

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah Pendirian Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Setelah 60 tahun Indonesia merdeka, tujuan kesejahteraan rakyat masih jauh dari harapan karena adanya perilaku korupsi. Korupsi merupakan penyakit akut yang menyebar ke seluruh tatanan kehidupan masyarakat. Daya rusak yang ditimbulkan akibat korupsi sangat besar, karena tidak hanya menggerogoti sendi-sendi ekonomi rakyat, tetapi juga menghancurkan pilar-pilar demokrasi.

Perkembangan Tindak Pidana Korupsi (TPK) di Indonesia sangat memprihatinkan dan terjadi secara meluas dalam hampir semua lini kehidupan masyarakat. Perkembangannya terus meningkat dari tahun ke tahun baik dari jumlah kasus yang terjadi dan jumlah kerugian negara maupun dari segi kualitas tindak pidana yang dilakukan yang semakin sistematis serta lingkupnya yang memasuki seluruh aspek kehidupan masyarakat. Meningkatnya TPK yang tidak terkendali akan membawa bencana tidak saja bagi kehidupan perekonomian nasional tetapi juga pada kehidupan berbangsa dan bernegara pada umumnya. TPK yang meluas dan sistematis juga merupakan pelanggaran terhadap akhlak sosial dan hak-hak ekonomi masyarakat, karena itulah maka semua TPK tidak lagi dapat digolongkan sebagai kejahatan biasa melainkan telah menjadi suatu kejahatan luar biasa. Begitupun dalam upaya pemberantasannya tidak lagi dapat dilakukan secara biasa, tetapi dituntut cara-cara yang luar biasa (Laporan Tahunan KPK 2006 , Laporan Tahunan KPK 2007, Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor 012-016-019/PUU-IV/2006).

Akhirnya disadari bahwa untuk dapat mewujudkan kesejahteraan rakyat bisa di capai jika negeri ini lepas dari jeratan korupsi. Penegakan hukum untuk memberantas TPK yang dilakukan secara konvensional selama ini terbukti mengalami berbagai hambatan. Untuk itu diperlukan metode penegakan hukum secara luar biasa melalui pembentukan suatu badan khusus yang mempunyai kewenangan luas, independen serta bebas dari kekuasaan manapun dalam upaya pemberantasan TPK, yang

pelaksanaannya dilakukan secara optimal, intensif, efektif, profesional serta berkesinambungan. Harapan rakyat yang ingin hidup dalam negara yang terbebas dari penyakit korupsi ini sebagian digantungkan pada suatu lembaga yang diberi nama Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi dasar pembentukan KPK. Melalui Undang-Undang ini, KPK yang lahir pada 29 Desember 2003 semakin menjawab antusiasme masyarakat dalam pemberantasan TPK, mengingat eksistensi lembaga-lembaga penegak hukum dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat yang peduli pada pemberantasan korupsi. KPK belum menunjukkan kinerja yang maksimal. KPK dianggap sebagai angin segar bagi pencari keadilan dan sistem hukum yang tidak pandang bulu, sehingga perhatian dan harapan masyarakat yang ditunjukkan kepada KPK semakin tinggi.

KPK adalah lembaga negara yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun, serta bertanggung jawab kepada publik. KPK dibentuk dengan tujuan meningkatkan daya guna dan hasil guna terhadap upaya pemberantasan TPK. KPK di beri amanat melakukan pemberantasan TPK secara profesional, intensif, dan berkesinambungan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (Laporan Tahunan KPK 2006 , dan Laporan Tahunan KPK 2007).

B. Visi, Misi, Azas, dan Nilai-Nilai KPK

Visi KPK adalah mewujudkan Indonesia yang bebas dari Korupsi. Sedangkan Misi KPK adalah penggerak perubahan untuk mewujudkan bangsa yang anti korupsi. Azas yang di pegang KPK dalam menjalankan tugas dan wewenangnya adalah kepastian hukum, keterbukaan, akuntabilitas, kepentingan umum, dan proporsionalitas. Sedangkan Nilai-nilai yang dianut KPK adalah integritas, profesionalisme, inovasi, religiusitas, transparansi, kepemimpinan, dan produktivitas.

C. Tugas dan Wewenang serta Kewajiban KPK

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, disebutkan bahwa KPK bertugas: melakukan koordinasi dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan TPK, mensupervisi instansi yang berwenang melakukan pemberantasan TPK, menyelidiki, menyidik, dan menuntut TPK, melakukan tindakan-tindakan pencegahan TPK, dan memonitor penyelenggaraan pemerintahan negara. Sebagaimana disebutkan bahwa visi KPK adalah mewujudkan Indonesia yang bebas dari korupsi, namun untuk mencapai visi tersebut bukanlah pekerjaan mudah, mustahil KPK dapat melenyapkan korupsi tanpa peran aktif masyarakat yang didukung kesungguhan jajaran pemerintah di tingkat pusat maupun daerah serta perbaikan dan pemberdayaan instansi dan aparat penegak hukum yang merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan harapan tersebut. Untuk itulah disamping melakukan upaya penindakan dan pencegahan TPK, KPK melakukan pemberdayaan instansi dan aparat penegak hukum yang tertuang dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002.

Dalam pasal 7 UU yang sama disebutkan bahwa KPK bertugas pula melakukan koordinasi yakni: mengkoordinasi penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan TPK, menetapkan sistem pelaporan dalam kegiatan pemberantasan TPK, meminta informasi tentang kegiatan pemberantasan TPK kepada instansi terkait, melaksanakan dengar pendapat atau pertemuan dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan TPK, dan meminta laporan instansi terkait mengenai pencegahan TPK. Pasal 8 ayat 1 Menyatakan bahwa KPK berwenang melakukan pengawasan, penelitian, atau penelaahan terhadap instansi yang menjalankan tugas dan wewenangnya di bidang Pemberantasan TPK, serta instansi yang melaksanakan pelayanan publik. Dalam hal penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan, pasal 11 dan 12 menjabarkan bahwa KPK berwenang menyelidik, menyidik, dan menuntut TPK yang: melibatkan aparat penegak hukum, penyelenggara negara (PN), dan orang lain yang ada kaitannya dengan TPK yang dilakukan oleh aparat penegak hukum atau PN, mendapat perhatian yang meresahkan masyarakat, dan atau menyangkut kerugian negara paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

Wewenang KPK dalam upaya pencegahan dijelaskan dalam pasal 13 yaitu mendaftarkan dan memeriksa Laporan Harta Kekayaan PN (LHKPN), menerima laporan dan menetapkan status gratifikasi, menyelenggarakan program pendidikan antikorupsi pada setiap jenjang pendidikan, merancang dan mendorong terlaksananya program

sosialisasi pemberantasan TPK, berkampanye antikorupsi kepada masyarakat umum, dan melakukan kerjasama bilateral atau multilateral dalam pemberantasan TPK.

Dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektifitas serta mencegah terjadinya TPK di lembaga negara dan pemerintahan, KPK diberi amanat oleh Undang-Undang untuk melakukan monitoring dengan kewenangan sebagaimana dijabarkan dalam pasal 14, yaitu mengkaji sistem pengelolaan administrasi di semua lembaga negara dan pemerintah, memberi saran kepada pimpinan lembaga negara dan pemerintah untuk melakukan perubahan jika berdasarkan hasil pengkajian sistem pengelolaan administrasi tersebut berpotensi korupsi, melaporkan kepada Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Badan Pemeriksa Keuangan, jika saran KPK mengenai usulan perubahan tersebut tidak diindahkan.

D. Hambatan, Tantangan, dan Strategi Pemberantasan Korupsi

1. Hambatan dan Tantangan Pemberantasan Korupsi

Empat tahun sejak pendiriannya dan menjelang berakhirnya masa kepemimpinan KPK yang pertama (akhir 2007), perhatian dan harapan masyarakat terhadap KPK semakin tinggi yang dimana salah satu tolok ukurnya adalah dari meningkatnya jumlah pengaduan masyarakat yang mencapai lebih dari 22 ribu (Laporan Tahunan KPK 2007 hal.9). Seiring dengan hal tersebut KPK yang hanya terdiri dari 450 orang SDM tidak mampu mengimbangi penanganan perkara sejumlah itu, sehingga kinerja KPK tidak memadai dalam memenuhi harapan masyarakat yang tinggi. Akibatnya muncul kritik tajam terhadap kinerja KPK, yang dianggap tebang pilih dalam menangani kasus TPK, munculnya ide untuk uji materi (*judicial review*) terhadap Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi, dan adanya kritik bahwa anggaran yang digunakan KPK tidak sepadan dengan aset negara yang berhasil diselamatkan, bahkan muncul keinginan untuk membubarkan KPK.

Sudah banyak anggota DPRD, pengusaha, dan pejabat pemerintah yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi. Para bupati, gubernur, menteri, dan komisaris BUMN/BUMD, baik yang aktif maupun yang tidak aktif mulai memberi perhatian khusus terhadap upaya pemberantasan korupsi yang dilakukan oleh KPK, Kejaksaan, maupun kepolisian. Upaya pemberantasan korupsi membawa dampak yang signifikan. Namun selain munculnya ketakutan berbuat curang serta mulai menguatnya apresiasi pejabat terhadap prinsip kehati-hatian, ternyata upaya ini juga dianggap memperlambat perputaran roda perekonomian, umpamanya muncul keengganan menjadi pemimpin proyek, sebuah posisi yang dulunya diperebutkan, panitia pengadaan barang dan jasa pemerintah, dan banyaknya bankir yang takut dituduh korupsi sehingga bersikap pasif dalam menyalurkan kredit. Akibatnya realisasi proyek-proyek pembangunan menjadi sangat rendah.

Disisi lain, hambatan/kendala pun muncul dalam bentuk masalah yang dihadapi KPK dalam memberantas korupsi, antara lain:

1. Adanya permohonan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK), baik UU No. 31 tahun 1999 jo. UU No. 20 tahun 2001 maupun UU No. 30 tahun 2003 yang menunjukkan masih ada titik lemah dalam UU tersebut. Pada tahun 2006 MK telah membatalkan penjelasan pasal 2 ayat 1 UU No. 31 tahun 1999 yang berarti penegak hukum tidak lagi diperbolehkan menggunakan perbuatan melawan hukum secara materil untuk membuktikan apakah seseorang bersalah melakukan korupsi. MK juga memutuskan bahwa Pasal 53 UU No. 30 tahun 2002 yang mengatur tentang eksistensi peradilan tipikor bertentangan dengan UUD 1945, walaupun masih mempunyai kekuatan hukum mengikat sampai diadakan perubahan paling lambat 3 tahun sejak putusan dikeluarkan. Lebih dari setahun sejak dikeluarkan MK, proses perubahan penyusunan UU No. 31 tahun 1999 maupun UU No. 30 tahun 2002 belum selesai dibahas. Keputusan MK tentang uji materi Pasal 53 UU No. 30 tahun 2002 mengharuskan perangkat UU tentang pemberantasan korupsi maupun KPK diamandemen, agar di masa depan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya KPK bisa mengakomodasi kepentingan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan secara luas dan menyeluruh sekaligus menutup peluang munculnya permohonan uji materi.
2. UU No. 31 tahun 1999 yang diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi, hanya memberi rumusan apa yang disebut sebagai Tindak Pidana

Korupsi (TPK), dimana ada 19 pasal yang mengidentifikasi suatu perbuatan sebagai TPK. Adanya perkembangan domain korupsi semakin luas dan mencakup sektor swasta, namun tidak didukung dengan perluasan wewenang kepada penegak hukum termasuk KPK yang dalam mengusut korupsi sampai saat ini belum bisa menyentuh ke sektor swasta.

3. Laporan Tahunan KPK 2007 (hal.22) menyebutkan bahwa dengan jumlah SDM KPK saat ini (450 orang), hanya 120 orang (26,77) persen diantaranya ditempatkan di Deputi Penindakan. Apabila dilihat dari sisi jumlah pengaduan masyarakat, kasus-kasus yang ditangani, maupun harapan masyarakat terhadap KPK serta adanya perkembangan domain korupsi yang semakin luas, jumlah ini jauh dari mencukupi. Laporan Tahunan KPK 2007 (hal.117) memperlihatkan grafik penanganan pengaduan masyarakat periode 2004-2007 dimana dari tahun ke tahun jumlah pengaduan yang diterima KPK semakin banyak, namun sedikit yang ditindaklanjuti KPK karena tidak sebanding dengan jumlah SDM yang dimiliki KPK, sehingga KPK belum dapat memenuhi hasil yang diharapkan masyarakat untuk menangani seluruh perkara Tindak Pidana Korupsi (TPK). Perkembangan jumlah pegawai KPK dari tahun 2004 hingga 2007 menunjukkan kecenderungan yang terus meningkat. Tahun 2004 jumlah SDM KPK tercatat sekitar 80 orang, 2005 sekitar 159 orang, 2006 314 orang, dan 2007 450 orang. Sementara itu, dari jumlah pengaduan, tercatat pada tahun 2004 dari 2.281 pengaduan diterima 13 ditindaklanjuti KPK, tahun 2005, dari 7.361 pengaduan diterima 90 ditindaklanjuti KPK, tahun 2006 dari 6.938 pengaduan diterima 171 ditindaklanjuti KPK, tahun 2007 dari 6.441 pengaduan diterima 184 ditindaklanjuti KPK. Tercatat pula sampai dengan November 2007, total jumlah pengaduan yang masuk sekitar 22.172 pengaduan. Selain karena keterbatasan jumlah SDM, hal ini juga disebabkan karena dari seluruh laporan yang masuk, harus ditelaah untuk dapat ditentukan pengaduan yang berindikasi TPK, pengaduan yang harus dilimpahkan dan ditindaklanjuti instansi lain (Kepolisian, Kejaksaan, BPKP, Itjen, BPK, MA, dan Bawasda), dan pengaduan yang harus ditindaklanjuti KPK. Apabila pengaduan telah diputuskan harus ditindaklanjuti KPK, maka harus melalui 3 tahap dalam penindakan pengaduan yaitu penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan dimana masing-masing tahap memiliki batasi waktu tertentu. Apabila batas waktu ini tidak dipenuhi, akan ada konsekuensi tertentu dan tentunya juga akan mempengaruhi kinerja KPK di mata masyarakat.

4. Kendala dalam pemberantasan korupsi dapat pula dikarenakan pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah belum berjalan sepenuhnya.

Kendala sekaligus tantangan yang dihadapi KPK, utamanya pada tahun 2007 tidak bisa dilepaskan dari pengaruh pemberantasan korupsi di negara-negara lain. Pengesahan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Menentang Korupsi (*United Nations Covention Against Corruption/UNCAC*) tanggal 9 Desember 2003 di Meksiko, dimana setidaknya 137 negara menandatangani konvensi termasuk Indonesia berdampak terhadap upaya pemberantasan TPK di Indonesia.

Indonesia telah meratifikasi UNCAC 2003 pada 21 Maret 2006 dan sebulan kemudian lahir UU No. 7 tahun 2006 tentang Pengesahan UNCAC. Dengan disahkannya UU No. 7 tahun 2006, Indonesia harus menyelaraskan UU TPK dengan sejumlah ketentuan dalam UNCAC. Diantaranya mengenai ruang lingkup tindakan pencegahan korupsi yang menyebutkan bahwa pencegahan dan penuntutan praktik korupsi meliputi sektor swasta dan tindakan-tindakan untuk mencegah pencucian uang, padahal sesuai dengan UU No. 30 tahun 2002 dalam melakukan upaya hukum yang menyangkut penyelenggara negara dan aparat penegak hukum KPK belum menjamah sektor swasta. Disisi lain, kehadiran konvensi antikorupsi tersebut juga menandai diakuinya korupsi sebagai kejahatan luar biasa. Bahkan dalam konferensi Asosiasi Internasional Otoritas Pemberantasan Korupsi tahun 2006 disepakati bahwa korupsi merupakan kejahatan lintas negara.

Keputusan MK terhadap uji materi pasal 53 UU No. 30 tahun 2002 maupun tindak lanjut ratifikasi konvensi antikorupsi PBB, mengharuskan perangkat UU tentang pemberantasan korupsi maupun KPK untuk diamandemen. Menjadi tugas pemerintah dan DPR untuk membenahi perangkat UU tersebut, sehingga ke depannya KPK dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bisa mengakomodasi kepentingan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan secara lebih luas dan menyeluruh sekaligus menutup peluang munculnya permohonan uji materi.

Disisi lain, upaya pencegahan korupsi yang dilakukan KPK belum mendapat tanggapan serius dari aparat birokrasi. Reformasi birokrasi khususnya perbaikan yang berkaitan dengan pelayanan publik dan sebagai salah satu parameter keberhasilan pemberantasan korupsi belum mengalami peningkatan secara signifikan. Indikator untuk

mengukur sejauh mana reformasi birokrasi dijalankan adalah mengukur apakah pelayanan publik sudah efektif dan efisien, dimana salah satunya adalah dengan melihat Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang dikeluarkan oleh *Transparency International*. Pada tahun 2006 IPK Indonesia 2,4, naik 0,2 dari tahun sebelumnya dan menduduki posisi no. 12 diantara negara-negara Asia. Sedangkan pada tahun 2007 IPK Indonesia 2,3, justru turun dari 2006. IPK bukanlah gambaran untuk melihat tingkat korupsi yang terjadi, melainkan merupakan gambaran buruknya pelayanan publik. Rendahnya IPK Indonesia antara lain disebabkan oleh tidak diterapkannya prinsip-prinsip *good governance* dalam praktek tata kelola pemerintahan pada umumnya dan khususnya dalam praktek pelayanan publik.

IPK mengindikasikan relevansi buruknya pelayanan publik akibat korupsi yang terjadi di lingkungan instansi pemerintah, padahal Presiden melalui Instruksi No. 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi mengamanatkan peningkatan kualitas pelayanan publik dan penetapan program dan wilayah bebas korupsi. IPK yang belum beranjak naik secara signifikan menunjukkan bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia masih bergerak lamban. Hal ini berarti Instruksi Presiden tersebut belum dijalankan secara penuh dan belum dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Beberapa Unit kerja dan Pemerintah Daerah memang telah melakukan perbaikan-perbaikan secara internal, namun masih bersifat sporadis dan parsial, karena itu perlu digerakkan secara progresif oleh para penyelenggara negara baik di pusat maupun di daerah.

Dari sisi KPK, rendahnya IPK Indonesia ini belum menggambarkan persepsi seluruh masyarakat yang sebenarnya karena responden diambil dari institusi tertentu, sehingga hal ini mendasari dilakukannya studi integritas terhadap instansi penyedia pelayanan publik di Indonesia oleh KPK. Studi yang dilakukan terhadap 65 unit layanan departemen/instansi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi dengan 3.611 responden yang merupakan pengguna langsung pelayanan publik, di anggap mampu menggambarkan persepsi masyarakat sebenarnya akan instansi penyedia pelayanan publik.

2. Strategi Pemberantasan Korupsi

Dalam tugas memberantas korupsi, KPK melakukan dua cara yakni penindakan (represif) dan pencegahan (preventif) yang dilakukan secara simultan dengan kecepatan yang berimbang. Cara tersebut dilakukan berdasarkan pengalaman masa lalu yang dibuktikan oleh sejarah bahwa pemberantasan korupsi secara represif tanpa upaya preventif, hasilnya tidak akan efektif. Oleh sebab itu, KPK meletakkan upaya pencegahan pada posisi yang sama dengan penindakan.

Sejak awal berdirinya, KPK dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat melalui upaya penindakan yang keras dan tegas terhadap para koruptor secara efektif, efisien, dan tetap menghormati *due process of law* (proses hukum yang berlaku). Untuk itu KPK harus menetapkan strategi yang tepat yang tidak bisa dilepaskan dari tujuan yang tercantum dalam UU No. 30 tahun 2002. Langkah tersebut merupakan perpaduan dari pengalaman upaya pemberantasan korupsi yang pernah dilakukan pemerintah Indonesia sebelumnya dan pengalaman negara lain yang telah berhasil menurunkan tingkat korupsi secara signifikan. Rumusan strategi disesuaikan dengan profil korupsi di Indonesia dan faktor spesifik lain yang mempengaruhinya.

Untuk merealisasikan visi dan misinya, KPK merumuskan strategi pemberantasan korupsi yang mencakup empat bidang utama, (Laporan Tahunan KPK 2006 KPK (hal :2.7) yaitu:

- a. Pembangunan Kelembagaan;
- b. Pencegahan;
- c. Penindakan ;
- d. Penggalangan Keikutsertaan/Dukungan Masyarakat.

a. Pembangunan Kelembagaan;

Cakupan strategi pemberantasan korupsi dijabarkan dalam bentuk strategi jangka pendek, menengah, dan panjang. Sasaran jangka pendek KPK (dalam empat tahun pertama) yang harus segera terwujud adalah organisasi yang profesional dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik berlandaskan pada budaya kerja, perilaku organisasi modern, dan nilai-nilai bermartabat. Hal ini dilandasi oleh pandangan bahwa salah satu modal utama agar kinerja KPK bisa efektif dan efisien adalah melalui organisasi yang profesional dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran tersebut tercipta melalui pengembangan struktur

organisasi, personalia, penyusunan metode dan prosedur kerja, penyiapan sarana dan prasarana kerja.

KPK terus meningkatkan kinerjanya terutama yang termaktub dalam strategi jangka menengah. Oleh sebab itu pembangunan kelembagaan merupakan salah satu strategi ke arah dalam organisasi yang perlu diperhatikan agar KPK dapat bekerja ke arah luar organisasi dengan lebih baik. Untuk mendukung pembangunan kelembagaan, KPK telah melakukan pengembangan MSDM, efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan, peningkatan dukungan infrastruktur, peralatan dan teknologi, penguatan peraturan pendukung kegiatan, dan penyelenggaraan pengawasan internal.

b. Pencegahan;

Pemberantasan korupsi tidak hanya dilakukan melalui cara-cara represif, namun juga harus simultan dengan berbagai upaya preventif yang dapat mencegah tumbuhnya kembali korupsi maupun perilaku koruptif di masa mendatang. Sinergi antara upaya represif dan preventif merupakan hal yang mutlak jika ingin memberantas korupsi hingga tuntas. KPK sangat menyadari bahwa sejarah membuktikan kegagalan pemberantasan korupsi yang telah dilakukan Indonesia sejak tahun 50-an disebabkan terlalu mengutamakan cara-cara represif dan melupakan pentingnya upaya pencegahan serta pengembalian aset.

Dalam menjalankan fungsinya, KPK melakukan berbagai kegiatan pencegahan meliputi perbaikan sistem birokrasi yang efektif, transparan dan akuntabel baik sistem administrasi maupun sistem hukum. Upaya pencegahan dalam reformasi birokrasi lebih diarahkan kepada pemberdayaan aparat hukum dan instansi lain yang berkaitan dengan pelayanan publik. Upaya lain adalah pendaftaran dan pemeriksaan LHKPN, gratifikasi, pendidikan dan pelayanan masyarakat, penelitian dan pengembangan, monitor, dan pengembangan jaringan kerjasama. Berbagai kegiatan telah dilakukan dalam melaksanakan tugas pencegahan ini antara lain: sosialisasi dan penyuluhan gratifikasi, pendidikan anti korupsi, kampanye, studi, kajian. Strategi bidang pencegahan akan selalu diperbaiki dan ditingkatkan agar setiap usaha pemberantasan korupsi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

c. Penindakan;

Pelaksanaan tugas penindakan yang diamanatkan kepada KPK adalah dengan menangkap hingga menuntut koruptor di muka pengadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan harapan masyarakat. Hal ini diharapkan akan menimbulkan efek jera dan meredam niat untuk melakukan korupsi. Pemberantasan korupsi secara represif dilaksanakan melalui kegiatan koordinasi, supervisi, penanganan kasus/perkara, pelimpahan dan pengambilalihan kasus sebagaimana diuraikan dibawah ini. Strategi bidang penindakan akan selalu diperbaiki dan ditingkatkan agar setiap usaha pemberantasan korupsi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

1. Koordinasi

Koordinasi yang dilakukan KPK terhadap penanganan perkara TPK oleh kepolisian dan kejaksaan dilaksanakan dengan menetapkan sistem pelaporan penanganan perkara, meminta informasi tentang penyidikan perkara TPK dan perkembangan penanganannya, serta melaksanakan dengar pendapat atau pertemuan secara berkala/rapat koordinasi dengan instansi yang berwenang dalam pemberantasan TPK. Rapat koordinasi ini dilaksanakan untuk membahas penanganan perkara-perkara TPK dengan 30 (tiga puluh) instansi, antara lain Kejaksaan Agung, Mabes POLRI, Polda dan Kejati.

2. Supervisi

Salah satu kewenangan khusus yang diamanatkan UU kepada KPK adalah melakukan supervisi terhadap instansi yang berwenang melakukan pemberantasan TPK. Supervisi dilakukan dalam bentuk penelitian dan penelaahan serta gelar perkara hasil penyidikan atau penuntutan perkara TPK yang sedang dilakukan oleh Kepolisian dan Kejaksaan berdasarkan Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP) yang dilaporkan kepada KPK. Beberapa Instansi yang mendapatkan supervisi dari KPK antara lain Mabes POLRI, Polda dan Kejati.

3. Penanganan kasus/perkara

Tugas penanganan perkara dimulai sejak penyelidikan dan penyidikan dan diakhiri dengan penuntutan. Termasuk dalam kegiatan penyelidikan adalah tertangkap tangan. TPK yang dilakukan oleh pelaku yang tertangkap tangan akan dilanjutkan dengan penyidikan atas perkara tersebut, jika memenuhi kriteria perkara yang ditetapkan KPK. Jika tidak memenuhi kriteria perkara yang ditetapkan KPK,

maka perkara tersebut diserahkan kepada instansi Kepolisian/Kejaksaan dan perkembangan penanganannya disupervisi oleh KPK.

4. pelimpahan dan pengambilalihan kasus

Kegiatan lain di bidang penindakan yang dilaksanakan KPK adalah terselenggaranya pelimpahan dan pengambilalihan kasus ke/dari kepolisian dan kejaksaan.

d. Penggalangan Keikutsertaan/Dukungan Masyarakat.

Membebaskan bangsa dari korupsi yang membelenggu sejak lama merupakan pekerjaan besar dan mustahil dilakukan KPK sendiri. Oleh karena itu dalam pemberantasan TPK dibutuhkan partisipasi tiga pihak yaitu sektor publik, swasta, dan masyarakat. Sebagai salah satu pemegang peranan penting dalam memberantas korupsi dan sebagai pihak yang dirugikan oleh praktek korupsi, dukungan dan partisipasi masyarakat, merupakan hal yang mutlak diperlukan. Dengan begitu akan timbul upaya masif segenap masyarakat melawan korupsi. Atas pertimbangan itu, KPK selalu berupaya menggalang peran serta masyarakat dalam pemberantasan TPK.

UU No. 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan TPK menjamin peran serta masyarakat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan TPK yang diwujudkan dalam berbagai bentuk antara lain hak mencari, memperoleh, dan memberikan informasi adanya dugaan telah terjadi TPK, hak menyampaikan saran dan pendapat secara bertanggung jawab kepada penegak hukum, dan hak memperoleh perlindungan hukum. Peran serta masyarakat diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi.

Mengingat pentingnya peran serta masyarakat dalam menggelorakan gerakan antikorupsi, KPK menempatkan strategi penggalangan keikutsertaan masyarakat sebagai salah satu pilar strategi utama. Dengan strategi ini, diharapkan dapat terbangun komunikasi intensif dalam rangka penyampaian berbagai informasi kepada masyarakat tentang upaya-upaya pemberantasan korupsi yang telah dilakukan serta membangun kerjasama dengan mekanisme yang memungkinkan masyarakat berperan serta secara aktif dalam pemberantasan korupsi.

Strategi ini ditujukan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penanganan pengaduan dugaan TPK yang disampaikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan peran serta masyarakat dalam pemberantasan TPK dan pembangunan sikap antikorupsi. Untuk mewujudkan hal tersebut, telah dilaksanakan kegiatan peningkatan efektivitas dan efisiensi penanganan pengaduan masyarakat melalui sosialisasi tata cara penyampaian pengaduan masyarakat. Strategi ini juga digalakkan mengingat sebagai penggerak perubahan menuju bangsa yang anti korupsi, KPK tidak mungkin bertindak sendiri, diperlukan partisipasi masyarakat untuk mendukungnya. Peran serta masyarakat akan ikut menentukan keberhasilan pemberantasan korupsi di Indonesia, karena tanpa peran dan bantuan masyarakat, kinerja aparat penegak hukum termasuk KPK akan sia-sia.

E. Tinjauan Keberadaan KPK dari Aspek Kelembagaan, Hukum, dan Perundang-Undangan

Keberadaan KPK ditinjau dari sisi kelembagaan, hukum, dan peraturan perundangan antara lain diuraikan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor 012-016-019/PUU-IV/2006. Putusan tersebut menekankan perlunya dilakukan cara penegakan hukum secara luar biasa dengan membentuk lembaga negara yang mempunyai kewenangan luas, independen serta bebas dari intervensi kekuasaan manapun guna memberantas korupsi. Lembaga negara tersebut diharapkan dalam melaksanakan upaya penanggulangan dan pemberantasan TPK dilakukan secara cepat, optimal, intensif, efektif, profesional serta berkesinambungan. Pertimbangan pembentukan lembaga ini adalah sebagaimana diuraikan dalam sejarah pendirian KPK.

Dalam sejarah politik hukum di Indonesia, guna mewujudkan supremasi hukum untuk melakukan pemberantasan TPK dengan lebih baik, Pemerintah Indonesia telah meletakkan landasan kebijakan yang kuat melalui beberapa kebijakan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain: Undang-Undang Nomor 24 Prp. Tahun 1960; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih Dan Bebas Korupsi,

Kolusi dan Nepotisme; Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi; dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2005 tentang Pengesahan *United Nations Convention Against Corruption* 2003.

Selain Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002, landasan pendirian KPK adalah Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999. Pasal 43 Undang-Undang ini memerintahkan untuk membentuk Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang bertugas melakukan pencegahan dan pemberantasan korupsi. KPK memiliki kewenangan untuk melakukan koordinasi dan supervisi, termasuk melakukan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan atas kejahatan TPK yang berbeda dengan penyelidik, penyidik, dan penuntut dalam pemberantasan TPK sebelumnya.

Saat ini pemberantasan TPK sudah dilaksanakan berbagai institusi seperti kejaksaan, kepolisian dan badan-badan lain yang tugas, fungsi dan kewenangannya berkaitan dengan pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan TPK. Karena itu pengaturan kewenangan KPK dilakukan secara berhati-hati agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan dengan berbagai instansi yang ada. Kewenangan KPK dalam melakukan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan terhadap kejahatan TPK meliputi TPK sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 UU Nomor 30 Tahun 2002. Sehingga sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan, maka KPK dapat: a. menyusun jaringan kerja yang kuat dan memperlakukan institusi-institusi yang telah ada sebagai *counterpartner*" yang kondusif sehingga pemberantasan TPK dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif; b. tidak memonopoli tugas dan wewenang penyelidikan, penyidikan dan penuntutan; c. berfungsi sebagai pemicu dan pemberdayaan institusi yang telah ada dalam pemberantasan TPK; d. berfungsi melakukan supervisi dan membantu institusi-institusi yang ada dan dalam keadaan tertentu dapat mengambil alih tugas dan wewenang penyelidikan, penyidikan dan penuntutan (*superbody*) yang sedang dilaksanakan oleh Kepolisian dan/atau Kejaksaan.

Dalam usaha pemberdayaan dan memaksimalkan kinerja KPK, didukung ketentuan-ketentuan yang strategis antara lain: 1. ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang memuat perluasan alat bukti yang sah serta ketentuan tentang asas pembuktian terbalik; 2. ketentuan tentang wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi yang dapat melakukan tugas penyelidikan, penyidikan dan penuntutan terhadap penyelenggara negara, tanpa ada hambatan prosedur karena statusnya selaku pejabat negara; 3. ketentuan tentang pertanggungjawaban KPK kepada publik dan menyampaikan laporan secara terbuka kepada Presiden Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan Badan Pemeriksa Keuangan; 4. ketentuan mengenai pemberatan ancaman pidana pokok terhadap anggota KPK atau pegawai KPK yang melakukan TPK; dan 5. ketentuan mengenai pemberhentian tanpa syarat kepada anggota KPK yang melakukan TPK.

Dalam proses pembentukan KPK, Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan memimpin dan mengelola KPK merupakan hal penting bagi KPK. Salah satu yang dipertimbangkan dalam perumusan strategi KPK adalah profesionalisme SDM, karena disadari bahwa aset utama KPK adalah SDM. SDM KPK senantiasa dituntut untuk menjadikan nilai-nilai yang dianut KPK yang dijabarkan dalam bentuk kode etik pegawai dan kode etik pimpinan, sebagai pedoman dalam bekerja dan berperilaku baik sebagai anggota organisasi KPK maupun dalam menjalani kehidupan pribadi. Undang-undang KPK telah memberikan dasar hukum yang kuat terhadap hal tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia KPK, sehingga SDM yang dibutuhkan dan diharapkan untuk mengelola KPK dapat secara konsisten melaksanakan tugas dan wewenangnya untuk melaksanakan penanggulangan dan pemberantasan TPK sesuai ketentuan undang-undang ini.

KPK merupakan lembaga Negara independen yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bebas dari pengaruh/intervensi kekuasaan manapun (legislatif; eksekutif, yudikatif maupun pihak-pihak lain) atau dalam keadaan dan situasi apapun dengan alasan apapun, sebagaimana dimuat dalam Pasal 3 UU KPK. Posisi KPK yang mandiri tidak berada di bawah kekuasaan manapun menjadi kekhususan lembaga KPK.

Tugas dan wewenang KPK diatur dalam Pasal 6 dan penjabaran wewenangnya diatur dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 15. Mengenai aspek kelembagaan, ketentuan mengenai Struktur Organisasi KPK diatur sehingga memungkinkan masyarakat dapat berpartisipasi dalam aktivitas dan langkah-langkah yang dilakukan KPK, sehingga kinerja KPK dapat dipantau dan diawasi secara mudah oleh masyarakat. Untuk mendukung tugasnya, KPK didukung oleh sumber keuangan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). KPK dibentuk dan berkedudukan di ibukota negara, dan jika dipandang perlu sesuai dengan kebutuhan masyarakat, KPK dapat membentuk perwakilan di daerah propinsi.

Dalam menjalankan tugas dan wewenang penyelidikan, penyidikan dan penuntutan, di samping mengikuti hukum acara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana), juga Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, yang antara lain memuat hukum acara tersendiri sebagai ketentuan khusus

Pendapat beberapa Ahli mengenai keberadaan, tugas dan wewenang KPK serta pemberlakuan UU KPK antara lain: pengujian tentang Keberadaan KPK dan pemberlakuan UU KPK terhadap UUD Tahun 1945 harus merujuk kepada maksud dan tujuan pembentukan Negara Indonesia khususnya mengenai pembentukan Pemerintah Negara Indonesia. Pemerintah Negara Indonesia merupakan organ untuk mencapai tujuan Negara yang antara lain adalah menciptakan ketertiban dunia dan keadilan sosial bagi rakyatnya. Organ Kekuasaan Pemerintah Negara Indonesia telah diatur dan diperintahkan di dalam UUD Tahun 1945 yang terbagi ke dalam kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudikatif. Khususnya mengenai Kekuasaan Yudikatif (Kekuasaan Kehakiman) secara tegas menyebutkan bahwa selain kekuasaan kehakiman yang telah ditetapkan secara eksplisit berdasarkan Pasal 24 Ayat (2) UUD 1945, kekuasaan Pemerintah Negara Indonesia juga dibolehkan membentuk badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman sepanjang diatur di dalam undang-undang. Pembentukan KPK berdasarkan perintah Pasal 43 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 yang diwujudkan dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002, telah sejalan dengan bunyi Pasal 24 Ayat (3) UUD 1945.

Keberadaan KPK sebagai "badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman", memiliki latar belakang sejarah pemberantasan korupsi sejak tahun 1960-an baik perkembangan peraturan perundang-undangan yang mendukungnya maupun pembentukan kelembagaan yang memperkuat pelaksanaan undang-undang dimaksud. Selain justifikasi latar belakang historis, sosiologis dan yuridis mengenai pemberlakuan peraturan perundang-undangan pemberantasan TPK di Indonesia, pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut harus diletakkan dalam kerangka sistem hukum pidana Indonesia. Sistem hukum pidana Indonesia mewarisi Sistem Hukum Sipil yang masih mengutamakan kodifikasi. Namun dalam perkembangannya, masih diakui berlakunya hukum adat setempat selama tidak bertentangan dengan kodifikasi hukum pidana dan hukum perdata yang diberlakukan.

Jika diteliti seluruh maksud dan tujuan pembentukan UU KPK dengan memahami dasar-dasar pertimbangannya dikaitkan dengan bunyi bagian Menimbang huruf a, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dan dihubungkan dengan prosedur pembentukannya sejalan dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, maka tidak ada satupun celah hukum di dalam undang-undang ini baik dari sisi bentuk maupun substansi yang menyimpang dari UUD 1945. Selain itu, seluruh ketentuan di dalam perundang-undangan tersebut, telah memenuhi asas kepastian hukum dan perlindungan hukum sejalan dengan bunyi Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945, kecuali yang telah dinyatakan tidak mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi.

Mengenai penerapan UU KPK dalam peraturan perundang-undangan, dilihat dari doktrin *Ultra Vires* dalam teori pengujian suatu undang-undang terhadap konstitusi, tidak terdapat fakta perbuatan penyidik atau penuntut umum KPK yang melampaui batas wewenang yang diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Hukum Acara Pidana dan pengecualiannya sebagaimana telah diatur di dalam UU. Seandainya terdapat fakta sedemikian maka di dalam sistem kekuasaan kehakiman berdasarkan UUD 1945, fakta hukum dimaksud merupakan wewenang Mahkamah Agung RI untuk mengujinya karena berkaitan dengan masalah penerapan undang-undang dan masalah pertentangan antara perilaku penyidik dan penuntut umum KPK dengan wewenang yang diberikan oleh baik Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002. Untuk itu ahli sependapat dengan Remmelink, jika terjadi pertentangan antara dua undang-undang (sederajat) dalam satu sistem

hukum maka dapat diberlakukan asas *lex specialis derogat legi generali* (undang-undang khusus akan mengenyampingkan undang-undang yang berlaku umum) dan asas *lex posterior derogat legi priori* (undang-undang yang muncul belakangan akan mengenyampingkan yang muncul terlebih dahulu yang bertentangan dengannya). Melalui asas hukum tersebut maka keberadaan UU KPK merupakan landasan hukum pembentukan KPK telah sejalan dengan ketentuan Pasal 103 KUHP, termasuk penyimpangan-penyimpangan khusus yang tidak dilarang oleh ketentuan Pasal 103 KUHP tersebut, baik ketentuan hukum materil maupun hukum formil. Atas dasar pertimbangan tersebut pula, maka perkembangan Pembentukan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang KPK dengan seluruh materi muatan di dalamnya yang merupakan undang-undang pidana khusus di luar KUHP, selain telah memenuhi asas *legalitas* yang diperkuat dengan asas *lex specialis derogat legi generali* dan *asas lex prior derogat lex posteri* juga telah memenuhi aspek sosiologi dan teleologi dari pembentukan suatu perundang-undangan.

F. Struktur Organisasi KPK

Organisasi KPK terdiri dari:

- Pimpinan KPK merupakan pejabat negara yang bertindak sebagai penanggung jawab tertinggi KPK. Pimpinan KPK terdiri atas unsur pemerintah dan unsur masyarakat sehingga sistem pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat terhadap kinerja KPK dalam melakukan tugasnya tetap melekat pada KPK. Pimpinan terdiri dari seorang Ketua merangkap Anggota dan 4 (empat) orang Wakil Ketua merangkap Anggota;
- Tim Penasihat yang berfungsi memberikan nasihat dan pertimbangan sesuai dengan kepakarannya kepada KPK dalam pelaksanaan tugas dan wewenang KPK, terdiri dari 4 (empat) orang Anggota;
- Pegawai KPK sebagai pelaksana tugas.

KPK membawahkan 4 (empat) bidang tugas yaitu:

- Bidang Pencegahan yang dipimpin oleh Deputi dan terdiri dari 4 (empat) subbidang yaitu Direktorat Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan PN (PP-LHKPN), Direktorat Gratifikasi, Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, serta Direktorat Penelitian dan Pengembangan;

- Bidang Penindakan yang dipimpin oleh Deputi dan terdiri dari Direktorat Penyelidikan, Direktorat Penyidikan, dan Direktorat Penuntutan. Subbidang Penyelidikan, Penyidikan, dan Penuntutan masing-masing membawahkan beberapa Satuan Tugas (Satgas);
 - Bidang Informasi dan Data yang dipimpin oleh Deputi dan terdiri dari Direktorat Pengolahan Informasi dan Data, Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja Antar Komisi dan Instansi, dan Direktorat Monitor;
 - Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat yang dipimpin oleh Deputi terdiri dari Direktorat Pengawasan Internal dan Direktorat Pengaduan Masyarakat;
- Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, KPK dibantu oleh:
- Sekretariat Jenderal yang dipimpin Sekretaris Jenderal dan bertanggung jawab kepada Pimpinan KPK. Sekretariat Jenderal terdiri dari Biro Perencanaan dan Keuangan, Biro Umum, dan Biro Sumber Daya Manusia.

G. Sumber Daya Manusia (SDM) KPK

1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang KPK, diperlukan SDM yang profesional, berintegritas tinggi, dan bertanggung jawab. Dalam rangka pengelolaan SDM KPK, ditetapkan sistem MSDM yang khusus ditetapkan pada KPK yang didasarkan landasan hukum yang kuat berupa Peraturan Pemerintah. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Komisi Pemberantasan Korupsi (MSDM KPK), menjadikan KPK memiliki landasan hukum yang kuat dalam mengelola SDMnya.

Menurut PP No. 63 Tahun 2005 Sistem MSDM KPK adalah sistem yang digunakan untuk mengorganisasikan fungsi-fungsi MSDM yang berbasis kompetensi dan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan KPK. MSDM berperan untuk menjadikan insan KPK sebagai *role model* agen perubahan dan penggerak menuju Indonesia yang lebih baik serta menyiapkan pegawai KPK yang dapat mendukung pencapaian sasaran KPK.

Sistem MSDM KPK meliputi fungsi-fungsi:

a) perencanaan SDM;

Pimpinan KPK menetapkan perencanaan SDM berdasarkan kebutuhan KPK, arah kebijakan (visi, misi, sasaran) dan strategi KPK serta rencana kerja, anggaran KPK, dan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi perencanaan SDM KPK (tuntutan *stakeholder*, perkembangan organisasi dan perubahan lingkungan organisasi). Perencanaan SDM bertujuan untuk menghasilkan formasi pegawai dan persyaratan kompetensi yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan SDM, manajemen kinerja, serta kompensasi.

Perencanaan SDM KPK tiap tahunnya dilakukan oleh Biro SDM dengan menerjemahkan visi, misi dan tujuan KPK. Perencanaan SDM juga disusun berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan per tahun yang dilakukan untuk seluruh unit kerja KPK dengan memperhatikan efektivitas biaya, waktu dan sumber daya lainnya.

b) rekrutmen dan seleksi;

Rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan secara terbuka dan didasarkan pada kompetensi dan persyaratan lainnya yang ditetapkan Pimpinan KPK. Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mendapatkan pegawai dalam rangka pemenuhan kebutuhan terhadap operasional kerja KPK sejalan dengan perkembangan organisasi agar dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan KPK. Rekrutmen dan seleksi pegawai ditetapkan antara lain harus bebas dari KKN dan transparan serta mengutamakan penggunaan biaya seefektif mungkin.

Pegawai KPK terdiri dari pegawai tetap, pegawai tidak tetap dan Pegawai Negeri Dipekerjakan. Dalam melaksanakan proses untuk ketiga jenis pegawai ini, meskipun terdapat perbedaan, namun pada prinsipnya tetap dilakukan beberapa tahap sehingga memungkinkan KPK memperoleh SDM sesuai dengan kebutuhan dari sisi kualitasnya.

c) pendidikan dan pelatihan (diklat);

Diklat dimaksudkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai agar yang bersangkutan mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Diklat diselenggarakan dalam rangka membentuk pegawai yang memiliki integritas tinggi serta dapat membentuk sikap dan perilaku kerja sesuai dengan nilai-nilai dan budaya kerja KPK. Hal ini sudah ditanamkan sejak pegawai masuk KPK melalui program induksi. Diklat yang merupakan bagian dari pengembangan pegawai harus mengacu pada Sistem MSDM yang berbasis kompetensi dan kinerja, dimana perencanaan dan pelaksanaannya harus mengacu antara lain pada efektivitas biaya. Diklat juga merupakan pusat peningkatan kompetensi pegawai serta diharapkan dapat menjadi sarana pegawai dalam memahami dan menjalankan *Knowledge Management* (KM) di lingkungan KPK.

Sebagai salah satu sarana pengembangan SDM KPK, pada tahun 2007 telah dibuat desain *Knowledge Management* (KM) melalui proses sinergi seluruh potensi pengetahuan yang ada di organisasi KPK. Melalui program KM pegawai mampu memanfaatkan dan meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian yang spesifik untuk kemudian diaplikasikan sehingga menciptakan nilai tambah dan meningkatkan keunggulan bersaing organisasi KPK.

Dalam tahun 2007, program diklat mulai dibuat secara terstruktur mengacu kepada hasil analisis kebutuhan pelatihan dan masih berbasiskan organisasional. Program diklat selama 2007 dijabarkan dalam program-program antara lain: Analisis Kebutuhan Pelatihan, Diklat Pegawai Baru KPK, Diklat Peningkatan Kompetensi Pegawai KPK, Matrikulasi dan Sertifikasi, *Workshop*, serta Bimbingan Mental dan Spiritual.

d) pengembangan SDM;

Perencanaan dan pelaksanaan pengembangan SDM harus mengacu antara lain pada pada efektivitas biaya. Pengembangan SDM KPK dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, mutasi, rotasi, dan promosi yang disesuaikan dengan tuntutan beban kerja, tujuan dan sasaran organisasi berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing pegawai. Pengembangan karir pegawai dilakukan secara adil dan terbuka bagi setiap pegawai

yang memenuhi syarat untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam program kerja tahun 2008, telah disusun program peningkatan kualitas profesi hukum dengan jenis kegiatan berupa pendidikan dan pelatihan teknis, penyelenggaraan ceramah/diskusi/seminar, penyelenggaraan sidang/konferensi internasional di dalam maupun di luar negeri, penelitian, pengembangan hukum, dan penguatan kelembagaan, serta penyempurnaan standar audit kode etik internal audit.

e) manajemen kinerja;

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan kinerja yang terukur untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai KPK.

Manajemen kinerja meliputi penetapan sasaran, penyesuaian kompetensi ke arah pencapaian sasaran serta penilaian dan pengukuran kinerja. Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan kegiatan perencanaan, monitoring, dan evaluasi terhadap pencapaian hasil kerja dengan menggunakan parameter-parameter yang terukur. Hasil penilaian kinerja pegawai KPK menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pengembangan pegawai dan kompensasi pegawai.

Sistem manajemen kinerja yang saat ini dipergunakan di KPK menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* yang mengukur 4 area yaitu: perspektif finansial, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang sudah di turunkan (*cascade*) hingga tingkat pegawai. Dengan demikian seluruh pegawai KPK memiliki sasaran kerja/target yang disusun berdasarkan kesepakatan bersama antara pegawai yang bersangkutan dengan atasannya, sehingga dapat diperhitungkan tingkat pencapaiannya. Penilaian ini tidak hanya meliputi pencapaian sasaran kerja, namun juga kompetensi perilaku. Untuk meningkatkan kinerja maka atasan melakukan pengarahan dan atau memberikan umpan balik sesuai dengan kendala yang dihadapi. Sasaran kerja/target ini menjadi pedoman dalam mengelola kinerja pegawai. Dalam penerapan manajemen kinerja,

KPK menerapkan pemberian penghargaan (*reward*) dan pembinaan (*punishment*) secara tegas.

Di tahun 2007, KPK melalui Biro SDM melaksanakan kegiatan penyempurnaan manajemen kinerja pegawai melalui aplikasi PMS (*Performance Management System*), dimana hasil PMS digunakan sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan kepegawaian menyangkut insentif dan program pengembangan pegawai. Dalam program kerja tahun 2008, telah disusun program peningkatan kualitas profesi hukum dengan tujuan meningkatkan kinerja SDM KPK dalam rangka pemberantasan korupsi. Sasaran yang ingin dicapai adalah terciptanya SDM KPK, khususnya penegak hukum yang profesional dan berkualitas.

f) kompensasi;

Kompensasi diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi positif dan atau jasanya. Gaji pegawai KPK ditetapkan berdasarkan kompetensi dan kinerja sesuai dengan kontribusi pegawai kepada KPK. Besaran kompensasi pegawai KPK ditetapkan melalui peraturan KPK. Jumlah pegawai dan kebutuhan belanja pegawai KPK ditetapkan tidak melampaui pagu belanja pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan kepada KPK.

Melalui Tim Evaluasi, pada tahun 2007 penyempurnaan sistem penggajian dijadikan salah satu penekanan dalam evaluasi pelaksanaan PP 63/2005. Pada tahun 2007 pula dilaksanakan penyusunan desain sistem penggajian baru sebagai penyempurnaan sistem penggajian tahun sebelumnya dengan mengacu pada hasil re-evaluasi jabatan di tahun 2007. Proses penyempurnaan sistem penggajian meliputi tiga hal yaitu memperhatikan tingkat jabatan suatu posisi pekerjaan (*pay for position*), memperhatikan kompetensi pegawai sebagai pemegang jabatan (*pay for person*), dan memperhatikan hasil kinerja pegawai sesuai dengan pencapaian target kinerjanya (*pay for performance*) melalui pemberian insentif, penyesuaian gaji dengan sistem merit serta pengembangan pegawai melalui program promosi atau rotasi jabatan.

g) hubungan kepegawaian;

Untuk menjamin hubungan kepegawaian yang serasi dan bertanggung jawab antar pegawai dan antara pegawai dengan KPK, maka pegawai dapat membentuk wadah pegawai KPK dan KPK membentuk Dewan Pertimbangan Pegawai. Wadah pegawai merupakan organisasi yang dibentuk guna menjamin hubungan kepegawaian yang serasi dan bertanggung jawab antar pegawai dan antara pegawai dengan KPK, serta untuk menampung dan menyampaikan keluhan/aspirasi pegawai kepada Pimpinan KPK. Dewan Pertimbangan Pegawai bertugas memberikan rekomendasi kepada Pimpinan KPK yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian KPK. Keanggotaan Dewan Pertimbangan Pegawai ditetapkan oleh Pimpinan KPK.

h) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja;

Pemberhentian pegawai KPK dilakukan berdasarkan Peraturan KPK, yaitu apabila pegawai memasuki batas usia pensiun atau karena sebab lain (meninggal dunia, atas permintaan sendiri, pelanggaran disiplin dan kode etik, atau tuntutan organisasi). Pegawai yang diberhentikan sebagai pegawai KPK diberikan hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.

i) audit SDM

Audit SDM dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki Sistem MSDM KPK. Audit SDM dilakukan melalui pemeriksaan kualitas secara menyeluruh sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM. Audit SDM lebih memfokuskan pada upaya pengelolaan MSDM agar selalu di jalurnya dan lebih bersifat ilmiah.

Untuk menilai Sistem MSDM KPK sebagai suatu sistem yang efektif, dalam PP No. 63/2005 juga diatur mekanisme evaluasi secara berkala dengan membentuk Tim Evaluasi. Tim ini bertugas melakukan Evaluasi terhadap Pelaksanaan Sistem MSDM KPK secara periodik setiap 6 (enam) bulan. Tim evaluasi dipimpin oleh salah seorang Pimpinan KPK dengan beranggotakan wakil dari Kementerian Negara, Badan/Lembaga dan Departemen (MENPAN, Departemen Keuangan, Sekretariat Negara, Sekretariat Kabinet, BKN, LAN dan KPK). Tim ini bertugas menilai kemajuan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM di KPK sebagaimana tertuang dalam PP No. 63/2005 tentang Sistem MSDM KPK agar berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan yang meliputi: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan,

pengembangan SDM, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan kepegawaian, pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja, dan audit SDM. Melalui Tim Evaluasi ini, pada tahun 2007 evaluasi pelaksanaan PP 63/2005 lebih ditekankan pada proses pelaksanaan per pilar manajemen SDM terutama penyempurnaan sistem penggajian dan manajemen kinerja. Tim evaluasi yang dibentuk oleh KPK mempunyai masa tugas paling lama 4 (empat) tahun sejak dibentuk.

Dengan demikian terdapat pengendalian yang cukup kuat terhadap pelaksanaan Sistem MSDM KPK yaitu pengendalian dari dalam organisasi melalui kegiatan audit SDM, juga pengendalian dari luar dalam bentuk evaluasi pelaksanaan Sistem MSDM sehingga dapat dideteksi sejak dini segala bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi untuk selalu diperbaharui agar tetap sesuai dengan visi dan misi KPK.

Seluruh fungsi MSDM tersebut harus senantiasa mengacu kepada visi, misi, sasaran dan strategi jangka panjang maupun jangka pendek KPK, pagu anggaran setiap tahunnya dengan memperhatikan efektivitas biaya, waktu dan sumber daya lainnya

2. Komposisi SDM KPK

Komposisi pegawai KPK per 18 Desember 2007 yang berjumlah 450 orang adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel III.1

Komposisi Pegawai menurut Unit Organisasi

No.	Unit Organisasi	Total	
		Jml	%
1.	Pimpinan	5	1,11
2.	Penasehat	2	0,44

3.	Deputi Bidang Pencegahan	80	17,78
4.	Deputi Bidang Penindakan	120	26,67
5.	Deputi Bidang INDA (Informasi dan Data)	72	16
6.	Deputi Bidang PIPM (Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat)	46	10,22
7.	Sekretariat Jenderal	73	16,22
8.	Calon Pegawai Fungsional (<i>CPF/Functional Personnel Candidate</i>)	52	11,56
Total		450	100

Sumber: Laporan Tahunan KPK 2007

Tabel III.2

Komposisi Pegawai menurut Kelompok Jabatan

No.	Jabatan	Total	
		Jumlah	%
1.	Pimpinan	5	1,11
2.	Penasehat	2	0,44
3.	Struktural	26	5,78
4.	Fungsional Spesifik	214	47,56
5.	Fungsional Umum	33	7,33
6.	Administrasi dan Pendukung	118	26,00
7.	Calon Pegawai Fungsional (<i>CPF/Functional Personnel Candidate</i>)	52	12,56
Total		450	100

Sumber: Laporan Tahunan KPK 2007

Tabel III.3

Komposisi Pegawai menurut Status Kepegawaian

No.	Jabatan	Total	
		Jumlah	%
1.	Pimpinan	5	1,11
2.	Penasehat	2	0,44

3.	Pegawai Tetap	190	42,22
4.	Pegawai Tidak Tetap	58	12,89
5.	Pegawai Negeri Dipekerjakan	195	43,33
Total		450	100

Sumber: Laporan Tahunan KPK 2007

Tabel III.4

Rumpun Jabatan (RJ) Pegawai KPK

No.	Rumpun Jabatan (RJ)	Keterangan
1.	RJ Struktural	Setiap rumpun terdiri dari 3 tingkat yaitu Tingkat Utama, Tingkat Madya, dan Tingkat Muda
2.	RJ Fungsional Represi	
3.	RJ Fungsional Preventif	
4.	RJ Fungsional Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat	
5.	RJ Fungsional Umum	
6.	RJ Teknis	
7.	RJ Administrasi Umum	

Sumber: Laporan Tahunan KPK 2007