

**PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM UPAYA
PEMBERANTASAN KORUPSI
(STUDI FENOMENOLOGI DI KPK)**



**RAHMATULLAH
7647158010**

Diajukan kepada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dalam rangka Memenuhi
Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus
Tanggal:

Dr. Choirul Anwar, MBA. MAFIS
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²






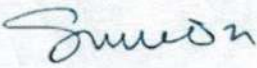


Nama : Rahmatullah

No. Registrasi : 7647158010

Program Studi : Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Tgl. Lulus :

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana., M.BUS (Ketua/Promotor)		
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		
3	Dr. Choirul Anwar., MBA., MAFIS .. (Kopromotor)		
4	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan., M.Si (Penguji)		
5	Prof. Dr. Corry Yohana., MM (Penguji)		
6	Prof. Dr. Suwatno., M.Si (Penguji Luar)		

Nama : Rahmatullah

No. Registrasi : 7647158010

Program Studi : Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Tgl. Lulus :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran *human capital* pada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dengan melakukan empat langkah-langkah strategi, yaitu; Pertama. Strategi Modal Intelektual dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. KPK melakukan keikutsertaan pegawai dalam melakukan kerjasama pada bidang program pelatihan dan membangun kapasitas, program kemampuan tehnik, dan program kemampuan sikap atau perilaku agar mempunyai kompetensi, profesional, dan penuh loyalitas dalam menjalankan tugas. Kedua. Strategi Modal Sosial mempunyai beberapa pembagian kotak tugas divisi untuk menjalankan sosialisasi, kampanye sosial, membangun sinergitas dan menjalankan koordinasi antar individu dalam masyarakat. Ketiga. Strategi Modal Organisasi melakukan hubungan kerjasama antar institusi pemerintahan dalam menerapkan pelaksanaan *standard operational prosedural* (SOP), dan Keempat. Strategi Pencegahan dan Penindakan Korupsi dengan menggunakan surat tugas dan kartu identitas dalam menjalankan tugas dan pegawai bertanggungjawab pada pelaksanaan tugas teknis.

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan pendekatan Studi Fenomenologi dengan melakukan wawancara. Informan penelitian adalah pegawai di lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK RI) dan lembaga *Indonesia Corruption Watch*. Data yang didapatkan berdasarkan hasil pengamatan, pengkajian, wawancara dan arsip rekaman. Objek penelitian pada sumber yang terpercaya; yaitu, pimpinan-pimpinan dan pegawai-pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan kepala divisi korupsi politik *Indonesia Corruption Watch* (ICW).

Hasil yang ditemukan dari penelitian ini bahwa, peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi sangat diperlukan dalam melakukan pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Karena *human capital* mempunyai peran yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas intelektual, kepekaan sosial dan pengembangan kelembagaan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi KPK dalam hal mengujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Utamanya dalam hal pelaksanaan perencanaan strategis maupun rencana operasional berdasarkan pada pendekatan strategi modal intelektual, strategi modal sosial maupun strategi modal organisasi dan strategi pencegahan dan penindakan korupsi di KPK.

Kata kunci: *Human Capital, intellectual capital, social capital and organization capital and prevention and defeat corruption*

ABSTRACT

The Purpose this research to the understand about The Role of Human Capital on Corruption Eradication Commission (KPK), which four strategic step; First. Strategic on Intellectual capital in enhance capacity of the human resources. The Corruption Eradication Commission (KPK) send human resources join to training program of capacity building, technical capacity program, and attitude or behavior capacity program, for being competence, proffesional, and totally dedicate themselfesto the duty. Second. Strategy on Social capital, the sosiety already divided into some boxes of the Division duty, to actuate socialization, social campaing, build the synergy, and handle coordination with key person in the social. Third. Strategy on Organization capital has correlation with the institusion primary with application of standard operational procedure (SOP), and fourth. Strategy of prevention and defeat corruption – every human resources hold official letter of conduct and identity card. So every human resources responsible for technical duty.

This research uses a qualitative approach with a phenomenology study method with interview. The research informan are employees in Corruption Eradication Commission of institute of Republic of Indonesia and Institution of Indonesian Corruption Watch. Data obtained based on observations, review, interview and archieve record. The objectof the research are credible informan: Leaders and officials of the Corruption Eradication Commission and Head of the Indonesian Corruption Watch political corruption division (ICW).

This the results that has been achieved in this research, the role of human capital in strengthen corruption abolition activities was strongly needed to deal with prevention and corruption abolishment in Corruption Eradication Commission. Human capital have an effiience and efecitive role in enhance intellectual quality, social sensitiveness and institution development. The core business and function of KPK is to embodied good, clear and clean government, that free of corruption, colution and nepotisme. The focus strategic planning and operational plan are implementation of the basic approach, those are intellectual capital strategic, social capital strategic and organizational capital strategic and prevention and oblishment strategic in KPK.

Keywords: *Human Capital, intellectual capital, social capital and organizational capital and prevention and defeat corruption*

RINGKASAN PENELITIAN

A. PENDAHULUAN

Dengan maraknya korupsi yang terjadi di negara-negara maupun di lembaga pemerintahan Indonesia, mencerminkan bahwa, Perilaku korupsi tidak dapat dipisahkan dari kekuasaan yang ada pada diri manusia. Karena kekuasaan identik dengan kewenangan atau otoritas yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain maupun institusi lain. Menurut pandangan Abraham Lincoln bahwa, “Kalau anda ingin melihat watak seseorang, berikan ia kekuasaan”. Itu sebabnya, kenapa orang cenderung terjerumus terhadap persoalan-persoalan korupsi ? Karena ketika seseorang memperoleh kekuasaan sering melalaikan amanah dari rakyat, sehingga seseorang (“penguasa”) melakukan penyelewengan kekuasaan atau tindak pidana korupsi. Berdasarkan data KPK pada tahun 2011 - 2015, bahwa Pelaporan gratifikasi sebesar 70% dan setiap tahun korupsi meningkat di Indonesia. Hal ini menggambarkan bahwa, perilaku korupsi masih saja sering terjadi di lembaga pemerintahan.

Lain sisi, pelaksanaan pemberantasan korupsi pada lembaga pemerintahan, KPK menghadapi dua permasalahan yang rumit yakni; masalah internal dan masalah eksternal. Masalah Internal, KPK sangat terbatas dari jumlah sumber daya manusia (pegawai) dibandingkan dengan jumlah perkara korupsi yang masuk setiap harinya dan semua perkara harus dituntaskan, sedangkan dari sisi Eksternal, “KPK mengalami permasalahan yang serius terhadap terjadinya perubahan Perundang-Undangan Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2002, tentang Tindak Pidana Korupsi, membatasi upaya penyadapan dan penyitaan dalam proses penindakan dan upaya anggota legislatif mengambil alih inisiatif Rancangan Undang-Undang KPK, serta pada pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia hanya dari kalangan Pegawai Negeri Sipil dan beberapa lembaga tertentu,

menghilangkan kewenangan penuntutan, memperketat pengawasan dan melonggarkan kewenangan menerbitkan SP3”. Yang menyebabkan lambatnya proses pelayanan publik dalam melaksanakan pemberantasan korupsi. Dalam pandangan Ronald S. Burt, bahwa “Dalam struktural organisasi mempunyai hubungan jaringan kerja dengan institusi yang lain dalam melakukan interaksi sosial secara internal maupun eksternal dan jaringan kerja dari sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kreativitas kerja sebagai *organizational capital*”. Godaan dan konflik kepentingan tak dapat terhindarkan dari eksternal KPK, untuk itu dibutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan (*skill*) *spritual, smart, integrity, profesionalism and social responsibility* bagi setiap pegawai atau karyawan KPK. Karena ketika pegawai KPK belum mempunyai landasan tersebut, mudah terpengaruh oleh pelaku-pelaku korupsi.

Peran *human capital* dalam mengelola sumber daya manusia di institusi KPK, khususnya dalam hal pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai dan pengembangan karir pegawai dapat berjalan dengan baik, jika memenuhi persyaratan yang dimiliki oleh pegawai dan organisasi. Menurut perspektif Mayo (2000), yang dikutip oleh Iwan Sukoco dan Dea Prameswari (2017), bahwa “*Human capital* menekankan pada lima unsur utama, yaitu; kapasitas individu, motivasi individu, iklim organisasi, efektifitas kerja kelompok dan kepemimpinan”. Dengan begitu, pengelolaan sumber daya manusia institusi dapat memetakan dan mengambil langkah-langkah strategis yang tepat guna mengembangkan dan memajukan institusi tersebut. Yang tentunya dengan menggunakan peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi melalui langkah-langkah strategis, yaitu sebagai berikut; strategi modal intelektual, strategi modal sosial, strategi modal organisasi dan strategi pencegahan dan penindakan korupsi, sehingga institusi KPK dapat mencapai keberhasilan dalam pemberantasan korupsi .

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan pendekatan Studi Fenomenologi Deskriptif - dalam studi fenomenologi pada disertasi ini bertujuan untuk memahami pengalaman seseorang sampai pada substansi kajian penelitian yaitu; mengali secara mendalam dan apa adanya (orisinil), sehingga memperoleh gambaran, penjelasan, pelaporan, pencapaian, penggunaan dan penyimpulan. Guna memperoleh penelitian secara murni terhadap konsep peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi, sehingga dapat memberikan jawaban dari permasalahan-permasalahan fenomena yang telah terjadi di institusi KPK. Informan dalam penelitian adalah Pimpinan Institusi KPK yang terdiri antara lain, sebagai berikut; Wakil Ketua KPK, Kepala Biro SDM, Kepala Sub Biro Hubungan Masyarakat, Biro Pendidikan dan Pelatihan dan Kepala Divisi Politik Lembaga *Indonesia Corruption Watch (ICW)*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan melakukan pengamatan atas peristiwa-peristiwa yang terjadi di lembaga KPK dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi serta melakukan pemrosesan wawancara secara langsung maupun mendalam dengan informan yang berkompeten. Dari hasil wawancara (pernyataan-pernyataan) informan dilakukan pengkajian dan pemaknaan secara mendetail, setelah itu pendokumentasian, sehingga menghasilkan penelitian secara valid dan reliabilitas – antara teori dan fakta bersesuaian.

C. TEMUAN PENELITIAN

Dari hasil karakteristik wawancara dengan informan KPK pada saat melakukan penelitian, peneliti dapat menyimpulkan hasil temuan lapangan, bahwa Peran *Human Capital* dalam pemberantasan korupsi di KPK adalah lebih menekankan pada tujuan dari sumber daya manusia KPK dengan melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan

pegawai dan calon pimpinan secara terbuka dan bertahap sesuai peran *human capital*, yaitu; manusia yang berintegritas, profesional dan menjalankan nilai-nilai organisasi (Perundang-Undangan KPK), yang sejalan dengan Visi Misi organisasi yaitu, melibatkan semua unsur kekuatan bangsa dalam pencegahan dan penindakan serta mengintegrasikan dan mensinergitaskan persepsi dan paradigma pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi institusi pemerintahan.

Peran *human capital* dalam melaksanakan pemberantasan korupsi dengan melakukan pengambilan keputusan strategis institusi, baik dalam penerapan rekrutmen, seleksi maupun penempatan pegawai berdasarkan pada sistem manajemen sumber daya manusia dan pegawai yang mempunyai integritas, profesionalitas dan nilai-nilai. Adapun langkah-langkah strategis yang ditempuh adalah sebagai berikut; langkah-langkah strategi modal intelektual (*intellectual capital strategic*), strategi modal sosial (*social capital strategic*), strategi modal organisasi (*organization capital strategic*) dan strategi pencegahan dan penindakan korupsi. Untuk langkah Strategi Modal Intelektual (*Intellectual Capital*) dengan mengikut sertakan pegawai dalam meningkatkan kapasitas, melalui pelatihan kompetensi teknik dan pelatihan kompetensi perilaku serta pengelolaan karir pegawai melalui sistem rotasi, sistem promosi dan sistem promosi internal ahli fungsi tugas bagi seluruh pegawai. Sedangkan Strategi Modal Sosial (*Social Capital*) dengan melakukan sosialisasi, kampanye sosial, membangun sinergitas, mengkoordinasikan antar institusi dan para tokoh-tokoh masyarakat untuk mengikutsertakan dalam pemberantasan korupsi yang sesuai *job description*. Adapun yang melaksanakan strategi sosial adalah Biro Hubungan Masyarakat, Biro Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat serta Pembinaan Jaringan Komisi antar Institusi. Strategi Modal Organisasi (*Organization Capital*) dengan melaksanakan *standart operational procedure* (SOP) organisasi yang berada pada bidang perencanaan strategis, dan

bertanggungjawab terhadap *standart operational prosedure* (SOP-SOP) yang berkaitan dengan biro sumber daya manusia serta sinergitas arah kebijakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam tiap tahun melakukan konrek tetap dan melaporkan hasil kerja pencegahan dan penindakan yang diterjemahkan dalam kewenangan yang dimiliki *lex specialis* (dalam hal penyadapan tanpa izin pengadilan) institusi. Kemudian, untuk melaksanakan langkah Strategi Pencegahan dan Penindakan Korupsi KPK, dengan cara setiap pegawai yang menjalankan tugas harus menggunakan Surat Tugas dan Kartu Identitas pegawai serta mengikuti forum-forum Internasional. Agar dapat tercapai strategi pencegahan dan penindakan, institusi KPK membuat rencana strategi dan rencana operasional. Untuk rencana strategis dilakukan Perencanaan Anggaran (*budgeting*), Perbaikan sistem, Pelayanan Terpadu dan Membangun kemitraan antar institusi, sedangkan untuk rencana operasional dilakukan Operasi Tangkap Tangan (OTT) guna adanya efek jera terhadap pelaku-pelaku korupsi dan dukungan dari sumber daya manusia – *human capital* pegawai yang handal dalam menjalankan tugas dan fungsi institusi KPK.

D. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandaskan pada pengamatan, pengkajian teori, jurnal, dan wawancara lapangan yang dilakukan oleh peneliti dapat menggambarkan secara umum bahwa, Peran *human capital* dalam upaya pemberantasan korupsi di Komisi Pemberantasan Korupsi pada fokus dan sub fokus penelitian ini, dapat diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Peran *Human Capital*/Modal Manusia dalam institusi KPK tidak dapat dipisahkan dengan arah kebijakan pimpinan dalam pengambilan keputusan strategi institusi dalam penerapan pilar sumber daya manusia dan pegawai yang memiliki integritas, profesional dan menjalankan nilai-nilai organisasi.

2. Strategis KPK dalam meningkatkan *Intellectual Capital*/Modal Intelektual pada pegawai dengan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Dengan menekankan pada kemampuan kompetensi dan pengalaman kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kewenangan pemberantasan korupsi.
3. Strategi dalam melaksanakan *Social Capital* atau Modal Sosial pada lembaga KPK menekankan tugas pada tiga unit yang memiliki rumpung jabatan – Biro hubungan masyarakat, biro pendidikan dan pelayanan masyarakat dan pembinaan jaringan komisi antar institusi. Dengan memfokuskan pada keahlian masing-masing dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi kemasyarakatan – utamanya dalam hal pemberantasan korupsi.
4. Strategi KPK dalam menggunakan *Organization Capital* atau Modal Organisasi dalam kerjasama institusi dengan melaksanakan pada *Standart Operasional Prosedural* (SOP) institusi dan pegawai bertanggungjawab terhadap SOP-SOP yang telah ditetapkan bersama institusi. Berdasarkan pada kewenangan yang khusus dari institusi lainnya.
5. KPK dalam Strategi pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi menggunakan instrument Surat Tugas dan Kartu Identitas pegawai dalam menjalankan tugas negara. Dengan melakukan pengawasan internal dan pengawasan eksternal di masing-masing institusi pemerintahan (Menegakkan Amar Ma'ruf nahi Mungkar).

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan penelaan teori-teori, jurnal-jurnal dan kajian wawancara terhadap informan serta simpulan, maka peneliti merekomendasikan sebagai berikut:

1. Merekomendasikan pada lembaga KPK dalam melaksanakan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan calon pegawai, pegawai dan pimpinan dilakukan secara terbuka, bertahap dan profesional berdasarkan pilar sumber daya manusia dengan pendekatan

human capital (modal manusia) yang berintegritas, profesional, dan menjalankan nilai-nilai organisasi dalam memproduksi aset-aset *human capital* pegawai institusi.

2. Dalam melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai di struktural KPK dengan pendekatan *Intellectual Capital* (modal intelektual) dengan melihat (meneliti) riwayat jenjang pendidikan, kompetensi keahlian, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.
3. Setiap pegawai KPK diharapkan memiliki langkah-langkah strategis *Social Capital* (modal sosial) dalam menjalankan tugas dan fungsi kemasyarakatan untuk memberikan penyuluhan, ruang informasi (periklanan) dan pendidikan tentang pemberantasan korupsi pada instansi-instansi pemerintahan dan kemasyarakatan (publik).
4. KPK agar memiliki strategi kemampuan *Organization Capital* (modal organisasi) dalam melakukan kerja-kerja struktural organisasi dan strategi taktis serta strategi operasional dalam pencegahan dan penindakan korupsi terhadap instansi pemerintahan.
5. Pegawai KPK dihimbau agar mempunyai strategi daya kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas fungsi pencegahan dan penindakan korupsi baik secara internal maupun eksternal di institusi pemerintahan maupun di lingkungan masyarakat.
6. Dalam menerapkan *Standart Operasional Prosedural* institusi sepatutnya dapat memberikan edukasi dan pemahaman secara komprehensif terhadap rakyat Indonesia.
7. Perlu adanya komitmen yang kuat dari para Pimpinan Nasional dalam mendukung pelaksanaan pemberantasan korupsi di lembaga KPK dan institusi pemerintahan dalam menegakkan kebenaran dan pencegahan kejahatan korupsi.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa hasil karya ilmiah Disertasi ini, saya menyusun sebagai syarat memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun kutipan-kutipan pada disertasi ini yang saya mengutip dari referensi-referensi buku-buku, jurnal-jurnal dan karya-karya ilmiah dari hasil orang lain, telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah-kaidah dan etika akademik penulisan karya ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan kekeliruan seluruh Disertasi ini bukan merupakan hasil karya saya sendiri atau melakukan tindakan perubahan nama dari hasil karya orang lain (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai perundang-undangan dan peraturan-peraturan.

Jakarta, Januari 2020



Rahmatullah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rehamatul Lela
NIM : 7647158010
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat email : andirahmat.ilebi92@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

"Peran Hewan Capital Dalam upaya pembarantasan korupsi studi Pembarantasan korupsi di KPK"

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 4 maret 2022

Penulis

(Rehamatul Lela)

KATA PENGANTAR

Human capital adalah modal manusia yang sangat berharga dan bernilai tinggi pada diri seseorang untuk melakukan kreativitas maupun inovasi dalam melaksanakan aktivitas organisasi, dan sangat bermanfaat bagi peningkatan intelektual individu, institusi maupun masyarakat. *Human capital* merupakan nilai tambah yang dapat memberikan sumbangsih dan kontribusi terhadap lingkungan sosial kemasyarakatan. Pengelolaan sumber daya manusia institusi sebagai peran modal manusia, karena *human capital* mempunyai peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia institusi, utamanya dalam hal meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan pemikiran, kemasyarakatan maupun pengembangan organisasi serta pencegahan dan penindakan korupsi.

Penelitian disertasi ini dilatarbelakangi bahwa, lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sangat diperlukan dalam melakukan koordinasi dan pengawasan pada institusi pemerintahan, khususnya dalam hal pencegahan dan penindakan pemberantasan korupsi. Sebagaimana yang telah tertuang dalam TAP Majelis Permusyawaratan Rakyat/Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 11 tahun 1998, tentang Pengelolaan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 tahun 1999, tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2001, tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2002, tentang Komisi Pemberantasan Korupsi serta Undang-Undang Nomor 19 tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002, tentang Komisi Pemberantasan Korupsi, serta Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2005, tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peraturan

Pemerintah Nomor 103 tahun 2012, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2005, tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia KPK.

Faktanya banyak terjadi perilaku korupsi terhadap oknum-oknum “Kepala Daerah dan Pejabat Negara” (Baca: Demi kepentingan kekuasaan) yang terlibat langsung dengan dugaan tindak pidana korupsi. Ketika melakukan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan oleh lembaga KPK, menyebabkan terjadinya perselisihan antar institusi lain, meskipun regulasi telah tersosialisasi ke media-media dan keberbagai instansi pemerintahan masih saja terjadi penyelewengan korupsi.

Agar tidak terjadi perselisihan antar institusi lebih meluas, lembaga KPK melakukan langkah-langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pegawai, dengan menggunakan pendekatan peran modal manusia (*human capital*) dalam menjalankan tugas dan fungsi pemberantasan korupsi. Untuk dapat terlaksana pencegahan dan penindakan korupsi secara efektif dan efisien, KPK melakukan langkah-langkah strategi *intellectual capital* yang berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan kecerdasan bagi seluruh pegawai dan juga melakukan langkah strategi *social capital* dengan mengikutsertakan masyarakat yang lebih luas dalam berperan aktif mensosialisasikan pemberantasan korupsi hingga terciptanya penyatuan paradigma secara merata serta mengembangkan kerjasama antar struktural organisasi lain-nya dalam melaksanakan pengelolaan *human capital* – sumber daya manusia yang lebih profesional, akuntabilitas dan mandiri. Dengan demikian KPK dapat melaksanakan penilaian ataupun melakukan evaluasi setiap aktivitas pegawai yang telah melaksanakan tugas dan fungsi serta dapat mempertanggungjawab kepada publik atas hasil kerja yang dilakukan dalam penuntasan pemberantasan korupsi di institusi-institusi pemerintahan. Demi terwujudnya kebenaran dan keadilan – Di Negeri tercinta ini.

ACKNOWLEDGEMENT

Pertama-tama kami panjatkan puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan limpahan rahmat, keberkahan dan karunia-Nya serta nikmat iman dan nikmat sehat wal'afiat untuk kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini yang berjudul *Peran Human Capital Dalam Upaya Pemberantasan Korupsi (Studi Fenomenologi Di KPK)* dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor.

Dengan kerendahan hati saya mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan sebesar-besarnya kepada mereka yang terukir dalam tulisan ini.

1. Penghargaan Penulis haturkan kepada yang terhormat Rektor Universitas Negeri Jakarta Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si.
2. Penghargaan Penulis haturkan kepada yang kami hormati Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Selaku Promotor Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana,. ES,. M.bus. Beliau telah berkenan meluangkan waktunya di tengah-tengah kesibukan pekerjaan yang padat untuk bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan penulis dalam penambahan bahan isi materi disertasi. Terimakasih banyak penulis sampaikan kepada beliau.
3. Penghargaan Penulis haturkan kepada yang kami hormati Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Ibu Prof. Dr. Wardani Rahayu,..M,Si. Beliau telah berkenan meluangkan waktunya untuk menguji dalam prosesi sidang promosi doktor – ujian terbuka disertasi. Terimakasih banyak atas beliau.
4. Penghargaan Penulis haturkan kepada yang kami hormati Ibu Prof. Dr. Hamidah, SE,. M.Si - Koordinator Program Pascasajana Studi Ilmu Manajemen SDM. Beliau telah memberikan dorongan dan masukan pada penulis, sehingga dapat memberikan sumbangsih terhadap disertasi ini, ucapan terimakasih banyak atas beliau.

5. Penghargaan Penulis sampaikan kepada yang kami hormati Bapak Dr. Choirul Anwar, M.BA., MAFIS – selaku Co-promotor. Beliau menyempatkan waktu untuk memberikan masukan dan semangat dalam penulisan disertasi, ucapan terimakasih banyak atas beliau.
6. Penghargaan Penulis haturkan kepada Almarhum Bapak Prof. Dr. Syarifudin Tippe., M.Si. atas jasa-jasa Beliau semasa hidupnya banyak memberikan masukan dan arahan pada disertasi ini. Ucapan terimakasih atas beliau dan keluarga – Semoga beliau memperoleh balasan kemuliaan disisi Allah Subhanahu Wata’ala. Aamiin Ya Rabbi.
7. Penghargaan penulis haturkan yang kami hormati kepada Bapak dan Ibu penguji disertasi yang tak dapat saya sebutkan namanya satu persatu. Yang selama ini banyak memberikan arahan dan inspirasi kepada penulis dalam keilmuan manajemen sumber daya manusia dan metodologi, sehingga dapat menyempurnakan karya ilmiah ini.
8. Penulis menyampaikan rasa hormat kepada Bapak dan Ibu Pimpinan Komisioner dan Pegawai KPK yang selama ini telah membantu memberikan data sekunder maupun data primer dan informasi berupa wawancara, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan disertasi ini.
9. Penulis haturkan rasa hormat kepada Bapak dan Ibu Ketua lembaga *Indonesian Corruption Watch* yang telah membantu memberikan data primer dan informasi.
10. Penulis haturkan rasa hormat kepada Ibu Rektor, Para Dekan Fakultas dan Dosen Universitas Jakarta, yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian Program Studi Doktorat.
11. Tak luput Penulis haturkan penghormatan kepada Keluarga: Ayahanda Dr. (Hc). Drs. H. Hamat Yusuf (Alm), Ibunda Hj. Siti Rahmawati, Ayahanda Mertua H. Syamsu Kasani (Alm), Ibunda Mertua Hj. Soetinah Chajati (Alm), istri Endang

Wahyuningsih,S.Sos, Kakanda-Kakanda dan Adinda-Adinda yang telah memberikan dukungan moril, material, kasih sayang dan do'a sepanjang waktu kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini, jauh dari kesempurnaan dan masih banyak hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk disempurnakan. Masukan dan saran-saran dari pembaca dan semua pihak, penulis akan terima dengan senang hati. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas kebaikan dan bantuan para Bapak dan Ibu, keluarga dan sahabat-sahabat yang telah berjasa menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaga dalam penyelesaian disertasi ini. Semoga Tuhan Maha Esa memberikan balasan atas segala kebaikannya serta kita semua dalam lindungan, rahmat dan keridhaan Allah Subhanahu Wata'ala. Aamiin Aamiin Aamiin Ya Allah Yaa Rabbal'alamiin.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN PENELITIAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xi
KATA PENGANTAR	xii
ACKNOWLEDGEMENT	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	22
C. Rumusan Masalah	22
D. Tujuan Penelitian	23
E. Signifikansi Penelitian	24
F. Kebaruan Penelitian (<i>State of the art</i>)	24
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Teori dan Konsep <i>Human Capital</i>	28
1. Defenisi, Pengertian dan Teori <i>Human Capital</i>	29
2. Fungsi dan Tujuan <i>Human Capital</i>	32
3. Konsep Modal Intelektual (<i>Intellectual Capital</i>)	34
4. Konsep Modal Sosial (<i>Social Capital</i>)	37
5. Konsep Modal Organisasi (<i>Organization Capital</i>)	40
6. Konsep Pemberantasan Korupsi	46
a. Konsep Pencegahan	46
b. Konsep Penindakan	50
B. Penelitian yang Relevan	55

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	65
B. Desain Penelitian	66
C. Metode dan Prosedur Penelitian	69
D. Data dan Sumber Data	75
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	76
1. Teknik Pengumpulan Data	76
2. Prosedur Pengumpulan Data	77
F. Prosedur Analisis Data	78
1. Reduksi Data	79
2. Display Data	80
3. Verifikasi Data	80
G. Pemeriksaan Keabsahan Data	80
1. Derajat Kepercayaan (<i>Credibility</i>)	81
2. Keteralihan (<i>Transferability</i>)	81
3. Ketergantungan (<i>Dependability</i>)	81
4. Kepastian (<i>Confirmability</i>)	82

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Informan/Institusi	83
1. Deskripsi Penelitian	83
2. Sejarah KPK	84
3. Struktur Organisasi	85
4. Tugas dan Fungsi	87
5. Visi dan Misi KPK	87
B. Hasil Penelitian	87
1. Tujuan Manajemen SDM KPK	88
2. Pelaksanaan Visi – Misi Institusi KPK	94
3. Peran <i>Human Capital</i>	97
4. Strategi <i>Intellectual Capital</i>	100
5. Strategi <i>Social Capital</i>	108
6. Strategi <i>Organizational Capital</i>	113

7. Strategi Pencegahan dan Penindakan	117
C. Pembahasan.....	123
1. Dasar dan Tujuan Manajemen SDM KPK.....	123
2. Pelaksanaan Visi dan Misi Institusi KPK.....	125
3. Peran <i>Human Capital</i>	127
4. Strategi <i>Intellectual Capital</i>	128
5. Strategi <i>Social Capital</i>	130
6. Strategi <i>Organizational Capital</i>	131
7. Strategi Pencegahan dan Penindakan Pemberantasan Korupsi.....	132
D. Analisis.....	135
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan.....	140
B. Rekomendasi	141
DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN-LAMPIRAN	150



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penanganan Tindak Pidana Korupsi	17
Tabel 1.2. Jumlah Data Kasus Korupsi dari Tahun 2004 s/d 2017	18



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Gedung Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)	65
Gambar 3.2. Kerangka Penelitian	73
Gambar 3.3. Tahapan-tahapan Penelitian Fenomenologi Menurut John W.Creswell.....	74
Gambar 4.1. Struktur Organisasi KPK.....	85
Gambar 4.2. <i>Relationships Model - Human Capital</i>	137
Gambar 4.3. <i>I S O Model - Adil</i>	159
Gambar 4.4. Model Perubahan Budaya Organisasi.....	160



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Observasi	150
Lampiran 2 Wawancara Mendalam	151
Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Wawancara.....	168
Lampiran 4 Dokumentasi.....	220
Lampiran 5 Proses Wawancara.....	221
Lampiran 6 Proses Tahapan Seleksi.....	224
Lampiran 7 Proses Pelatihan.....	225
Lampiran 8 Surat Keterangan KPK.....	226
Lampiran 9 Rekomendasi Hasil Pindai.....	227
Lampiran 10 Hasil Pemeriksaan Plagiat.....	228

