

HUMAS UNIVERSITAS INDONESIA

KLIPING

KLASIFIKASI : Universitas Indonesia – Penulis UI
TEMA : Mengkritisi Pemberantasan Korupsi di Indonesia
SURAT KABAR/MAJALAH : Bisnis Indonesia

Hari **Selasa** Tanggal **8** Bulan **Januari** Tahun **2008** Halaman 7 Kolom 2-5

RINGKASAN:

Budi W Soetjipto (Kepala Lembaga Management Fakultas Ekonomi UI), menulis tentang peran Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai lembaga independen yang berfungsi memproses kasus-kasus korupsi yang merugikan negara, KPK dianggap belum cukup besar untuk mampu menangani seluruh kasus korupsi yang terjadi. Penyebab seseorang berkapasitas melakukan korupsi antara lain karena perilaku, posisi atau jabatan, berkelompok dengan tujuan yang sama, dan budaya korupsi pada organisasi. Berdasarkan empat hal tersebut maka KPK dapat melakukan intervensi melalui penyaringan pemilihan kandidat yang lebih cermat, membangun dan menanamkan budaya anti korupsi, memperbaiki struktur organisasi, dan yang terakhir mengeliminasi beberapa individu yang terindikasi melakukan korupsi.

CATATAN :

Mengkritisi pemberantasan korupsi di Indonesia

Oleh BUDI W. SOETIPTO
Kepala Lembaga Management Fakultas Ekonomi UI

2007 diakhiri dengan terpilihnya pimpinan KPK yang melalui mekanisme politik di DPR. Mereka belum lagi, masyarakat sudah meragukan kemampuan mereka. Dan, sejumlah karyawan KPK pun demikian.

eraguan itu bisa dimengerti mengingat sesungguhnya KPK-lah yang menjadi 'tulang cuci piring' bagi Presiden SBY. Karyawan yang 'dicuci' tidak bersih, se higienis apa pun yang ada pada kita akan tetap mengancam kesehatan kita. Kita juga perlu mengerti 'tulang' yang harus dicuci KPK dan jumlahnya yang amat banyak. Tujuannya pun amat beragam, sangat tidak terduga. Dengan tenaga yang sangat terbatas, itu untuk menjadi 'tukang

nya negara kita perlu lebih baik daripada sekadar 'piring kotor'. Bila tidak, 'tulang' akan semaksimal dengan jumlah 'piring' yang dihasilkan. Cara yang lebih baik? Bagaimana perilaku organisasi (*organizational behavior*), dikenal suatu teori yang amat relevan dengan korupsi, yaitu teori penyimpangan perilaku (*organizational mis-*

menyebutkan tiga penyimpangan perilaku berdasarkan tujuannya, yaitu penyimpangan merugikan diri sendiri (*intra-*), orang lain (*interpersonal*), dan organisasi. Korupsi merupakan penyimpangan yang merugikan organisasi karena organisasi kehilangan kesempatan untuk menghasilkan produk yang lebih banyak dan berkualitas (*production loss*) atau kehilangan aset yang dimilikinya (*property mis-*

nya, yang lebih penting diketahui dalam pemberantasan korupsi sebenarnya adalah penyebabnya. Pertama adalah individu mana perilaku korup me-

rupakan kegemaran dan kecanduan bagi si pelakunya. Ibaratnya, jika tak melakukannya, ia akan mengalami siksaan dan kecemasan yang luar biasa (*sakaw*).

Penyebab kedua adalah posisi atau jabatan yang memberi kesempatan bagi seseorang untuk melakukan korupsi. Kesempatan ini terbuka karena ketiadaan pengawasan, baik secara sistem maupun dari atasan langsungnya. Kesempatan untuk korupsi juga terbuka karena tidak jelasnya tugas, tanggung jawab dan kewenangan masing-masing jabatan yang menyebabkan adanya duplikasi atau adanya ranah pekerjaan yang tak bertuan.

Penyebab ketiga adalah kelompok, di mana sekelompok individu di dalam organisasi secara kompak melakukan korupsi bersama-sama (*berjemaah*). Saking solidnya kelompok ini, ketika ada upaya membongkar, mereka saling melindungi satu sama lain.

Penyebab terakhir adalah organisasi. Dari sisi peranti lunak organisasi, penyebab ini terkait dengan budaya organisasi. Budaya yang mendorong terjadinya korupsi, misalnya, adalah budaya yang tidak menjunjung tinggi etika. Dari sisi peranti keras organisasi, penyebab ini terkait dengan ketiadaan sistem yang andal.

Sistem yang dimaksud tidak hanya sistem pengawasan (yang menjadi pemicu penyebab kedua di atas), tapi juga sistem-sistem lain yang mendorong perbuatan antikorupsi, umpamanya, sistem manajemen kinerja yang memberikan penghargaan sepadan (baik finansial maupun nonfinansial) kepada individu yang berprestasi kerja. Sistem demikian membuat individu berpikir: untuk apa korupsi, toh dengan kerja sebaik mungkin, ia akan dapat penghargaan

yang bernilai.

Intervensi perilaku

Dengan mengetahui dan memahami empat penyebab di atas, upaya pemberantasan korupsi dapat dilakukan dengan mengikuti empat intervensi berurutan yang diawali dengan pemilihan individu, yaitu menyaring dengan cermat masuknya individu ke dalam organisasi sehingga mereka yang punya kesenangan melakukan penyimpangan dapat ditangkal.

Jika kita kaji organisasi-organisasi di negara ini, intervensi belum dilakukan dan bahkan cenderung di-

abaikan. Kita lihat saja, umpama-



BISNISADI PURDIYANTO

manya, praktik rekrutmen dan seleksi di berbagai instansi pemerintah dan BUMN. Nuansa KKN nya masih amat kental. Dengan sistem seleksi yang korup, orang-orang yang gemar korupsi dapat dengan leluasa masuk ke dalam organisasi-organisasi tersebut.

Meski lolos, organisasi masih punya mekanisme berikutnya, yaitu perubahan individu, di mana individu yang amat berbakat menjadi koruptor diupayakan untuk diubah. Caranya adalah dengan membangun dan menanamkan budaya organisasi yang sehat ke dalam diri individu melalui berbagai kegiatan diklat, mulai dari mengubah *mindset* hingga perilaku agar niat korupsi dapat teralihkan ke kinerja.

Sayangnya, intervensi ini pun tidak tertangani dengan baik. Kita amati banyak instansi pemerintah dan BUMN yang tidak punya budaya ker-

ja produktif yang berakibat amburadulnya pelayanan publik. Di samping itu mereka menjalankan diklatnya asal-asalan karena dijalankan hanya untuk menghabiskan anggaran tanpa memedulikan manfaatnya.

Akibatnya, uang habis, individu tetap tidak berkinerja padahal mereka ingin karier mereka meningkat agar kehidupan mereka lebih baik lagi. Tanpa kinerja, bagaimana keinginan peningkatan karier mungkin terwujud? Karena keinginan tak mungkin dibendung, akhirnya mereka mengambil jalan pintas: sogok kanan sogok kiri. Dari mana uangnya? Ya dari korupsi!

Walau sudah cukup parah secara teoritis tetap terbuka upaya perbaikan melalui intervensi pengaturan (*perilaku*) individu dalam bentuk berbagai struktur dan sistem di dalam organisasi. Struktur organisasi dimaksudkan membagi habis pekerjaan serta sistem pengawasan dan sistem manajemen kinerja yang secara tandem mencegah terjadinya penyimpangan dan mengalihkan energi penyimpanan ke ki-

nerja dengan memberikan insentif yang sepadan bagi individu yang berkinerja.

Ironisnya, banyak instansi pemerintah dan BUMN yang acuh tak acuh pada struktur dan sistem. Lihatlah, misalnya, DP3 bagi PNS yang meski tidak efektif, tetap saja dipertahankan selama bertahun-tahun lamanya. Memang sudah ada inisiatif pengawasan melalui praktik *good (corporate) governance*, bahkan ada komite nasionalnya. Akan tetapi jujur saja, banyak yang hanya di atas kertas.

Ketika tiga intervensi tidak lagi berfungsi, masih adakah yang tersisa? Ada, yaitu mekanisme untuk menyingkirkan individu yang menyimpang. Itulah yang saat ini dikerjakan oleh KPK. Semua 'piring kotor' diturunkan ke KPK. Pantas, korupsi masih merajalela. Bagaimana mungkin KPK sendirian mampu membendung arus korupsi yang seharusnya dipikul juga oleh tiga tanggul lainnya?