendidikan, pelatihan maupun pengalaman, serta teori yang mendasar pada sumber daya strategi organisasi”. Pernyataan di atas bahwa, pengetahuan adalah simbol yang terdekat dari sumber daya manusia dalam meningkatkan strategi organisasi melalui pendidikan, pelatihan maupun pengalaman. Menurut pandangan Mayo (2000), Iwan Sukoco dan Dea Prameswari (2017, h. 93-104), dalam jurnalnya yang berjudul “Pendekatan Modal Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Sumber Daya Manusia”, bahwa “Dalam mengimplementasikan *human capital* ditekankan pada lima instrumen utama, yaitu; kapasitas individu, motivasi individu, iklim organisasi, efektifitas kerja kelompok dan

kepemimpinan”. Pernyataan di atas ini, bahwa “*Human Capital* yang ada pada institusi dapat dikelola sebagai modal organisasi yang sangat besar nilainya untuk digunakan dalam mengembangkan, memberdayakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia sebagai modal manusia, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Semua itu bisa terlaksana dengan baik, jika didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan keterampilan yang kompetitif dalam menjalankan roda organisasi. Menurut ungkapan Scarborough dan Elias (2002), dan Angela Baron dan Michael Armstrong (2013, h. 12), bahwa “Pegawai yang mempunyai kemampuan unggulan dalam mewujudkan nilai-nilai (*values*) terhadap organisasi, sama dengan pemilik modal kemampuan moral yang dapat berkontribusi pada kinerja perusahaan”. Pernyataan di atas tersebut, bahwa pegawai yang bisa mengimplementasikan nilai-nilai moral pada sebuah organisasi sama artinya sebagai pemilik saham dalam organisasi.

Pelaksanaan fungsi-fungsi dalam mengelola sumber daya manusia menurut Abdullah Hehamahua (2013, h. 3), bahwa “Perencanaan dan kemampuan yang ada pada pegawai di institusi, perlu diperhatikan dan dipertimbangan dalam melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM (*job description and job specialization*), pendidikan maupun pelatihan kerja, pengembangan SDM, manajemen kinerja dan kompensasi serta hubungan kepegawaian, PHK dan Audit SDM”. Pernyataan di atas bahwa, melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai, institusi terlebih dahulu melakukan sebuah perencanaan dan pengelolaan terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan pendidikan, pelatihan dan manajemen kinerja. Karena tampak adanya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi, maka bisa menimbulkan kesulitan dalam melakukan proses pra-kiraan atau memastikan kebutuhan SDM pada saat dilakukan perekrutan, penyeleksian maupun penempatan pegawai yang sesuai standar kualifikasi yang telah ditentukan oleh organisasi di masa

depan. Dengan menggunakan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, institusi (biro SDM) dapat mengetahui ketersediaan SDM pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, yang dapat digunakan untuk menjalankan tugas institusi secara efisien dan efektif.

Karena permasalahan yang sering terjadi pada organisasi, adalah mengenai masalah proses rekrutmen, penyeleksian dan penempatan pegawai yang didasarkan pada kedekatan hubungan emosional, seperti; hubungan keluarga, kelompok maupun *like and dislike* yang bisa mempengaruhi proses penilaian pegawai dalam peningkatan profesionalisme kinerja institusi. Ketika dilakukan proses pelaksanaan perekrutan maupun penyeleksian pegawai, sering mengalami “ketegangan atau *gap*”, utamanya, pada saat penentuan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai standarisasi maupun spesialisasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Ann Marie Ryan dan Eva Deros (2014, h. 1), dalam jurnal-nya yang berjudul “*Menyoroti Ketegangan Di Rekrutmen dan Penelitian Seleksi dan Praktek*”, bahwa dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pada prakteknya sering menghadapi masalah ketegangan, dengan menggunakan model hipotesis yakni; (1) Kreatifitas dan Efisiensi, (2) Kustomisasi dan Konsisten, (3) Keterbukaan dan Efektivitas, (4) Perluasan jaringan dan Relevansi, (5) Pembauran dan Terukur. Pengertian di atas, menjelaskan bahwa terjadinya ketegangan perekrutan, penyeleksian dan penempatan pegawai pada lembaga, ketika terjadi perbedaan persepsi mengenai pegawai sebagai *human resource* atau *human capital* dalam mengimplementasikan Visi - Misi dan tujuan organisasi, yang bisa berpengaruh terhadap penerapan pemberantasan tindak pidana korupsi (TPK), baik dalam hal kreatifitas dan efisiensi maupun kustomisasi dan konsisten terhadap lembaga KPK.

Agar tidak terjadi ketegangan dalam proses pelaksanaan perekrutan dan penyeleksian pegawai di lembaga KPK, sebagaimana pada Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 63 tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 103 tahun 2012, tentang Perubahan atas Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), maka dilakukan sistem rekrutmen dan penyeleksian secara terbuka, terencana serta sistemik yang berdasarkan pada kompetensi keahlian dan pengalaman kerja guna memperoleh pegawai yang sesuai kebutuhan organisasi, sehingga menghasilkan tenaga-tenaga pegawai yang handal dalam hal kejujuran, ketangguhan, keberanian, berdedikasi, dan profesional, loyalitas serta mandiri, yang dapat mendukung pencapaian tujuan institusi KPK. Teori di atas diperkuat oleh pernyataan M. Jasin (2018), bahwa “Proses rekrutmen dan penyelesaian bakal calon pegawai KPK betul-betul terseleksi secara ketat, utamanya bagi calon pimpinan dan/atau ketua KPK – melalui prosedural yang harus dilaksanakan”, sebagaimana yang telah tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pada pasal 29, huruf (a) sampai dengan huruf (k). Kejujuran aparatur birokrasi sangat diharapkan dalam melaksanakan dan mengimplementasikan nilai-nilai Konstitusi Negara, yang merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab moral sebagai insan penyelenggara pemerintahan Republik Indonesia.

Pembentukan lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), sebagai bentuk kolektifitas bangsa Indonesia dan komitmen kelembagaan kenegaraan dalam melaksanakan nilai-nilai Pancasila (Ketuhanan) dan Konstitusi Negara dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, adil dan makmur. Menurut ungkapan Jalal Hanaysha (2016, h. 298-306) dalam jurnalnya, “Menguji Efektivitas Pemberdayaan Pegawai, Tim Kerja dan Pelatihan Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi”. Dalam pandangan-nya Jalal mengungkapkan, bahwa “Membangun komitmen organisasi antara

pegawai/karyawan salah satu faktor yang terpenting untuk menjamin efektivitas organisasi”. Pernyataan di atas, bahwa komitmen bersama dalam menjalankan organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai terhadap hasil (*outcomes*). Seiring dengan penerapan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 1998, yang berkaitan tentang pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, yang “*clear* dari perilaku-perilaku penyimpangan terhadap uang negara”, begitupun dalam pelaksanaan pemberantasan tindak pidana korupsi Nomor 30 tahun 2002, pada pasal 1 ayat (3), dijelaskan bahwa, “Pemberantasan tindak pidana korupsi adalah serangkaian tindakan untuk mencegah dan memberantas tindak pidana korupsi melalui upaya koordinasi, supervisi, monitor, penyelidikan, penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan, dengan peran serta masyarakat berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dengan mengedepankan Peran *human capital* yang dimiliki oleh pegawai dan pimpinan KPK dalam menjalankan tugas negara di bidang pencegahan maupun penindakan korupsi di institusi pemerintahan. Adapun upaya penindakan yang dilakukan oleh lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berdasarkan LAKIP (2017: h. 4) adalah melakukan penindakan kasus pada semua level kekuasaan, diantaranya yaitu; “Pejabat legislatif, eksekutif, yudikatif dan swasta”. Hampir setiap bulan lembaga KPK melakukan operasi tangkap tangan (OTT) maupun penindakan korupsi bagi pejabat pemerintahan yang melanggar tindak pidana korupsi, dan itu sebagai bentuk prestasi kinerja pegawai KPK dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungan pemerintahan. Dari hasil data prestasi pencapaian KPK tahun 2014-2016 yang terhimpun; adalah Penghargaan *Soegeng Surjadi Award on Good Governance 2014*, penghargaan bidang tata kelola pemerintahan, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah predikat nilai “A”, transparansi terhadap masyarakat dengan golongan institusi non struktural Komisi

Informasi Publik, penghargaan Booth peringkat terbaik IV legal expo dari Kementerian Hukum dan HAM, penghargaan terbaik I ajang Indonesia Internasional Book Fair 2016, serta melaksanakan pendekatan melalui koordinasi dan supervisi ke instansi-instansi pemerintah dalam rangka pelaksanaan pencegahan dan penindakan tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintahan.

Meningkatnya prestasi kinerja KPK tidak selamanya dapat berjalan secara mulus dan bisa diterima di kalangan politisi dan birokrat, permasalahan yang sering dihadapi cenderung menghadapi rintangan dan tantangan yang begitu serius dalam menjalankan tugas negara. Utamanya dalam hal penindakan korupsi terhadap elit-elit “Penguasa” yang berakibat munculnya permasalahan baru di lembaga KPK, seperti; kasus Antasari Azhar dan Novel Baswedan yang hingga saat ini menjadi pertanyaan bagi publik? Apakah kasus tersebut bisa terungkap secara tuntas sampai pada pelaku aktor utama atau hanya sebatas pelaku di tempat kejadian? Begitu halnya tentang kasus-kasus lain (Rencana Strategis KPK, 2015-2019: hh. 66-9); mengenai *judicial review*, perubahan isi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2002 tentang KPK dan mengajukan RUU KUHP, dan upaya anggota legislatif mengambil alih inisiatif RUU KPK serta pemerintah yang membatasi periode keberadaan KPK hingga 12 tahun, membatasi upaya penyadapan dan penyitaan, serta pada sumber rekrutmen SDM hanya dari kalangan PNS dan beberapa lembaga tertentu, menghilangkan kewenangan penuntutan, memperketat pengawasan dan melonggarkan kewenangan menerbitkan SP3”, dan lain-lain.

Juga terjadinya tarik menarik dalam proses pelaksanaan kewenangan pemberantasan korupsi di lembaga penegakan hukum lainnya, seperti; lembaga Kepolisian Republik Indonesia, Kejaksaan Agung Republik Indonesia, Peradilan Republik Indonesia dan Advokat, khususnya dalam proses penyelidikan, penyidikan

dan penuntutan perkara kasus korupsi, sehingga publik mengkhawatirkan akan adanya pengaruh dari eksternal KPK terhadap proses pemeriksaan kasus (TPK) - konflik kepentingan (*conflic of interest*) pada lembaga tersebut. Terutama, “jika ada indikasi terjadinya tindak pidana korupsi dari kalangan oknum instansi Kepolisian, Kejaksaan, dan Peradilan yang dapat memicu terjadinya perselisihan antar institusi, yang disebabkan oleh Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam pembuatan regulasi maupun dalam hal perubahan undang-undang penegakan hukum” – yang dapat mempengaruhi proses pemeriksaan penyelidikan perkara korupsi yang dilakukan oleh lembaga KPK. Dalam kajian Labib Muttaqin dan Muhammad Edy Susanto (2018, h. 105) yang berjudul, “Mengkaji Serangan Balik Koruptor terhadap KPK dan Strategi Menghadapinya” (INTEGRITAS Jurnal Anti Korupsi, 2018) bahwa, mungkin bisa mengingat kembali masalah yang pernah dialami oleh mantan Ketua KPK inisial CH dan inisial BSR, “ketika menangani perkara korupsi PT. Salmah Arowana Lestari, yang akhirnya menetapkan mantan Kepala Bareskrim inisial SD”. Begitu halnya pada buku yang berjudul “AKU KPK Kumpulan Tulisan Suara Nurani Insan Pemberantasan Korupsi dari Gedung Merah Putih KPK”, dalam artikel tersebut yang berjudul “Bertahan Dihempas Badai”, (2017: h. 7), yang telah dialami oleh Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dengan kasus inisial BW, yang diduga melakukan “sumpah palsu” saat masih menjadi pengacara - di Mahkamah Konstitusi, begitu halnya pada kasus inisial AS, yang diduga “mengikutsertakan identitas orang lain” dalam kartu keluarga yang berimbas pada pengungkapan masa lalu yang dialami oleh kedua mantan Ketua KPK inisial AS dan BW”. Dari permasalahan-permasalahan yang terjadi antar lembaga-lembaga penegak hukum, menimbulkan terjadinya konflik antar lembaga KPK Vs Polri (baca: Cicak Vs Buaya), dan peristiwa tersebut, mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai KPK dalam pemrosesan

perkara yang sedang ditangani-nya – “mengalami krisis permasalahan”. Agar tidak terjadi intervensi dari pihak lain, maka dibutuhkan peran *human capital* bagi seluruh pegawai dan pimpinan KPK, khususnya dalam hal integritas, loyalitas dan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas yang independen, sehingga apapun permasalahan yang hadapi-nya dapat diselesaikan secara tuntas.

Dengan banyaknya fenomena kejadian yang dialami oleh pimpinan lembaga KPK selama menangani kasus perkara korupsi dan terbatas-nya jumlah pegawai secara kuantitas, dibandingkan dari jumlah perkara yang harus diselesaikan tiap tahun yang hampir mencapai 200-an perkara (dua ratusan perkara). Sejalan dengan itu, KPK melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi dengan melakukan penerapan regulasi dan rekrutmen serta penyeleksian pegawai”, guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Tujuan didirikannya KPK, adalah “Menciptakan dan mewujudkan pelaksanaan koordinasi, supervisi dan monitoring di tiap-tiap institusi negara”, dalam rangka melaksanakan Perundang-Undangan Republik Indonesia tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pada pasal 12B ayat (1) “Aparat pemerintahan yang melakukan gratifikasi maupun suap menyuap, yang berkaitan dengan kewenangannya”, akan di kenakan sanksi bagi pejabat negara maupun pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara yang melakukan tindakan gratifikasi korupsi, sebagaimana pada ayat (2), menyatakan bahwa, “Pelaku yang melakukan pelanggaran tindak pidana korupsi gratifikasi dan suap menyuap, di kenakan sanksi tahanan penjara minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun dan/atau denda paling banyak 1 millar”. Peraturan Undang-Undang di atas, dalam penerapannya masih ada beberapa pejabat pemerintahan dan pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara belum mentaati secara saksama, sehingga masih saja terjadi dugaan korupsi di lembaga pemerintahan.

Dengan melihat kondisi seperti itu, lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tak henti-hentinya memberikan pendidikan, pelatihan, dan meningkatkan kapasitas/pengalaman kerja serta promosi bagi setiap pegawai dalam mewujudkan pelaksanaan pencegahan dan penindakan korupsi di lingkungan pemerintahan. Yang sudah tentunya menekankan pada meningkatkan Peran *Human capital* pegawai di lingkungan institusi KPK, dengan melakukan strategi modal pemikiran, strategi modal sosial maupun strategi modal organisasi, sehingga mempermudah jalannya proses pemberantasan korupsi di instansi pemerintahan. Sebagaimana pada Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 103 tahun 2012 (2015-2012: h. 223) yaitu; Melakukan kegiatan-kegiatan seminar nasional, *workshop*, sosialisasi dan program-program kerjasama antar institusi pemerintahan, sehingga tercapai peningkatan integritas, loyalitas maupun kualitas kinerja masing-masing pegawai. Berdasarkan data Lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tanggal 31 Maret 2017, dalam proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan, inkracht dan eksekusi.

Tabel. 1.1 Penanganan Tindak Pidana Korupsi

Tahun	Penyelidikan	Penyidikan	Penuntutan	Inkracht	Eksekusi
2004	23	2	2	0	0
2005	29	19	17	5	4
2006	36	27	23	17	13
2007	70	24	19	23	23
2008	70	47	35	23	24
2009	67	37	32	39	37
2010	54	40	32	34	36
2011	78	39	40	34	34
2012	77	48	36	28	32
2013	81	70	41	40	44
2014	80	58	45	40	48
2015	87	57	62	37	38
2016	96	99	76	70	81

Tahun	Penyelidikan	Penyidikan	Penuntutan	Inkracht	Eksekusi
2017	26	27	24	16	20

Tabel. 1.2 Jumlah Data Kasus Korupsi dari Tahun 2004 s/d 2017

Penindakan	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Jumlah
Penyelidikan	23	29	36	70	70	67	54	78	77	81	80	87	96	26	874
Penyidikan	2	19	27	24	47	37	40	39	48	70	56	57	99	27	594
Penuntutan	2	17	23	19	35	32	32	40	36	41	50	62	76	24	489
Inkracht	0	5	17	23	23	39	34	34	28	40	40	37	70	16	406
Eksekusi	0	4	13	23	24	37	36	34	32	44	48	38	81	20	434

Sumber: Kanal Penindakan.

Data di atas telah disajikan oleh Lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia, dan sejalan dengan penjelasan uraian *Global Competitiveness Index* Indonesia pada tahun 2016 s/d 2017, kenaikan indeks korupsi Indonesia dari 36 ke 37, ranking korupsi dari 88 ke 90. Dari hasil penelitian *Institution of Indonesian Corruption Watch*, yang diberitakan oleh Metro Tv pada tahun 2010 dan di-release kembali oleh TV One pada tahun 2017, bahwa “Diduga hampir mencapai 150 Bupati/Wali Kota dan Gubernur Provinsi”, terlibat langsung terhadap tindakan pidana korupsi dikalangan pejabat negara yang terpilih dalam pemilihan kepala daerah. Namun berdasarkan data Indeks Persepsi Korupsi (IPK) dan *Transparency International Indonesia* (TII) pada tahun 2020, yang di release oleh KPK bahwa, “Indonesia mengalami kenaikan dua poin dengan berada di level 85 dari 180 negara”.

Gambaran di atas tersebut, mencerminkan bahwa lembaga KPK sangat serius dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan melaksanakan peran *human capital* dalam penanganan pencegahan dan penindakan korupsi di lembaga pemerintahan. Dengan melakukan proses peningkatan kualitas pengetahuan dan moralitas terhadap setiap pegawai KPK guna tercapainya penyelesaian perkara korupsi. Dengan melalui interaksi sosial (*social capital*) kemitraan bagi pegawai dan semua pihak yang

kepentingan. Operasi tangkap tangan yang dilakukan oleh lembaga KPK, belum bisa memberikan efek jera terhadap para pejabat pemerintahan yang memegang kendali kekuasaan di lembaga pemerintahan. Perilaku-Perilaku korupsi yang terjadi di lingkungan pemerintahan dijadikan “hal yang wajar bagi sebagian pejabat pemerintahan dan negara”, sehingga agak sulit untuk dihindarkan perilaku tersebut dipusaran pemerintahan. Menurut Utari, Yuwanto (2015) dan Richo Andi Wibowo (2016, h. 37-60), dalam jurnal nasional Integritas KPK, yang berjudul “Melakukan Penindakan Terhadap Penyelewengan Penyediaan Barang Jasa”, dalam pandangannya bahwa “Terjadinya perilaku korupsi dikarenakan penyebab internal pada nilai (*value*) yang dianut seseorang sebagai dasar komitmen”. Pernyataan di atas, bahwa seseorang akan melakukan tindakan korupsi, jika di dalam dirinya melepaskan nilai-nilai (*values*) religion, sebagai manusia yang unggul. Hal itu dapat disaksikan dengan kasus korupsi Elektronik KTP akhir-akhir ini, yang diungkapkan oleh Febri Diansyah (7-3-2017), juru bicara Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dalam wawancara siaran Metro TV, bahwa “Dalam proses penyelidikan ada sebanyak 14 (empat belas) orang telah mengembalikan uang dugaan korupsi Kartu Tanda Penduduk Elektronik. “Mereka berasal dari kalangan birokrat dan politisi”.

Metode strategis yang dilakukan oleh lembaga KPK dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pencegahan dan penindakan korupsi di lingkungan pemerintahan, yaitu; melakukan peran strategis dalam perbaikan sistem pemerintahan, khususnya dalam hal penggunaan efisiensi *budgeting*, melakukan pelayanan publik terintegrasi dan melaksanakan kemitraan terhadap daerah-daerah secara efisien. Dalam institusi Kepresidenan Republik Indonesia telah melakukan pencegahan korupsi di lingkungan birokrasi, dengan menerapkan kebijakan pengawasan bagi aparat birokrasi dengan

membentuk tim kerja satuan tugas sapu bersih bagi Aparat Sipil Negara (ASN) yang melakukan pelanggaran tindakan pungutan liar (gratifikasi).

Penerapan pencegahan dan penindakan sebagai bentuk kegigihan lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan lembaga Kepresidenan Republik Indonesia dalam melaksanakan pencegahan dan penindakan korupsi di lingkungan pemerintahan. Peran *human capital* di lembaga KPK guna menyempurnakan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pegawai yang lebih baik lagi. Karena begitu banyak permasalahan korupsi yang harus dihadapi dan terus terjadi di lembaga pemerintahan, maka dibutuhkan penanganan secara ekstra keras dengan menggunakan pendekatan Peran *human capital* guna meningkatkan kinerja pegawai dan mensinergikan interaksi sosial antar institusi lain serta melaksanakan proses, sistem dan strukturisasi organisasi di KPK.

Peneliti menarik sebuah sintesis dalam permasalahan ini, bahwa penyebab maraknya korupsi di lingkungan pemerintahan, dikarenakan belum optimalnya peran *human capital* pegawai dalam hal *intellectual capital, social capital and organizational capital* dalam upaya melakukan pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi, sehingga masih marak terjadi penyalahgunaan kekuasaan (penyelewengan) di lembaga pemerintahan. Terutama kalau tidak ditunjang oleh pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai secara profesional dan berintegritas, maka akan sulit tercapai dalam mewujudkan peningkatan kinerja pegawai internal institusi – yang seharusnya dioptimalkan berdasarkan pada nilai-nilai religion, moralitas, keadilan, profesionalisme dan kepemimpinan (kode etik organisasi). Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dalam upaya pemberantasan korupsi.

Pemberantasan korupsi belum bisa dijalankan secara maksimal, jika masalah pelaksanaan *human capital* belum dapat diterapkan dan dimaksimalkan secara

terintegrasi dengan institusi lain, karena *human capital* mempunyai peran sangat penting terhadap institusi dalam meningkatkan modal intelektual, modal sosial maupun modal organisasi guna tercapainya sinergitas antar instansi pemerintahan yang lainnya. Dengan modal manusia yang dimiliki oleh institusi, maka konflik kepentingan yang berasal dari eksternal dapat dihindari atau diminimalisir se-efektif dan se-efisien mungkin oleh pegawai KPK dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penegak hukum. Pada kenyataannya, dari pihak “eksternal belum bisa menerima kehadiran lembaga KPK dalam melakukan penangkapan (operasi tangkap tangan) dan penyadapan elektronik”, terhadap oknum pejabat negara maupun oknum pimpinan partai politik yang terlibat langsung dengan kejahatan tindak pidana korupsi yang bisa memicu terjadinya konflik antar institusi. Sebagaimana yang telah dialami oleh pimpinan-pimpinan dan pegawai-pegawai KPK dalam melakukan pemberantasan korupsi, sering menghadapi rintangan dan permasalahan yang sangat kompleks.

Tampak adanya dukungan yang kuat dari semua pihak dan para Pimpinan Komisioner serta Staf pegawai KPK dalam melestarikan budaya komitmen organisasi, loyalitas maupun keberanian untuk tetap melaksanakan pemberantasan korupsi secara sungguh-sungguh dalam penerapan Konstitusi negara, undang-undang, regulasi, kode etik organisasi serta *standart operasional prosedural* organisasi yang proporsional maupun profesional, maka akan sulit mengalami penurunan pemberantasan korupsi yang ada di institusi pemerintahan. Peran modal manusia (*human capital*) di institusi sebagai aset yang harus dikembangkan dan dipelihara dalam meningkatkan pola pikir, integritas maupun produktivitas kinerja pegawai dalam mengimplementasikan nilai-nilai kelembagaan. Nilai-nilai kelembagaan yang dimiliki oleh pegawai KPK bisa terlaksana, jika budaya keterbukaan, kemandirian, integritas dan profesionalisme dapat dilestarikan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, tanpa dipengaruhi oleh

intervensi dari pihak eksternal. Dengan begitu, maka terciptalah harmonisasi di antara instansi pemerintahan.

Penulis mencoba memetakan permasalahan yang terjadi di lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dengan melihat fenomena-fenomena peristiwa yang terjadi institusi tersebut. Dari permasalahan observasi lapangan melalui pengamatan, wawancara dan diskusi secara langsung, bahwa masalah yang harus dibenahi adalah masalah sumber daya manusia institusi sebagai *human capital* pegawai yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsi pencegahan dan penindakan korupsi, dengan judul PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM UPAYA PEMBERANTASAN KORUPSI (STUDI FENOMENOLOGI DI KPK).

B. Pembatasan Penelitian

Dengan melihat permasalahan dan berdasarkan latar belakang dan kajian pada masalah-masalah di atas, peneliti akan lebih memfokuskan kajian pada “Peran *Human Capital* Dalam Upaya Pemberantasan Korupsi (Studi Fenomenologi Di KPK)”. Dengan menekankan kajian dan penelaan pada yaitu; Peran Modal Manusia (*human capital*) yang terdiri dari modal intelektual, modal sosial maupun modal organisasi dan pencegahan dan penindakan dalam pemberantasan korupsi. Secara pelaksanaan atau praktis pemilihan keempat sub fokus, karena mengingat peran *human capital* berkaitan pada sebagai berikut:

1. Peran Strategi *Intellectual Capital* di Komisi Pemberantasan Korupsi ?
2. Peran Strategi *Social Capital* di KPK?
3. Peran Strategi *Organization Capital* di KPK?
4. Peran Strategi Pencegahan dan Penindakan Korupsi ?

C. Rumusan Masalah

Dalam upaya mempertahankan dan menghasilkan riset yang lebih sempurna, penulis membuat beberapa rumusan sebagai berikut:

1. Apakah Peran *Human Capital* dalam institusi ?
2. Bagaimana strategi KPK meningkatkan kualitas *Intellectual Capital* yang ada pada diri pegawai ?
3. Bagaimana strategi KPK melaksanakan *Social Capital* dalam melakukan partisipasi masyarakat ?
4. Bagaimana strategi KPK menggunakan *Organization Capital* dalam melaksanakan kerjasama antar institusi lain ?
5. Bagaimana strategi KPK dalam melakukan Pencegahan dan Penindakan pemberantasan korupsi ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran *human capital* terhadap fenomena peristiwa-peristiwa yang terjadi di institusi pemerintahan dalam upaya pemberantasan korupsi dan memahami makna secara orisinal dan mendalam terhadap pemberantasan korupsi, mengingat begitu meningkatnya perilaku korupsi yang terjadi, meskipun telah dilakukan peningkatan kualitas SDM dalam pencegahan maupun penindakan, namun perilaku korupsi masih saja tetap berlangsung di institusi pemerintahan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian di lembaga KPK yang berjudul *Peran Human Capital Dalam Upaya Pemberantasan Korupsi*, dengan menggunakan metode Kualitatif pada pendekatan Studi Fenomenologi agar dapat memahami lebih mendalam dan akurat terhadap pengalaman yang dialami oleh pegawai KPK. Yang tentunya melakukan langkah-langkah strategi, berupa langkah strategi modal intelektual, strategi modal sosial, strategi modal organisasi dan strategi pencegahan dan penindakan, sehingga dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bebas dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta memberikan sumbangsih dan kontribusi terhadap lembaga KPK.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa dikembangkan secara keilmuan bagi para akademisi manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat berkelanjutan dalam kajian-kajian ilmiah maupun penelaan secara teoritik akademis.
- c. Berguna untuk referensi ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan para mahasiswa dengan pendalaman teori-teori *human capital* dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari praktek-praktek korupsi, gratifikasi, pungutan liar dan suap menyuap.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi dan para Pimpinan Komisioner KPK dalam memecahkan masalah pemberantasan korupsi yang sedang terjadi di negeri ini, utamanya pada penyelenggara negara di lingkungan pemerintahan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan di lingkungan institusi, guna meningkatkan kinerja pegawai secara dinamis dan profesionalisme yang berintegritas.
- c. Hasil Riset ini diharapkan dapat dilaksanakan dalam pemberantasan korupsi, di internal KPK maupun di lembaga-lembaga pemerintahan lainnya, guna dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pemerintahan.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the art*)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdullah Hehamahua (2013) dalam penelitiannya, yang berjudul “Kajian Integritas dan Profesionalisme Manajemen Sumber Daya Manusia di KPK”. Menggunakan metodologi Kualitatif dengan

pendekatan Studi Kasus. Hasil penelitian tersebut, menekankan bahwa, Integritas dan Profesionalisme SDM di KPK – adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, karir pegawai dan pengembangan institusi. Begitupun yang pernah dilakukan oleh Endri (2011) yang berjudul, “Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris”. Menggunakan metodologi komperatif dengan pendekatan *literature review*. Dari hasil penelitian-nya, menggambarkan bahwa Peran *human capital* atau sumber daya manusia bisa menjadi aset perusahaan, ketika pengelola perusahaan/SDM mampu memproduktifkan sumber daya manusia atau *human capital* yang lebih efektif dan efisien, akan tetapi, ketika pengelola SDM institusi belum mampu untuk mengelola sumber daya manusia secara baik, maka akan menjadikan beban biaya terhadap institusi pemerintahan – perusahaan tersebut.

Pada jurnal yang ditulis oleh Tunjung Mahardika Hariadi dan Hergia Luqman Wicaksono (2013) yang berjudul “Perbandingan Penanganan Tindak Pidana Korupsi Singapura dan Indonesia”. Metode yang digunakan dalam jurnal ini, pendekatan Hukum normatif dalam kajian Kepustakaan. Dari Hasil penelitian-nya, lebih menekankan pada perbandingan penanganan korupsi di negara Singapura dan Indonesia. Negara Singapura dalam menagani pemberantasan korupsi berfokus pada strategi core four, yaitu; perwakilan anti-korupsi yang efektif, hukum yang efektif, keputusan hakim yang efektif dan pemerintahan yang efisien. Sedangkan di Indonesia dalam melakukan penanganan korupsi lebih pendekatan pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan Perundang-Undangan tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Yang dilaksanakan oleh lembaga eksekutif dan lembaga penyelenggara negara yang ada di instansi-instansi pemerintahan seperti; Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawas Keuangan Pembangunan dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

Dalam jurnal penelitian Nur Shafiq Kapeli dan Nafsiah Mohamed (2015) yang berjudul “*Insight of Anti-Corruption Initiatives in Malaysia*”. Penelitian ini menggunakan metode empiris deskriptif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa “Korupsi adalah kegiatan yang lebih berbahaya dari terorisme kepada kemanusiaan dengan menyalurkan yang diperkirakan mencapai satu trilliun dari negara-negara berkembang, pencucian uang, penyuapan, pemotongan pembayaran pajak dan kejahatan keuangan lainnya”. Malaysia biaya kegiatan korupsi sesungguhnya sebesar sepuluh miliar ringgit Malaysia atau satu sampai dua persen dari pendapatan produksi domestik pertahun-nya. “Ini berdampak adanya pengalihan perhatian pemerintahan Malaysia terhadap pencarian untuk menekan efektivitas pengukuran korupsi dari hasil inisiatif yang bervariasi pada anti korupsi Malaysia”.

Dari riset pertama mempunyai perbedaan dari fokus, namun dalam metodologi ada kesamaan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pada riset yang kedua ada kemiripan dari pengkajian tinjauan peran *human capital* dalam peningkatan kinerja, namun mempunyai perbedaan dari fokus dan metodologi, sedangkan dari penelitian ketiga adanya perbedaan metodologi dengan menggunakan metode kajian kepustakaan, namun dalam hal pelaksanaan untuk pemberantasan korupsi ada kesamaan pada penegakkan hukum dan penerapan undang-undang pemberantasan korupsi. Dari riset keempat mempunyai perbedaan pada metodologi penelitian yang menekankan pada penjelasan yang terjadi dalam masyarakat Malaysia, bahwa tindakan pidana korupsi lebih berbahaya dari terorisme.

Pada penelitian ini ada kebaruan yang bisa dilihat dari pendekatan Peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi di lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dengan menekankan peran pegawai sebagai *human capital* dalam menjalankan tugas dan fungsi terhadap pelaksanaan pencegahan dan penindakan korupsi. Adapun langkah-langkah strategi yang dilakukan yaitu; strategi modal intelektual (*intellectual*

capital strategy), strategi modal sosial (*social capital strategy*) dan strategi modal organisasi (*organization capital strategy*), serta strategi pencegahan dan penindakan (*prevention and corruption abolishment strategy*). Dalam pelaksanaan pencegahan dan penindakan korupsi tersebut, bagaimana pegawai KPK bisa menggunakan strategi modal intelektual dalam melihat gejala-gejala perilaku korupsi dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan maupun dalam hal strategi modal sosial – bagaimana pegawai dapat melakukan kerjasama dalam membangun kemitraan atau ikatan-ikatan secara formal maupun non formal dengan institusi-institusi lain, utamanya dalam membangun sinergitas pencegahan korupsi. Sedangkan dalam hal strategi modal organisasi peneliti melihat bagaimana peran struktural pimpinan KPK bisa menggerakkan semua unsur-unsur kelembagaan dalam melakukan pencegahan dan penindakan korupsi di semua tingkatan di Institusi pemerintahan guna menselaraskan, meningkatkan kinerja dan memajukan harmonisasi bangsa Indonesia.

