

## Perilaku Korupsi di Indonesia: Tinjauan Teoritik Model MARS

Kandung Sapto Nugroho \*)

\*) Doktoral Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang

Jl. Erlangga Barat 7 No 35 Semarang – Jawa Tengah Indonesia

E-mail: \*) kandungsaptonugroho@gmail.com

### Abstract

*Corruption behavior is not a culture. Culture is a positive value. Corruption behavior is a negative value, so corruption is not a culture. Many factors cause corruption to flourish in Indonesia, so from year to year it is difficult to eradicate it. This study tries to identify the causes or conditions underlying corruption in Indonesia. The method used in this study is Systematic Literature Review (SLR), which is by identifying, assessing, and interpreting all findings on a research topic to answer the research questions that have been previously determined. The results of a theoretical study that individual behavior will be influenced by four things, namely motivation, ability, role perceptions, and situational factors, abbreviated as MARS. The conclusion of this theoretical study is that corruption behavior is the output of an individual's thinking system as a counterproductive behavior that is formed due to individual character factors and organizational culture's contribution. So eradicating corrupt behavior must be intervened with policies that focus on forming / motivating motivators, employee up-grading abilities, clarity of the role of individuals in the organization and system improvement, organizational culture that encourages employees to perform better.*

**Keywords:** budaya; model MARS; perilaku korupsi.

### 1. Pendahuluan

John Dalberg Acton dalam Alamsyah dkk (2018), “*Power tends to corrupt, and absolute power corrupts absolutely*”. Teori ini menggambarkan interaksi kekuasaan dan korupsi, bahwa kekuasaan akan cenderung disalahgunakan (korupsi) dan kekuasaan yang mutlak maka niscaya akan melakukan tindakan perilaku korupsi. Permasalahan korupsi bukan hanya permasalahan di Indonesia namun juga

sudah menjadi isu dunia. *Transparency International* menjelaskan dalam Indeks Persepsi Korupsi 2019 mengungkapkan sejumlah negara yang mengejutkan karena hanya menunjukkan sedikit atau bahkan tidak ada perbaikan dalam pemberantasan korupsi. Analisis *Transparency International* (2019), juga menunjukkan bahwa mengurangi uang dalam politik dan mempromosikan pengambilan keputusan

politik yang inklusif sangat penting untuk mengekang korupsi.

Korupsi masih permasalahan serius di Indonesia, masih lembaga yang sama yakni *Transparency International* menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat 85 dari 180 negara dengan nilai skor 40, setara dengan negara-negara seperti Guyana, Kuwait, Lesotho, Trinidad and Tobago. Apabila dibandingkan dengan tahun 2018 telah terjadi kenaikan skor yakni dari 38 ke 40 namun menurut mantan Komisioner Komisi Pemberantasan Korupsi, Bambang Widjojanto (2020), bahwa angka kenaikan indeks ini cuma keberuntungan, tidak menggambarkan kondisi kebaruan karena survei dilaksanakan di Januari-Maret tahun 2019 sedangkan apabila melihat peristiwa di akhir tahun 2019 maka pasti akan nyungsep. Menurut Okenews (2019) hal ini karena pada akhir tahun 2019 terjadi revisi Undang-undang Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang menimbulkan pro dan kontra di Indonesia karena ditengarai sebagai upaya pelemahan Komisi

Pemberantasan Korupsi. Hari ini kita melihat kiprah KPK yang baru dilantik akhir Desember 2019 mulai menunjukkan kinerja yang berbeda, memburuk.

Tindakan korupsi sebagai perilaku manusia, Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (2019) dari tahun ke tahun mengukur Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) di Indonesia. Pada tahun 2019 IPAK mengalami kenaikan menjadi 3,70 dari tahun sebelumnya 3,66. Angka ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilainya menunjukkan semakin anti korupsi sedangkan semakin kecil nilainya menggambarkan semakin permisif pada perilaku korupsi. Lebih detailnya lihat gambar berikut ini:

Gambar 1. Indeks Perilaku Anti Korupsi di Indonesia Tahun 2012-2019



Sumber : BPS-RI, 2019

Data BPS (2019) menunjukkan anomali, di satu sisi angka IPAK mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya (dari 3,66 pada tahun 2018 menjadi 3,70 pada tahun 2019), di sisi lain terjadi penurunan kesadaran

anti korupsi masyarakat (semakin permisif di masyarakat) misalkan, (a) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap memberi uang/barang kepada ketua RT/RW/Kades/Lurah ketika suatu keluarga melaksanakan hajatan menurun dari 41,36 (tahun 2018) menjadi 40,93 (tahun 2019); (b) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap memberi uang/barang kepada tokoh masyarakat lainnya ketika suatu keluarga melaksanakan hajatan meningkat dari 46,48 (tahun 2018) menjadi 47,81 (tahun 2019); (c) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap memberi uang/barang kepada ketua RT/RW/Kades/Lurah ketika menjelang hari raya keagamaan meningkat dari 29,32 (tahun 2018) menjadi 30,23 (tahun 2019); (d) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap memberi uang/barang kepada tokoh masyarakat lainnya ketika menjelang hari raya keagamaan meningkat dari 39,93 (tahun 2018) menjadi 40,92 (tahun 2019); (e) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap istri yang menerima uang tambahan dari suami di luar penghasilan tanpa mempertanyakan asal usul uang tersebut meningkat dari 22,52 (tahun 2018) menjadi 25,56 (tahun 2019); (f) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap seorang pegawai negeri menggunakan

kendaraan dinas untuk keperluan keluarga meningkat dari 20,74 (tahun 2018) menjadi 22,52 (tahun 2019); (g) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap orang tua mengajak anaknya dalam kampanye Pilkada/Pemilu demi mendapatkan uang lebih banyak menurun dari 12,61 (tahun 2018) menjadi 12,88 (tahun 2019); dan (h) Persentase masyarakat yang menganggap wajar sikap seseorang mengetahui saudaranya mengambil uang tanpa izin tetapi tidak melaporkan kepada orang tuanya meningkat dari 2,41 (tahun 2018) menjadi 2,76 (tahun 2019). Dengan fakta ini membutuhkan upaya luar biasa untuk bisa mengurangi/menghilangkan perilaku korupsi dari bumi Indonesia.

Guna menekan perilaku korupsi di Indonesia, regulasi mewajibkan setiap penyelenggara negara untuk melaporkan harta kekayaannya sebelum dan sesudah menjadi penyelenggara negara. Komisi Pemberantasan Korupsi menyampaikan data rekapitulasinya sebagai berikut:

Tabel 1. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara

Bidang	Wajib Lapori	Sudah Lapori	Belum Lapori	Kepatuhan
Eksekutif	265.083	245.476	19.607	92,60%

Bidang	Wajib Lapor	Sudah Lapor	Belum Lapor	Kepa- tuhan
Yudikatif	19.490	18.807	683	96,50%
Legislatif- MPR	8	8	-	100,00%
Legislatif- DPR	554	488	66	88,09%
Legislatif- DPD	132	108	24	81,82 %
Legislatif- DPRD	17.749	15.175	2.304	86,82%
Pemilu Legislatif- DPR RI	811	263	548	32,43 %
Pemilu Legislatif- DPD RI	694	557	137	80,26%
Pemilu Legislatif- DPRD	15.365	8.155	7.210	53,08%
BUMN/ BUMD	28.237	27.046	1.191	95,78%
<b>Jumlah</b>	<b>347.853</b>	<b>316.083</b>	<b>31.770</b>	<b>90,87%</b>

Sumber: KPK-RI, 2019

Dari data di atas menunjukkan bahwa perilaku penyelenggara negara untuk melaporkan harta kekayaannya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih terdapat

31.770 orang wajib lapor harta kekayaan belum berkomitmen untuk melaporkan, secara keseluruhan sudah 90,87 persen sudah melaporkan walaupun belum menggambarkan kejujuran dalam pengisian riil data laporan harta kekayaan penyelenggara negara. Kejujuran merupakan perilaku manusia, ketika diawali dengan ketidakjujuran maka akan menjadi bibit perilaku korupsi. Perilaku korupsi sudah membudaya seperti yang disampaikan Santoso, Meyriswati, dan Alfian (2014), bahwa begitu masifnya korupsi terjadi di Indonesia seolah memberikan simpulan bahwa korupsi telah menjadi kebudayaan warga bangsa Indonesia. Artinya, terdapat berbagai gejala-gejala kebudayaan yang mendorong korupsi mudah dilakukan di setiap lembaga. Ada mentalitas kebudayaan yang rendah dalam ruang batin pelaku korupsi untuk menjalankan aksinya. Walaupun menurut Fiona Robertson-Snape (1999) dalam Siregar (2017), menjelaskan bahwa secara kultural praktik korupsi di Indonesia dihubungkan dengan bukti-bukti kebiasaan kuno orang Jawa. Artikel ini berupaya untuk mengidentifikasi penyebab atau yang melatarbelakangi perilaku korupsi di Indonesia.

## 2. Metode

Artikel ini menggunakan studi kajian literature teoritik atas fenomena korupsi di Indonesia. Shuttleworth dalam Wahono (2016), bahwa terdapat empat metode dalam melakukan literatur review yakni: (1) *Traditional Review*; (2) *Sytematic Mapping Study*; (3) *Systematic Literature Review/ Systematic Review*; dan (4) *Tertiary Study*. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah *Systematic Liteature Review* (SLR). Kitchenham & Charters (2007) dalam Wahono (2016), menjelaskan langkah metode ini adalah dengan mengidentifikasi, menilai, dan mengintrepretasi seluruh temuan-temuan pada suatu topik penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 3. Hasil

Kajian ini merupakan kajian teoritik atas fenomena korupsi di Indonesia dibedah dengan teori McShane dan Glinow (2018), menjelaskan bahwa perilaku individu akan dipengaruhi oleh empat hal yakni *motivation*, *ability*, *role perceptions*, dan *situational factors* yang disingkat menjadi MARS. Bahwa keempat hal ini merupakan faktor kritis terhadap perilaku dan kinerja individu, jika salah satu faktornya rendah maka kinerja akan buruk. *Motivation* akan terdiri tiga elemen yakni *direction*, yakni

arah tujuan yang akan dicapai bukan secara acak, baik pada kuantitas maupun kualitas. *Intensity*, menggambarkan seberapa banyak alokasi yang diupayakan untuk mencapai tujuan, dan *persistence*, menggambarkan kegigihan yang mengacu pada lamanya waktu bagi individu yang terus dilakukan untuk mencapai tujuan.

*Agility*, menggambarkan pada bakat alami dan kemampuan yang dipelajari yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan. Bakat adalah kemampuan alami yang dipunyai individu yang mempengaruhi dalam mempelajari tugas dan peran dengan lebih baik. Kemampuan ini terkait dengan keterampilan fisik dan mental. Kedua hal ini yakni bakat dan kemampuan akan menjadi elemen pokok dalam kompetensi yang akan menghasilkan kinerja yang unggul. *Role perceptions*, ini akan menggambarkan kemampuan individu dalam memahami tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan yang diharapkan dari tugas pekerjaannya. Kejelasan peran ini memiliki tiga hal, pertama, yakni individu memiliki persepsi peran yang jelas ketika memahami tugas dan atau konsekuensi spesifik sebagai tanggung jawab individu dalam organisasi, kedua, kejelasan peran ketika individu dihadapkan pada skala prioritas dan ekspektasi kinerja individu,

ketiga, pelibatan dalam memahami perilaku atau prosedur untuk menyelesaikan tugas.

*Situational factors*, bahwa situasi akan mempengaruhi perilaku individu dan kinerja yang dihasilkan oleh individu. Situasi akan mampu membatasi atau bahkan malah memfasilitasi perilaku dan kinerja dan situasi juga mampu memberikan *guidance*, menjadi arahan dan mampu memotivasi seseorang. Dengan adanya *standard operating procedurs* akan mampu membentuk situasi, iklim dan suasana kerja yang lebih kondusif sekaligus menjauhkan pegawai dari mal administrasi atau kesalahan-kesalahan yang merugikan organisasi.

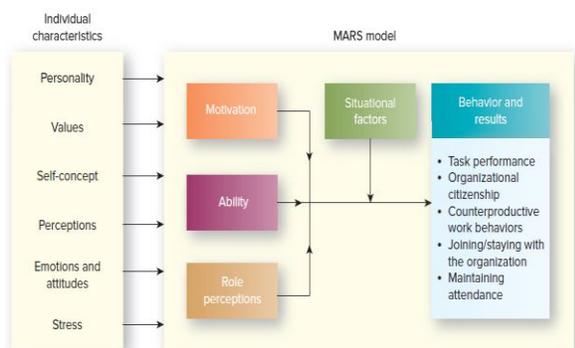
Adapun inputnya adalah individual karakteristik yakni, *personality, values, self-concept, perceptions, emotions and attitudes*, dan *stress*. Sedangkan yang menjadi output dari MARS adalah lima jenis perilaku yakni *task performance, organizational citizenships, counterproductive work behaviors, joining/staying with the organization*, dan *maintaining attendance*. *Task performance*, hal ini akan menggambarkan pada sikap perilaku sukarela atas tujuan individu untuk berkontribusi pada tujuan organisasi yang terdiri dari tiga jenis kinerja yakni pertama, mahir karena mampu bekerja efisien dan

efektif atau di atas standar kerja, kedua, kinerja adaptif yang menggambarkan seberapa baik pegawai merespon perubahan di tempat kerja dan dalam tugas pekerjaan mereka, ketiga, kinerja proaktif yakni kemampuan inisiatif pegawai untuk mengantisipasi dan memperkenalkan pola kerja yang menguntungkan organisasi. *Organizational citizenships*, ini akan menggambarkan bentuk kerja sama dan berbagi bantuan kepada rekan kerja lain dalam organisasi yang mendukung dalam konteks sosial dan psikologis organisasi, ini akan menjadi kohesifitas individu dalam organisasi misalkan saling mendukung, saling membantu pekerjaan antar individu walaupun bukan tugas pokok individu tersebut. Hal ini akan mempengaruhi efektifitas individu, team maupun organisasi.

*Counterproductive work behaviors*, perilaku ini akan mempunyai dampak langsung atau tidak langsung pada organisasi, secara substansial perilaku ini bisa merusak efektifitas organisasi. Konsep ini mencakup termasuk perilaku menyimpang dari metode kerja, tidak jujur, mencuri, korupsi menyabotase pekerjaan dan menghabiskan sumber daya. *Joining/staying with the organization*, konsep ini menjelaskan pentingnya sumber

daya manusia bagi organisasi, pegawai yang keluar membawa keterampilan, *relationship* dengan stakeholder eksternal dan bagi pegawai baru membutuhkan waktu untuk belajar. Perilaku *turnover* ini akan sedikit banyak mengganggu efektifitas organisasi walaupun memang pergantian orang akan menimbulkan manfaat seperti munculnya orang baru dengan ide baru dan membuang orang yang berperilaku kontraproduktif. *Maintaining attendance*, efektifitas organisasi akan lebih mudah diraih apabila pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang dijadwalkan sehingga kehadiran pegawai yang minim akan menyebabkan kekurangan staf dan meningkatkan resiko lembur pekerjaan dan berkurangnya keterampilan pegawai sehingga akan menimbulkan konflik dan ketidakadilan dalam hal absensi pegawai. Lebih jelasnya lihat gambar berikut:

Gambar 2. Kerangka MARS Model



Sumber: Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2018. *Organizational Behavior, Emerging*

*Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*, ISBN 978-1-259-56279-2

#### 4. Pembahasan

Marbun (2006) menyampaikan bahwa upaya pemberantasan korupsi di Indonesia belum bersinergi dengan baik karena tidak didukung oleh kemauan politik yang tinggi, rendahnya kemauan untuk berubah dari dalam pemerintahan dan belum kuat serta kurang berpengaruhnya tekanan eksternal untuk mendorong perubahan di antara berbagai kelembagaan yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemberantasan korupsi. Korupsi di Indonesia sudah menjadi masalah yang sangat kompleks sehingga pembahasan korupsi di Indonesia bisa dikaji dari berbagai sudut pandang, tidak terkecuali pada aspek perilaku korupsinya. Dengan model MARS bisa menjelaskan latar belakang munculnya perilaku korupsi dan mampu menjawab mengapa pemberantasan korupsi di Indonesia sulit dilakukan. Faktor pertama yakni *motivation* perilaku korupsi yang muncul disebabkan dari tiga unsur yakni *direction*, yakni ketiadaan arah tujuan individu dan organisasi yang terinci, terkontrol secara benar sehingga kinerja baik kuantitas maupun kualitasnya tidak sesuai standar. Unsur kedua yakni *intensity*,

ketiadaan kejelasan besaran alokasi sumber daya yang dialokasikan untuk proses pencapaian tujuan. Unsur ketiga yakni *persistence*, kurangnya kegigihan dari pegawai sehingga gampang menyerah dan tidak teruji oleh waktu bagi individu yang terus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dikalahkan oleh tujuan individu organisasi.

Jack Bologne dalam Rusdi dan Prasetyaningrum (2015) menjelaskan *GONE Theory*, bahwa faktor-faktor yang menyebabkan korupsi meliputi *greeds* (keserakahan) yakni sifat individu seseorang yang tidak pernah merasa puas dengan yang dimiliki, *opportunities* (kesempatan) yakni berkaitan dengan keadaan lembaga atau organisasi tempat bekerja yang membuka peluang untuk berbuat korupsi misalkan karena sistem pengendalian yang lemah, *needs* (kebutuhan), hal ini berkaitan dengan kebutuhan manusia yang tidak ada habisnya, dan *exposures* (pengungkapan), hal ini akan terlihat dari konsekuensi dari tindakan perilaku korupsi yang diberikan hukuman namun tidak menimbulkan efek jera bagi individu lain.

Faktor kedua yakni *Ability*, kemampuan bakat alami individu pegawai dan kemampuan individu mempelajari sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaan akan

mempengaruhi proses pencapaian kinerja yang memuaskan. Tetapi bila tidak dilandasi dengan karakter kepribadian yang baik seperti kejujuran maka *ability* tersebut justru malah akan digunakan untuk mensiasati regulasi untuk kepentingan individu yang berujung pada perilaku korupsi. Menurut Buss dan Finn (1987) bahwa pada karakter orang dewasa seringkali terdapat karakter yang cenderung *dominance, rebelliousness, aggressiveness, machiavellianism*, dan *impression management*, sehingga kontrol atas perilaku korupsi akan sangat bervariasi. Kemampuan atau *ability* pejabat penyelenggara negara yang melekat dengan jabatannya yakni kewenangan diskresi dalam menjalankan tugas pekerjaannya seringkali berbuah pada penyalahgunaan kewenangan seperti yang disampaikan Irawan (2011), seringkali pejabat terperangkap melakukan kejahatan korupsi karena kuasa diskresinya.

Faktor ketiga yakni *role perceptions*, perilaku korupsi muncul seringkali disebabkan karena individu penyelenggara negara dalam memahami peran dari konsekuensi dari tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya atau yang diharapkan dari tugas pekerjaannya tidak mampu dipahami dengan baik. Sehingga penyelenggara negara tidak memiliki

persepsi yang sama dengan harapan organisasi sehingga ketika dihadapkan pada skala prioritas menghadapi dilema atau kegamangan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Faktor keempat yakni *situasional factors*, individu pegawai seringkali berhadapan dengan situasi yang akan mempengaruhi perilaku individu dan kinerja yang dihasilkan oleh individu, apabila situasi yang ada dalam organisasi memungkinkan untuk berbuat curang, maka individu tersebut akan cenderung berbuat curang namun bila situasi organisasi mendukung untuk perilaku jujur maka kejujuran yang akan dihasilkan.

Kajian perilaku korupsi akan sangat individualistik walaupun ada faktor organisatoris di dalamnya. Perilaku individu akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yakni, *personality, values, self-concept, perceptions, emotions and attitudes*, dan *stress*. Modak dan Halperin (2008) dalam Aidt dan Rauh (2018) menjelaskan bahwa kepribadian individu paling tidak ada lima yakni *openness* (keterbukaan, menggambarkan karakter perseptif-picik; imajinatif-tidak imajinatif; kreatif-tidak kreatif; penasaran tidak tertarik; percaya diri-tidak yakin), *conscientiousness* (hati nurani, menggambarkan karakter

kemampuan terorganisir-tidak terorganisir; bertanggung jawab-tidak bertanggung jawab; hati-hati ceroboh; sistematis tidak sistematis, pekerja keras-malas), *extraversion* (menggambarkan karakter pengendalian emosi seperti tenang-bicara; berani-takut; pemalu-pemalu), *neuroticism* (menggambarkan karakter pemaarah-ramah; santai tegang; mudah gugup; moody-mantap; puas-tidak puas), dan *agreeableness* (menggambarkan karakter kepribadian yang hangat dingin; lembut-kasar; baik tidak baik; sopan-kasar; simpatik-tidak simpatik).

Karakteristik individu juga dipengaruhi oleh preferensi nilai dari setiap individu yang akan dibawa sepanjang hidupnya dimanapun berada. Misalkan tingkat pendidikan, norma sosial dan budaya dimana individu hidup, pengalaman hidup akan membentuk karakter kepribadian seseorang. Pengaruh budaya misalkan disampaikan oleh Rusdi dan Prasetyaningrum (2015) bahwa budaya *Siri'na Pacce* yang menjadi sistem nilai sosial di etnis Bugis, Makasar, mandar dan Toraja berpengaruh pada perilaku korupsi, semakin tinggi mengamalkan *Siri'na Pacce* maka akan semakin rendah perilaku korupsinya. *Siri'na Pacce* merupakan sistem tata nilai yang terdiri dari empat unsur yakni

aktualisasi diri, rasa malu dan bersalah, kesetiaan dan kejujuran. Semakin tinggi tingkat pendidikan idealnya akan menghasilkan moralitas yang semakin baik dan meningkatkan semangat anti perilaku korupsi, hal ini terkonfirmasi seperti yang disampaikan BPS (2019) bahwa semakin tinggi pendidikan, masyarakat cenderung semakin anti korupsi. Pada tahun 2019, Indek Perilaku Anti Korupsi masyarakat berpendidikan SLTP ke bawah sebesar 3,57; SLTA sebesar 3,94; dan di atas SLTA sebesar 4,05.

Pendidikan tinggi harus mengambil peran dalam perang melawan perilaku korupsi. Kholiq (2016) menyampaikan bahwa perguruan tinggi sebagai *moral force* dalam pemberantasan korupsi. Kemudian Iskandar (2018) menyampaikan bahwa pendidikan tinggi harus mampu menggali, merumuskan nilai-nilai integritas, mentransformasikannya dengan pengembangan strategi dan program sekaligus sebagai pengawas dengan membentuk kader anti korupsi dengan pendidikan anti korupsi dengan *grand design* yang jelas tentang pemberantasan korupsi, seperti yang disampaikan Koesoemo dkk (2017) bahwa pendidikan anti korupsi urgen diterapkan pada pelajar dan mahasiswa. Atau seperti yang

disampaikan oleh Habibi (2018), perlunya cuci otak dengan doktrin bawah sadar untuk mengurangi perilaku korupsi.

Kemampuan memahami *self-concept* yakni kemampuan memahami dan berbicara pada diri sendiri tentang eksistensi diri, kemampuan sosial membaca posisi diri, *who am I ?* dan kemampuan memahami etika sangat menentukan perilaku individu dalam organisasi. Persepsi individu akan terbentuk dari pengalaman hidup dan preferensi nilai individu yang akan termanifestasikan ke dalam emosi dan sikap dan berdampak pada tingkat stres pada individu dipengaruhi dari karakter individu. Entitas sosial terkecil adalah keluarga sehingga doktrinasi pendidikan anti korupsi yang akan menjadi perilaku korupsi harus dilakukan di keluarga sebagai pembentuk karakter individu. Utami, Hasanah dan Tarma (2016) menyampaikan bahwa keluarga sangat berperan dalam pembentukan karakter anti korupsi dalam diri remaja. Perilaku anti korupsi harus diajarkan sejak dini. Lestari (2018), bahwa pendidikan usia dini tentang perilaku anti korupsi bisa diajarkan melalui *story telling*. Fakta BPS (2019) menunjukkan bahwa masyarakat pada usia 40–59 tahun paling anti korupsi dibanding kelompok usia lain. Basarah (2020), Namun cukup miris ketika ditemukan perilaku tidak etis dan

cenderung koruptif yang diawali dari *conflict of interest* yang dilakukan oleh dua staff khusus milenial Presiden Joko Widodo sehingga didesak public untuk mengundurkan diri yakni Belva Devara dan Andi Taufan untuk menghindari *abuse of power*, karena menjadi *provider* pelatihan online kartu pra-kerja dan mengirimkan surat kepada camat di seluruh Indonesia untuk memfasilitasi perusahaan milik pribadinya. Individu harus mampu memahami etika birokrasi berdasarkan kode etik yang transparan, adil dan memenuhi moralitas. Wijaya dan Noak (2019), menyampaikan perlunya internalisasi etika birokrasi dan perlunya penguatan sistem pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencegah korupsi.

Output dari MARS adalah lima jenis perilaku yakni *task performance*, *organizational citizenships*, *counterproductive work behaviors*, *joining/staying with the organization*, dan *maintaining attendance* yang akan dijelaskan satu per satu. Maraknya perilaku korupsi di Indonesia bahkan sudah ada yang menganggap sebagai budaya menunjukkan sudah mendarah dagingnya perilaku korupsi dan sulit untuk diberantas dan sudah dilabelin sebagai kejahatan luar biasa (*extra ordinary crime*). *Task performance*, kinerja

individu dalam menjalankan tugas dikategorikan ke dalam 3 level yakni mahir, adaptif, dan proaktif. Kemampuan ini adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dikaitkan dengan kemampuan merespon perubahan. Untuk menekan perilaku korupsi organisasi harus mempunyai indikator kinerja secara yang terukur, termonitor semakin detail semakin baik sehingga memudahkan pengendalian bila terjadi deviasi atas tujuan organisasi. *Organizational citizenships*, hal ini akan menjadi bumerang ketika kerja sama dan tolong menolong antar lini kerja namun dalam hal negatif sehingga justru akan melanggengkan perilaku/budaya organisasi. Perilaku korupsi yang semakin masif di Indonesia salah satunya dilanggengkan oleh kultur organisasi yang cenderung korup. Budiman (2006), menyampaikan bahwa titik tekan pemberantasan korupsi bukan lagi pada mengadili pelaku korupsi namun bagaimana mencegah dengan memutus penyebarannya dengan cara membongkar jejaring dalam birokrasi.

Budaya birokrasi yang sudah tersistemik puluhan tahun mewarisi masalah pelik. Pucuk pimpinan birokrasi yang diisi oleh politisi atau hasil proses politik juga menjadi salah satu masalah. Hasbullah (2017) menyampaikan bahwa sistem

birokrasi menjadi penyebab terjadi korupsi di birokrasi misalnya dengan adanya perintah atasan untuk memotong anggaran pekerjaan pengadaan barang dan bawahan menjalankan perintah sebagai bentuk tugas jabatan. Oleh karena itu ASN memiliki peran sentral dalam agenda merubah perilaku korupsi menjadi perilaku anti korupsi. Lantapon dkk (2018) menyampaikan bahwa ASN harus berperan melakukan pencegahan korupsi, penanaman semangat nasional pemberantasan korupsi dengan internalisasi nilai-nilai Pancasila, niat dan komitmen anti korupsi dari ASN, edukasi internal dan eksternal serta penindakan. Namun dalam hal penindakan perilaku korupsi Manegeng (2014) menyampaikan bahwa yang menjadi penghalang dalam optimalisasi pemberantasan perilaku korupsi adalah ketidakseriusan penanganan tindakan karena adanya intervensi politik dan kekuasaan, relatif lemahnya moral dan integritas aparat penegak hukum. Kajian dari Falah (2014) menunjukkan bahwa perilaku korupsi sudah sistemik dan menjadi budaya, individu yang berlawanan tidak mampu melawan tekanan sosial sehingga terpaksa melakukan adaptasi dan rasionalisasi dan yang sudah terlibat terus menerus dalam waktu yang panjang

akan menjadi bagian yang aktif dalam sistem yang korup.

*Counterproductive work behaviors*, perilaku ini adalah bentuk nyata perilaku korupsi. Kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan yang merugikan keuangan negara, *mark-up* anggaran, *abuse of power*, akses pada sumber daya dan segala bentuk turunan korupsi. Perilaku korupsi bisa didekati dengan kajian kearifan lokal karena pembentuk preferensi nilai individu adalah local wisdom yang berangkat dari nilai-nilai budaya yang ada di sekitar lingkungan individu. Irawati (2013) menjelaskan bahwa nilai-nilai kultural mendukung munculnya struktur masyarakat sebagai pengontrol kerja birokrasi nagari, nilai ini diikuti dengan kesadaran dan partisipasi masyarakat akan peran mereka dalam mengawasi pemimpin dan pemerintahan sehingga menjadi kekuatan untuk *drive* pemberantasan korupsi.

*Joining/staying with the organization*, pemberantasan perilaku korupsi harus mendapat salah satu tantangan yakni pergantian manager dalam hal ini pergantian kepemimpinan politik secara periodik lima tahun sekali. Siklus politik ini sedikit banyak mempengaruhi agenda pemberantasan korupsi karena salah satu kunci sukses pemberantasan korupsi adalah

leadership. Seringkali faktor politik mempengaruhi perilaku korupsi aparatur sipil negara, karena ASN ditarik untuk berpolitik. Ahmad (2016) menjelaskan temuan kajiannya bahwa sistem politik adalah salah satu masalah yang dapat berpengaruh terhadap perilaku korupsi, khususnya sistem politik dalam pemilihan kepala daerah dan atau wakil rakyat. Rumesten (2014) menjelaskan bahwa maraknya perilaku korupsi kepala daerah membuat Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan wacana untuk mengembalikan pemilihan kepala daerah ke Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pemimpin yang memberikan contoh perilaku anti korupsi tentunya akan memudahkan pemberantasan perilaku korupsi. Perilaku birokrat seringkali tertinggal dalam memahami kebaruan, seperti yang disampaikan Mariana (2008) bahwa birokrasi berangkat dari nilai norma kolektif yang cenderung konservatif dan tidak adaptif terhadap nilai-nilai baru dari luar organisasi, sehingga birokrasi kurang lincah dan kurang inovatif. Seperti dalam hal inovasi pemanfaatan teknologi informasi, menurut Manurung dkk. (2019) bahwa perilaku korupsi bisa ditekan atau dikurangi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

*Maintaining attendance*, perilaku korupsi pada era Orde Baru sering ada istilah PGPS yang merupakan akronim dari Pinter-Goblok Penghasilan Sama, namun saat ini dengan manajemen berbasis kinerja sudah mulai ditinggalkan dengan adanya reformasi birokrasi berupa penerapan sistem remunerasi sehingga penggajiannya berbasis kinerja setiap individu pegawai. Reformasi birokrasi adakan upaya untuk memperbaiki perilaku birokrasi. Namun menurut Suparman (2014) menyampaikan bahwa faktor dominannya ada pada faktor internal. Suparman menyarankan akan internalisasi sikap *asketis (zuhud)* yakni sikap dan tindakan yang orientasi pada akherat bukan hanya pada nilai-nilai duniawi. Sebaiknya sikap ini *inherent* dalam diri setiap warga bangsa terutama penyelenggara negara serta penegak hukum disertai dengan integritas moral dan integritas keilmuan yang tinggi, tanpa itu maka harapan dan upaya pemberantasan korupsi di Indonesia akan sia-sia.

## 5. Simpulan

Perilaku korupsi merupakan output dan sistem berpikir individu sebagai perilaku kontraproduktif dari individu yang dibentuk oleh faktor karakteristik individu dan kontribusi budaya organisasi. Upaya

pemberantasan perilaku korupsi harus diintervensi dengan kebijakan yang fokus pada pembentuk/penggerak motivasi, *upgrading ability* pegawai, kejelasan peran individu dalam organisasi dan perbaikan sistem, kultur organisasi yang mendorong pegawai untuk berkinerja unggul.

### Daftar Pustaka

- Ahmad, Kamri., (2016). Pengaruh Sistem Politik Terhadap Praktik Korupsi, *Jurnal Jurisprudentie*, Volume 3 Nomor 2 Desember 2016, p. 123-130.
- Aidt, Toke., dan Rauh, Christopher., (2018). *The Big Five Personality Traits and Partisanship in England*, *Electoral Studies* Volume 54 (2018): 1-21
- Alamsyah, Wana., Abid, Lais., dan Sunaryanto, Agus., (2018). Laporan Kegiatan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018, Indonesia Corruption Watch, Februari 25, 2018
- Badan Pusat Statistik, (2019). Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) Tahun 2019. Berita Resmi Statistik No 75/09/Th.XXII, 16 September 2019
- Basarah, Ahmad, (2020). Basarah: 2 Staf Khusus Milenial Mundur, Hindari Abuse of Power, Accessed April, 30 2020, 02.45 pm. Cited from <https://nasional.tempo.co/read/1335805/basarah-2-staf-khusus-milenial-mundur-hindari-abuse-of-power/full&view=ok>
- Budiman, (2006). Korupsi Dalam Jejaring Birokrasi, *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, Volume VI Nomor 2 Agustus 2006, p 83-97
- Buss, Arnold H. and Finn, Stephen E., (1987). Classification of Personality Traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 52, Nomor 2 (1987): 432-444
- Falah, Falasifatul., (2014). “Kita Gak Bisa Apa-Apa...” Studi Mengenai Adaptasi Individu Terhadap Budaya Korupsi di Lingkungan Pendidikan Dasar dan Menengah di Wilayah X, *Jurnal Psikologi Integratif*, Volume 2 Nomor 2 Desember 2014, p. 18-26
- Habibi, Andrian., (2018). Doktrinasi Anti Korupsi: Program Perguruan Tinggi Menanamkan Semangat Anti Korupsi ke Alam Bawah Sadar Mahasiswa, *Jurnal Sosial dan Budaya Syari SALAM*, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Volume 5 Nomor 1 2018 pp. 25-36
- Hasbullah, (2017). Perintah Atasan atau Jabatan (Ambtelijk Bevel) Sebagai Penyebab Korupsi di Lingkungan

- Birokrasi, Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni Volume 1, No 1 April 2017, p 84-94.
- Irawan, Benny., (2011). Diskresi Sebagai Tindak Pidana Korupsi: Kajian Kriminologi dan Hukum Terhadap Fenomena Pejabat Otoritas, Jurnal Mimbar, Volume XXVII Nomor 2 (Desember 2011): 143-149.
- Irawati, (2013). Kearifan Lokal dan Pemberantasan Korupsi Dalam Birokrasi, Jurnal Mimbar olume 29 Nomor 1 Juni 2013 p. 101-110
- Iskandar, (2018). Peranan Perguruan Tinggi dalam Menciptakan Sikap Anti Korupsi di Indonesia, Serambi Akademia, Volume VI Nomor 2 November 2018 p. 18-22
- Kholiq, HM. Abdul., (2016). Peran Perguruan Tinggi dan Pemberantasan Korupsi, Jurnal Studi Agama dan Budaya Manarul Qur'an, Nomor 13 Tahun X Januari-Juni 2016.
- Koesoemo, Adi Tirto., Sumbu, Telly., dan Bawole, Grace Y., (2017). Urgensi Pendidikan Anti Korupsi Bagi Pelajar dan Mahasiswa di Kota Manado, Jurnal Lex Et Societatis Volume V Nomor 8 Oktober 2017
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2019). Pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Accessed April 26, 2020. 05.16 pm Cited from <https://www.kpk.go.id/id/statistik/lhkpn/statistik-pelaporan-lhkpn>
- Lantapon, Garry T., Pinasang, Ralfie., Regah, Rudi., (2018). Peran Aparatur Sipil Negara Dalam pemberantasan Korupsi Menurut UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Jurnal *Lex Crimen* Vol. VII/No. 4 /Jun/2018
- Lestari, Dwi Puji., (2018). Peningkatan Perilaku Anti Korupsi Melalui Metode Story Telling, Jurnal Pendidikan Anak Al-Athfal, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2018 p. 95-105
- Manegeng, Rebecca Vionna., (2014). Penghalang dan Pencegahan Terhadap Pemberantasan Korupsi di Indonesia, Jurnal *Lex et Societatis*, Volume II Nomor 8 Sep-Nov. 2014 p. 50-59
- Manurung, Elsa Debora., Sembiring, Shafita Nadya Rahmayani., dan Sulistyani, Wanodyo., (2019). Pelayanan Publik Berbasis Elektroni dan Perilaku Anti Korupsi, Jurnal Online Universtas Katolik Parahyangan Bandung, *Veritas et Justitia*, Volume 5 Nomor 2 p. 399-420

- Marbun, SF., (2006). Diskresi dan Upaya Perlindungan Pejabat Publik Dalam Upaya Pemberantasan Korupsi, Jurnal Wacana Kinerja Volume 9 Nomor 4 tahun 2006 p. 35-44
- Mariana, Dede., (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Pejabat Publik: Studi Pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Jurnal Sosiohumaniora Volume 10 Nomor 3 November 2008 p. 1-19
- McShane, Steven L., and Glinow Mary Ann Von., (2018). Organizational Behavior, Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition, ISBN 978-1-259-56279-2
- Okenews, (2019). *Panasnya Pro Kontra Revisi UU KPK*, Accessed April, 27 2020. 01.10 am Cited from <https://nasional.okezone.com/read/2019/09/10/337/2103211/panasnya-pro-kontra-revisi-uu-kpk>
- Rumesten, Iza RS., 2014. Korelasi Perilaku Korupsi Kepala Daerah Dengan Pilkada Langsung, Jurnal Dinamika Hukum, Volume 14 Nomor 2 Mei Tahun 2014, p. 350-358
- Rusdi, Mughny Ilham Wali., dan Prasetyaningrum, Susanti., (2015). Nilai Budaya *Siri'na Pacce* dan Perilaku Korupsi, Jurnal Indigenous Volume 13 Nomor 2 November 2015: 68-86
- Santoso, Listiyono., Meryriswati, Dewi., dan Alfian, Ilham Nur., (2014). Korupsi dan Mentalitas: Kendala Kultural Dalam Pemberantasan Korupsi di Indonesia, Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Volume 27 Nomor 4 Tahun 2014, hal. 173-183
- Siregar, Santi Lina., (2017). Literature Review: Perilaku Korupsi dan Penyebabnya, Fundamental Management Journal Volume 2 Nomor 1 April 2019, p. 47-56
- Suparman, Eman., (2014). Korupsi Yudisial (Judicial Corruption) dan KKN di Indonesia, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1- Nomor 2 Tahun 2014, p. 209-227
- Transparency International, (2019). Corruption Perceptions Index 2019. [www.transparency.org/cpi](http://www.transparency.org/cpi) ISBN: 978-3-96076-134-1
- Utami, Mega Novi., Hasanah, Uswatun., dan Tarma, (2016). Pengaruh Pendidikan Karakter Anti Korupsi Dalam Keluarga Terhadap Karakter Anti Korupsi Pada Remaja, Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan

pendidikan (JKPP) Volume 03  
Nomor 01. 2016

Wahono, Romi Satria. (2016). Literature Review: Pengantar Dan Metode, Accessed Mei 18, 2020 11.11 am Cited from <https://romisatriawahono.net/2016/05/07/literature-review-pengantar-dan-metode/>

Widjoyanto, Bambang., (2020). *BW Anggap Kenaikan Indeks Persepsi Korupsi Cuma Keberuntungan*, Accessed April 27, 2020 01.00 am Cited from

<https://nasional.tempo.co/read/1299565/bw-anggap-kenaikan-indeks-persepsi-korupsi-cuma-keberuntungan/full&view=ok>

Wijaya, Komang Adi Sastra., dan Noak, Piers Andreas., (2019). Internalisasi Etika Birokrasi dan Penguatan Sistem Pengendalian Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mencegah Korupsi, *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, Volume 1 Nomor 1 (2019). P. 46-57