

Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Anti Korupsi (Studi Kasus PNS Pemerintah Kota Pontianak)

Sofiati

BPDSM Provinsi Kalimantan Barat
Jl. Gusti Johan Idrus No.12 Pontianak Kalbar 78121
sofiati.diklat@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:
September 14, 2020

Revised:
Oktober 12, 2020

Accepted:
Desember 29, 2020

Kata Kunci:

Anti korupsi, kapasitas,
perilaku

Keywords:

Anti corruption, capacity,
behavior

ABSTRAK / ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh pemerintah Kota Pontianak dan pengaruhnya terhadap perilaku anti korupsi PNS. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat eksploratif. Prosedur analisis data yang digunakan adalah model dari Miles dan Huberman, pengumpulan data dengan wawancara terhadap *key informan* dan *informan pelengkap*, observasi langsung ke lapangan, serta mengkaji dan menganalisis dokumen. Hasil penelitian pengembangan kapasitas dan pengaruhnya terhadap perilaku anti korupsi pegawai negeri sipil di kota Pontianak dapat dianalisis melalui beberapa aspek yaitu (1) peningkatan pengetahuan dan keterampilan PNS, (2) rekrutmen PNS dan seleksi pejabat yang dilaksanakan dengan transparan. Pengembangan kapasitas juga dilakukan dengan (3) menyusun rencana pengembangan pegawai melalui analisis kesenjangan kompetensi, kemudian (4) program peningkatan disiplin aparatur, dengan menerapkan mekanisme reward and punishment yaitu penindakan dengan tegas terhadap pelaku korupsi dengan memecat PNS yang terbukti korupsi (5) menerapkan program peningkatan kesejahteraan pegawai, serta (6) penguatan dalam pencegahan korupsi dengan program pemberantasan korupsi terintegrasi (7) Pengaruh pengembangan kapasitas terhadap perilaku anti korupsi PNS Kota Pontianak, hasil analisis dari aspek pengetahuan sudah baik, dan dari aspek perilaku cukup baik, yang diperkuat dengan pengakuan masyarakat. Namun masih ditemukan praktek penerimaan gratifikasi menjelang hari raya agama dan masih ada PNS yang dipecat karena menjadi pelaku tipikor.

This research aims to determine the capacity building carried out by the Pontianak City government and its effect on anti-corruption behavior of civil servants. The methodology in this research uses a qualitative and exploratory approach. The data analysis used is a model from Miles and Huberman, collecting information through interviews with key informants and complementary informants, then direct observation, as well as reviewing and analyzing documents. The results of this research shown that the capacity building and its effect on the anti-corruption behavior of civil servants in the city of Pontianak can be analyzed through several aspects, namely (1) increasing the knowledge and skills of civil servants, (2) transparent recruitment of civil servants and selection by allowing the public to access information on government activities. Capacity building is also carried out by (3) compiling an employee development plan through competency gap analysis in order that the necessity for increasing the competence of civil servants is clearly mapped, then (4) the apparatus discipline improvement program, by implementing a reward and punishment mechanism, namely taking firm action against the perpetrators of corruption by dismissing civil servants who are proven to be corrupt (5) implementing an employee welfare improvement program, so that civil servants have sufficient income and do not carry out extortion in services and (6) Strengthening in the prevention of corruption with an integrated corruption eradication program (7) the effect of capacity building on anti-corruption behavior of civil servants in Pontianak City. The results of the analysis from the knowledge aspect are good, and from the behavioral aspect quite good, which is strengthened by public recognition. However, there are still practices of receiving gratification before religious holidays and there are still civil servants who are fired for being perpetrators of corruption.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Kesuksesan Hasil survei yang dilakukan Transparency International Indonesia (TII) pada tahun 2017 telah menempatkan Kota Pontianak pada peringkat kedua terbersih dari korupsi se Indonesia setelah Jakarta Utara dengan poin 66,5. (Suyatmiko, 2017), yang salah satu indikatornya adalah minimnya pungli dalam pemberian pelayanan publik. Hal ini berkontribusi dalam membuat kota Pontianak menjadi salah satu Kota yang berprestasi, antara lain dengan diraihnya predikat Kota Paling Inovatif nomor 2 di Indonesia setelah Kota Bandung, Tata Kelola Ekonomi Daerah Terbaik, Pelayanan Perizinan Tercepat, dan merupakan Kota dengan peraih penghargaan Standar Pelayanan Publik terbaik se Indonesia. (www.pontianakkota.go.id).

Di Indonesia, praktek pelayanan publik tidak terlepas dari masalah yang ikut serta dalam penyelenggaraannya, seperti korupsi, tidak transparan, tidak efektif dan efisien. Selain itu, ada juga fenomena suap dan gratifikasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Badan Kepegawaian Negara telah merilis data bahwa ada 1.237 PNS yang telah menerima Surat Keputusan PTDH (Pemberhentian Tidak dengan Hormat) karena korupsi terkait jabatan (Hamdi, 2019). Dalam kajiannya Hadi mengatakan korupsi dalam birokrasi yang menyelenggarakan pelayanan publik masih banyak terjadi (Hadi, 2010).

Begitupun di Kota Pontianak, PNS juga belum bebas dari perilaku korupsi. Kepala BKPSDM Kota Pontianak menyebutkan bahwa PNS yang sudah diberhentikan tahun 2018 ada enam orang, tiga orang karena kasus Tipikor dan tiga PNS karena pelanggaran disiplin (Syahroni, 2018). Dari fakta tersebut, timbul hal yang menarik bahwa Kota Pontianak telah berhasil mencapai berbagai prestasi dan penghargaan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, yang tentunya prestasi tersebut diraih melalui upaya yang sungguh-sungguh dari semua komponen di Pemerintah Kota Pontianak dalam membangun kapasitas PNS nya, namun disisi lain masih belum bebas dari perilaku korupsi bahkan ditemukan PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan kapasitas yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Pontianak dan bagaimana pengaruh pengembangan kapasitas yang telah dilakukan terhadap perilaku anti korupsi PNS di Kota Pontianak.

Ditinjau dari beberapa penelitian tentang pengembangan kapasitas yang telah dilakukan sebelumnya, ada penelitian yang dilakukan oleh Alam & Prawitno tentang pengembangan kapasitas organisasi untuk meningkatkan mutu pelayanan publik di dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Bone. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada 3 aspek pengembangan kapasitas yaitu: (1) sumber daya fisik, (2) proses operasional, dan (3) sumber daya manusia. (Alam, 2015). Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Mulyana, tentang pengembangan kapasitas ASN di Kabupaten Sidoarjo, yang menghasilkan temuan bahwa rekrutmen CPNS yang telah dilaksanakan dengan metode Computer Assisted Test merupakan upaya menyiapkan PNS yang kompeten dengan cara yang transparans dan sesuai dengan kebijakan pusat tentang pengembangan ASN. (Mulyono, 2015)

Maransa dkk (2018) menerangkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Puskesmas Poasia Kota Kendari yaitu bahwa pelaksanaan pengembangan kapasitas cukup baik, faktor-faktor yang mempengaruhi capaiannya antara lain tingkat pendidikan pegawai yang kurang memenuhi syarat dan kurangnya kesempatan diklat, yang mengakibatkan pengetahuan dan skill kerjanya masih kurang. Temuan lain adalah tentang perlunya peningkatan peralatan kesehatan dan fasilitas yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pelayanan. Kualitas pelayanan publik yang baik kepada pasien atau masyarakat dipengaruhi oleh pengembangan kapasitas PNS yang baik. (Maransa dkk 2018). Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah dilihat dari sisi pengembangan kapasitas aparatur sipil negara dalam pencegahan korupsi di pemerintahan Kota Pontianak.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat eksploratif. Lokusnya di Kota Pontianak dengan obyek penelitiannya adalah pemerintah Kota Pontianak dan Pegawai Negeri Sipil di Kota Pontianak. Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci dan informan pelengkap. Informan kunci berjumlah 10 orang yaitu Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pontianak, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan BKPSDM Kota Pontianak, 5 orang Kasubbid di BKPSDM Kota Pontianak yaitu Kasubbid Analisis dan Pengembangan Karir, Kasubbid Disiplin, Kasubbid Data dan Informasi, Kasubbid Diklat, serta Kasubbid Kepangkatan dan Pengadaan Pegawai, Inspektur Kota Pontianak, Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pontianak, dan Kepala Bidang Perencanaan Bappeda Kota Pontianak, sedangkan informan pelengkap yaitu 22 orang Pegawai Negeri Sipil Kota Pontianak, dan 15 orang warga masyarakat Kota Pontianak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, menyebar kuesioner dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuai objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilaksanakan objek tertentu. Wawancara dilakukan dengan instrumen panduan wawancara yang disiapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara semi terstruktur, yaitu diawali dengan pertanyaan non formal, dan dilanjutkan dengan pertanyaan formal dan berfokus pada subyek

penelitian (Mulyadi, 2011). Studi dokumentasi dilakukan dengan pengumpulan data dari literatur atau sumber data tertulis meliputi buku-buku, laporan, jurnal, peraturan perundang-undangan dan regulasi lainnya. Untuk mendapatkan data perilaku anti korupsi digunakan dua sumber data yaitu yang pertama dengan menggunakan instrumen untuk mengukur pengetahuan tentang korupsi, persepsi tentang pemberantasan korupsi dan perilaku korupsi dilihat dari pengalaman dalam melaksanakan tugas pelayanan. Instrumen berupa daftar pertanyaan dan pilihan pernyataan yang diisi oleh PNS dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui fasilitas google form. Data perilaku korupsi PNS yang kedua diperoleh dari hasil wawancara dengan masyarakat sebagai penerima layanan publik di Kota Pontianak. Dari kuesioner yang telah diisi oleh informan pelengkap, hasil datanya dianalisis dan disajikan dalam gambar.

Analisis data dilakukan sebagai proses untuk mengurutkan dan mengorganisasikan data ke dalam satuan dasar, kategori dan pola-pola data, untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis. Secara sistematis prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data dari Miles et al (2007) yaitu analisis dengan beberapa langkah yaitu reduksi, display dan konklusi. Langkah pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih dan menyederhanakan, membuang data yang tidak relevan dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan-catatan yang diperoleh dari lapangan sepanjang penelitian.

Selanjutnya penyajian data dengan menampilkan informasi-informasi ke dalam bentuk teks naratif, dan juga tabel dan gambar dengan tujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang telah dipilih. Data yang disajikan dalam tabel, gambar, ataupun narasi dibuat agar diperoleh gambaran bagian-bagian tertentu dari penelitian atau gambaran secara keseluruhan. Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan dan verifikasi data yaitu menemukan pola-pola penjelasan, alur sebab akibat, konfigurasi yang mungkin, dan proposisi. Dalam penelitian kualitatif ini, verifikasi data dilakukan simultan selama proses penelitian berlangsung dari awal dan selama pengumpulan data.

Pengukuran perilaku korupsi dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam Survei Perilaku Anti Korupsi tahun 2019 sesuai Pedoman Teknis Survei Perilaku Anti Korupsi. Instrumen ini telah melalui proses verifikasi uji validitas dan realibilitas, sehingga hasil pengukurannya dapat diakui. Instrumen ini oleh peneliti disesuaikan dengan kepentingan riset ini, yaitu menyesuaikan dengan aspek-aspek yang ingin diukur meliputi pengetahuan anti korupsi, sikap anti korupsi dan persepsi terhadap pemberantasan korupsi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini mendeskripsikan 7 hal penting terkait pengembangan kapasitas Pegawai Negeri Sipil di Kota Pontianak.

Peningkatan Pengetahuan Dan Keterampilan Pegawai

Pola pengembangan kapasitas PNS Kota Pontianak, yang pertama dilaksanakan dengan memberi kesempatan bagi PNS untuk melanjutkan pendidikan. Pola pendidikan kedinasan lanjutan ada 2 yaitu melalui tugas belajar dan izin belajar. Tugas belajar dilaksanakan dengan biaya pemerintah kota Pontianak dalam bentuk Ikatan Dinas, yaitu tugas yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada PNS yang mendapatkan Beasiswa Ikatan Dinas melalui dana APBD Kota Pontianak. Izin belajar diberikan oleh Sekretaris Daerah kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan formal, sesuai dengan kompetensi keilmuan yang diperlukan untuk kepentingan peningkatan kinerja Pemerintah kota Pontianak. Izin belajar ini dilaksanakan dengan biaya sendiri dan diselenggarakan di luar jam kerja serta secara prinsip tidak mengganggu tugas kedinasan. PNS Kota Pontianak yang akan melaksanakan pendidikan lanjutan baik D1, D2, D3 dan D4 atau program Strata 1, 2 dan 3 dapat belajar di PTN yang ada di Kota Pontianak yaitu Universitas Tanjungpura.

Dari penelusuran sumber di BKPSDM, jumlah PNS yang mengikuti pendidikan kedinasan yaitu S2 sebanyak 20 orang dan S1 sebanyak 13 orang pada tahun 2018. Jumlah dana yang dianggarkan untuk tugas belajar bagi PNS sebesar Rp.1,2 miliar. Selain itu ada fasilitasi bagi PNS Kota Pontianak yang ingin memanfaatkan peluang untuk mendapatkan beasiswa melanjutkan pendidikan dari instansi vertikal yaitu dari Bappenas, Kementerian Kesehatan, Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PUPR, melalui sistem seleksi nasional. PNS yang belajar ke luar negeri melalui program *double degree* 3 orang, *short course* 2 orang dan beasiswa S2, 3 orang. Setiap PNS yang mengikuti tugas belajar difasilitasi dengan pemberian surat rekomendasi dan Surat Perintah Tugas dengan anggaran perjalanan dinas di masing-masing OPD.

Pemerintah Kota Pontianak telah membuat Regulasi sebagai panduan hukum yaitu Peraturan Walikota Pontianak Nomor 23 tahun 2017 yang mengatur agar PNS yang melanjutkan kuliah dengan bantuan dana pendidikan namun tidak menyelesaikan pendidikannya sesuai rencana akan dikenai sanksi mengembalikan dana

pendidikan yang telah diterima. PNS yang diberikan tugas belajar yang tidak dapat menyelesaikan pendidikannya karena kelalaian yang bersangkutan, mengundurkan diri tanpa alasan yang sah, dan dikeluarkan oleh institusi pendidikan, dikenai sanksi berupa: a. hukuman disiplin PNS; dan b. mengembalikan seluruh biaya pendidikan yang diberikan selama tugas belajar yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak. Sejak aturan ini diterapkan sampai saat ini belum pernah terjadi pegawai yang harus mengembalikan dana pendidikannya.

Selain melalui pendidikan formal, pengembangan kapasitas juga dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Grindle bahwa dimensi pengembangan SDM dalam upaya pengembangan kapasitas berfokus pada personel yang profesional dengan tipe kegiatannya yaitu *training* (Grindle, 1997). Di tahun 2018 Pemerintah Kota Pontianak menyiapkan anggaran sebesar Rp.867.857.600 untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV untuk pejabat eselon 4 dengan target 30 orang, sedangkan untuk diklatpim tingkat III target 14 orang dengan anggaran sebesar Rp.441.665.000 dan untuk diklatpim II dengan dana yang disiapkan sebesar Rp.319.589.000 untuk 4 orang, dan 4,4 miliar anggaran untuk pelaksanaan Latsar CPNS di tahun 2018. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Baharudin, bahwa salah satu strategi dalam pengembangan kompetensi PNS adalah pendidikan dan pelatihan dan pengalokasian anggarannya (Baharudin, 2020). Diperkuat dengan yang disampaikan Marpaung, bahwa untuk mendukung pembelajaran dalam organisasi perlu dukungan waktu dan anggaran yang memadai. (Marpaung, 2020).

Disamping itu untuk meningkatkan kompetensi teknis fungsional para PNS dilakukan pengiriman peserta untuk mengikuti sosialisasi, kursus, bimtek dan pelatihan dengan dana yang dianggarkan sebanyak Rp.815.943.320 pada tahun 2018 dengan target 85 orang PNS, dan terlaksana untuk 97 orang PNS. Ada peningkatan yang sangat signifikan karena pada tahun sebelumnya PNS yang difasilitasi BPSDM berjumlah 19 orang. Bimbingan teknis untuk meningkatkan kemampuan teknis aparatur dilakukan melalui berbagai diklat teknis fungsional seperti diklat manajemen penanggulangan bencana, diklat barang dan jasa, diklat pengolahan bahan B3 bagi PNS di BLH, diklat pengelolaan aset daerah, *public speaking* dan, Diklat Rencana Strategis Perangkat Daerah, Pelatihan *Public Private Partnership*, Pelatihan *City Planning*, *Blended Learning Course on Human Right Cities Approach to Localise SDGs*.

Dalam pendidikan dan pelatihan bagi PNS terdapat materi anti korupsi dalam bentuk materi integritas, akuntabilitas, etika publik, maupun mata pelatihan anti korupsi. Materinya meliputi mengaktualisasikan nilai-nilai integritas 2) menyadarkan bahaya dan dampak perilaku koruptif, 3) menumbuhkan semangat melawan korupsi 4) membangun cara berpikir kritis terhadap masalah korupsi 5) membangun sikap antikorupsi. Sehingga apabila PNS telah mengikuti pelatihan maka yang bersangkutan telah terpapar materi anti korupsi melalui edukasi anti korupsi.

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara baik kepada PNS maka nilai-nilai integritas dan anti korupsi akan diintegrasikan dengan perilaku PNS, sehingga perilaku korupsi dapat ditekan. Pendidikan anti korupsi dapat mempengaruhi perilaku korupsi seseorang (Utami, 2016). PNS yang telah mengikuti pendidikan akan mendapatkan peningkatan pengetahuan tentang korupsi dan hal ini akan meningkatkan pemahaman pegawai tentang perilaku korupsi. Jika PNS memahami korupsi, sebab dan akibatnya maka pegawai akan menghindari perilaku korupsi.

Rekrutmen Pegawai dan Seleksi Jabatan Secara Transparan

Pengembangan kapasitas yang kedua adalah dengan melaksanakan rekrutmen CPNS dan pengisian jabatan dengan seleksi yang transparan. Penerimaan CPNS di Kota Pontianak menggunakan metode *Computer Assisted Test (CAT)* merupakan bentuk transparansi positif untuk menciptakan kader aparatur sipil negara yang berkualitas dan kompeten. Metode ini relevan dengan tujuan pengembangan kualitas PNS dan sesuai dengan regulasi dalam pengembangan aparatur sipil negara yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yaitu Kemenpan dan BKN. Metode ini menggunakan *login* kode soal dan *password* perorangan yang berbeda antara peserta satu dengan peserta lainnya sehingga terjamin kerahasiannya. Dalam soal tersebut mencakup kemampuan tes karakter pribadi, tes intelegensi umum dan tes wawasan kebangsaan, dengan menggunakan *passing grade* sebagaimana yang ditetapkan oleh Keputusan Menpan RB Nomor 637 Tahun 2018 tentang Penetapan Instansi yang Menggunakan *Sistem Computer Assisted Test* BKN.

Pengisian Jabatan ASN di Kota Pontianak dilaksanakan secara terbuka, tidak diskriminatif, kompetitif dan akuntabel dengan metode *open biding* atau lelang jabatan yang terbuka. Pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Walikota No. 53 tahun 2015 mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Secara Terbuka. Lelang dilakukan melalui seleksi yang diumumkan kepada publik dalam bentuk surat edaran melalui media massa dan dapat diikuti oleh pejabat di Kota Pontianak, maupun dari Kabupaten dan Kota lainnya di wilayah Provinsi

Kalimantan Barat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hardjaloka (Hardjaloka, 2014) bahwa upaya meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan agar masyarakat dapat mengakses informasi kegiatan pemerintah dapat meningkatkan kontrol masyarakat terhadap korupsi dalam kegiatan pemerintahan. Hal ini tentu bermakna bahwa perilaku korupsi pegawai dapat dipengaruhi oleh pengembangan kapasitas organisasi yaitu dengan rekrutmen dan seleksi pejabat yang transparan. Penyelenggaraan rekrutmen pejabat dijalankan secara adil dan wajar tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan. Seleksi ini meliputi seleksi kepegawaian, kompetensi, kualifikasi, pendidikan dan pelatihan, integritas dan rekam jejak jabatan. Metode seleksi yang digunakan meliputi *assessment center*, wawancara kompetensi, psikometri, analisa kasus dan presentasi.

Penyelenggaraan lelang terbuka jabatan ini telah dilaksanakan 2 kali pada tahun 2017 yaitu untuk pengisian jabatan Sekretaris Daerah dan pengisian jabatan 2 orang staf Ahli Walikota. Pejabat yang terpilih telah dilantik pada tahun 2018 atas izin Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Tahun 2019 telah dilaksanakan pengisian 6 posisi jabatan pimpinan tinggi pratama yaitu jabatan Asisten 1 Sekda Bidang Pemerintahan dan Kesra, Asisten 2 Sekda Bidang Ekonomi Pembangunan, Staf Ahli Bidang Pembangunan dan SDM, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, serta Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Rekrutmen pegawai dan pejabat secara transparan yang dilakukan sebagai salah satu upaya dalam pengembangan kapasitas, akan mempengaruhi perilaku korupsi pegawainya. Dengan adanya transparansi akan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam fungsi pengawasan (Fatkhuri, 2017). Transparansi kebijakan publik seperti itu akan mempertinggi fungsi pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, sehingga kebijakan yang dibuat pemerintah dapat dikontrol. Hal ini tentunya akan mempengaruhi perilaku korupsi, karena merasa diawasi sehingga PNS akan berhati-hati dalam bertindak.

Penyusunan Rencana Pengembangan Pegawai Melalui Analisis Kesenjangan Kompetensi

Pengembangan kapasitas yang ketiga adalah berhubungan dengan penyusunan rencana pengembangan pegawai melalui analisis kesenjangan kompetensi. Sesuai amanat Perpu No 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 203 ayat (4) bahwa setiap PNS memiliki hak mengikuti diklat, seminar, kursus, maupun penataran untuk pengembangan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran pertahun, BKPSDM Kota Pontianak selalu melaksanakan Monitoring dan Evaluasi pengembangan kompetensi secara periodik dengan sasaran seluruh OPD di Kota Pontianak untuk memantau ketercapaian pengembangan kompetensi pegawai setiap tahunnya. Jika ditemukan pegawai yang belum mendapatkan pelatihan 20 jam pelajaran per tahun akan ditindaklanjuti dengan surat himbauan dari Sekretaris Daerah kepada kepala OPD agar PNS yang belum memenuhi pengembangan kompetensi diusulkan untuk mengikuti diklat untuk meningkatkan kapasitasnya. Jika tidak tersedia dana di instansinya maka dapat diajukan agar didanai dengan anggaran yang tersedia di BKPSDM.

Untuk mendapatkan pegawai dan pejabat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas pokok dan fungsinya maka dilakukan Pengukuran Kompetensi Pegawai, sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan pegawai yang tepat sesuai kebutuhan pengembangan kompetensinya masing-masing. Kegiatan ini telah dilaksanakan dari tahun 2015, dengan melaksanakan Assesment Kompetensi bagi seluruh pejabat eselon 2, 3, dan eselon 4 serta 600 orang staf. Proses evaluasi jabatan ini masih berlangsung di tahun 2019 dengan asesor dari BKN dan pihak ketiga yaitu Biro Psikologi Persona. Hasil evaluasi jabatan berupa rekomendasi dari asesor untuk membuat Rencana Aksi yang harus ditindaklanjuti 1 bulan pasca assesment dengan disertai pemberian bimbingan teknis bagi pegawai yang membutuhkan agar memenuhi prasyarat kompetensi jabatan sesuai eselonnya. Dana untuk kegiatan ini sebesar Rp.400 juta setiap tahunnya yang berlangsung simultan setiap tahun. Saat ini seluruh pejabat eselon dan staf senior sudah mengikuti tes kompetensi sehingga penyelenggaraan tes kompetensi di tahun 2019 hanya ditujukan bagi PNS baru.

Pengukuran Kompetensi bagi pejabat juga dilaksanakan dengan Pola Kerjasama dengan Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Negara (UPT BKN). Dengan memanfaatkan kuota *assessment* yang tersedia di tiap Kantor Regional BKN. Diawali pengajuan permohonan atau usulan pengukuran *assessment* bagi pejabat, kemudian disetujui untuk pelaksanaan *assessment* bagi 37 orang PNS Kota Pontianak dengan biaya ditanggung oleh UPT BKN.

Dengan dilakukannya pengukuran kompetensi bagi seluruh pegawai dan pejabat, maka kesenjangan kompetensi pegawai dapat terpetakan dengan baik, sehingga rencana pengembangan kapasitas SDM dapat disusun dengan tepat sesuai kebutuhan. Pengembangan kompetensi yang merata akan dapat mengurangi kesenjangan kompetensi antar pegawai yang terlalu jauh, sehingga, distribusi nilai-nilai dan moral yang baik seperti bertindak jujur dalam bekerja akan dapat terjaga dengan baik. Seperti disampaikan Fathurohman (2017), pengembangan adalah upaya meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis dan termasuk

moral pegawai sesuai tuntutan tugas jabatannya. Jika pengembangan kompetensi pegawai dapat diselenggarakan sesuai kebutuhan, akan dapat memastikan dan memelihara kemampuan PNS sebagai unsur aparatur negara yang dapat melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab serta bersih dan bebas dari perilaku korupsi.

Menerapkan Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Aspek keempat dalam upaya pengembangan kapasitas yang dilaksanakan di Kota Pontianak adalah menerapkan program peningkatan disiplin aparatur dengan berbagai kegiatan dan menerapkan sistem *reward and punishment*. Program pemberian *reward* kepada pegawai dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan penilaian dan pemberian penghargaan bagi PNS terbaik. Mekanismenya adalah setiap OPD diminta untuk memilih PNS terbaik pada 3 kategori yaitu PNS eselon 3, PNS eselon 4 dan staf. Selanjutnya akan diseleksi kembali oleh tim dengan penilaian yang dilakukan secara berjenjang oleh setiap OPD untuk mendapatkan PNS terbaik di Kota Pontianak. Pada tahun 2018 dipilih 3 PNS terbaik dengan 3 kategori. Tahun 2019 ditingkatkan menjadi 9 PNS terbaik dari 3 kategori masing-masing terbaik pertama, kedua dan ketiga. Bagi para PNS terbaik ini diberi reward berupa hadiah umrah, maupun wisata religi ke Vatikan bagi yang non muslim, dan hadiah lain berupa emas. Adapun bentuk *punishment* yang diberikan sesuai peraturan Walikota terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin yang paling ringan adalah teguran lisan, sedangkan yang paling berat adalah Pemberhentian Tidak dengan Hormat.

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Pontianak untuk meningkatkan disiplin pegawai yaitu:

- a. Sosialisasi tentang aturan-aturan kepegawaian dilaksanakan secara periodik untuk Pembinaan Disiplin agar PNS memahami regulasi sebagai dasar pelaksanaan tugas, serta memahami hak dan kewajibannya sebagai PNS. Dengan memahami hak dan kewajibannya maka PNS juga dapat memahami kode etik PNS sehingga tahu apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sebagai seorang PNS. Hal ini akan mempengaruhi perilaku PNS dalam bekerja, yaitu dapat bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas.
- b. Inspeksi Mendadak keberadaan PNS saat jam kerja di warung kopi, kafe, supermarket dengan tujuan untuk memantau keberadaan PNS di saat jam kerja. Kegiatan ini dilaksanakan 6 sampai 7 kali tiap bulan. Dilaksanakan oleh 8 orang staf di Subbag disiplin. Apabila ditemukan PNS di luar kantor tanpa alasan yang bisa dipertanggungjawabkan, maka akan ditindaklanjuti dengan membuat surat kepada Sekretaris Daerah bahwa yang bersangkutan tertangkap tangan. Selanjutnya Sekda akan menulis surat kepada kepala OPD yang bersangkutan untuk diberikan pembinaan langsung. Sidak ini merupakan bentuk pengawasan internal secara langsung dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan perilaku integritas pegawai.
- c. Monitoring SKP ke tempat PNS bertugas. Tujuannya untuk melihat dan memastikan bahwa SKP PNS yang ada sesuai fakta saat yang bersangkutan bekerja, sehingga tidak ada seorang pegawai yang terkena hukuman disiplin, namun nilai SKP nya bagus.
- d. Mengadakan tes urin bagi PNS. Tes urin ini dilaksanakan untuk mengecek indikasi PNS yang menjadi pengguna narkoba dan obat-obatan terlarang. Pada tahun 2018 tes ini dilaksanakan bagi 100 orang PNS, hasilnya ada dua orang PNS yang positif dan satu orang telah diberhentikan setelah rehabilitasi, sedangkan satu orang masih dalam proses. Tahun 2019 anggaran yang disiapkan ditingkatkan untuk melaksanakan tes urin bagi 1000 orang PNS.

Selain kegiatan-kegiatan tersebut, hal penting yang telah dilaksanakan terkait pengembangan kapasitas dengan peningkatan disiplin pegawai adalah penegakan hukum terhadap PNS yang melakukan pelanggaran dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari data pada tahun 2019 jumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin ringan ada 12 orang, yang mendapat hukuman disiplin sedang berjumlah 9 orang dan yang diberikan hukuman disiplin berat berjumlah 17 orang, terdiri dari 15 orang yang dipecat atau mendapat sanksi Pemberhentian Tidak dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai PNS, dimana 4 orang diantaranya karena kasus tipikor. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk melakukan penindakan terhadap pelaku korupsi secara tegas dilakukan dengan serius agar timbul efek jera sehingga PNS tidak mau melakukan perbuatan korupsi karena takut akan hukuman yang harus diterima nantinya.

Mulai tahun 2018, ditemukan PNS yang dijatuhi hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai PNS karena tipikor atau tindak pidana korupsi yaitu ada 5 orang PNS yang dipecat dan tahun 2019 menjadi 4 orang PNS. Hal ini dapat dianalisis bahwa Surat Edaran Mendagri tentang penegakan hukum bagi PNS yang mulai diberlakukan sejak tahun 2018, menjadi faktor penguat bagi pemberian sanksi pemberhentian bagi pelaku tindak pidana korupsi yang telah mendapatkan putusan tetap dari pengadilan.

Terkait dengan penerapan program *reward and punishment*, sebagai salah satu kegiatan pengembangan kapasitas, adanya penegakan hukuman dan pemberian sanksi yang tegas kepada pelaku korupsi akan menjadi *reminder* atau pengingat bagi pegawai bahwa apabila melakukan perilaku korupsi akan mendapat hukuman yang berat yaitu diberhentikan tidak dengan hormat. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Maulana bahwa penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi yang tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan dapat menjadi penyebab perilaku korupsi (Maulana, 2013).

Dalam kajian teori GONE bahwa ada faktor *opportunity* atau kesempatan yang terkait dengan organisasi tempat kerja. Jika organisasi cenderung permisif terhadap perilaku korupsi maka akan mempengaruhi SDM yang bekerja dalam organisasi tersebut. Jika organisasi menerapkan sistem punishment yang tegas terhadap perilaku korupsi akan dapat mempengaruhi perilaku korupsi pegawainya. Menurut Arda (2017), penguatan kapasitas kelembagaan dapat mendorong adanya disiplin internal. Penguatan kapasitas kelembagaan ini dapat diwujudkan antara lain dengan menerapkan mekanisme pemberian sanksi dan penghargaan.

Menerapkan Program Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Pemerintah kota Pontianak telah menerapkan kebijakan untuk memberikan tambahan penghasilan berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada PNS dan CPNS dalam rangka pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif. TPP ditentukan dengan tiga kriteria yaitu: a. berdasarkan prestasi kerja, b. berdasarkan disiplin kerja, c. berdasarkan kriteria kondisi kerja. Diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dalam melaksanakan tugasnya berada di lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi.

Peningkatan tambahan penghasilan kepada pegawai sebagai salah satu upaya pengembangan kapasitas memberikan pengaruh positif terhadap perilaku korupsi PNS. Meningkatnya penghasilan pegawai bisa bekerja dengan tenang karena kebutuhan ekonomi keluarganya telah tercukupi, sehingga tidak mencari tambahan penghasilan dengan cara yang tidak halal dengan pungli ataupun korupsi. Berdasarkan hasil penelitian, kebutuhan hidup yang mendesak dan penghasilan yang kurang kemudian gaji yang rendah (Hasuti, 2020) akan menjadi tekanan keuangan untuk melakukan korupsi. Dalam memberikan peningkatan kesejahteraan bagi pegawai, dilaksanakan berdasarkan penilaian kinerja pegawai secara obyektif. Untuk pelaksanaan penilaian kinerja bagi PNS kota Pontianak, BKPSDM membuat format khusus yang disiapkan untuk penilaian kinerja. Format penilaian ini diisi oleh atasan langsungnya yaitu eselon 1, 2 dan 3. Hasil penilaian kinerja ini akan digunakan bagi pemberian penghargaan pegawai yaitu Penghargaan Karya Satya Lencana. Hasil penilaian ini akan digunakan sebagai dasar menentukan besaran uang kesejahteraan pegawai yang akan diberikan. Pemerintah Kota juga memberikan uang lauk pauk dan uang makan yang dibayarkan sesuai dengan kehadiran pegawai.

Selain memberikan tambahan penghasilan, semua sarana dan prasarana kerja disediakan dengan lengkap sesuai kebutuhan, peralatan kerja yang diperlukan pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya tersedia lengkap dan dalam kondisi baik. Apabila ada kekurangan atau kerusakan peralatan kerja, pegawai dapat langsung menyampaikan kepada atasannya dengan prosedur yang mudah. Dari hasil observasi, dapat diamati bahwa ruangan kerja nampak bersih, rapi, dengan pencahayaan yang baik, dilengkapi pendingin ruangan sehingga tetap terasa nyaman dan kondusif. Furniture di ruang kerja nampak modern dan berkualitas. Lingkungan sekitar kantor nampak asri dengan taman-taman yang tertata dan terawat baik. Dari hasil observasi langsung dan wawancara dengan pegawai, didapatkan pengakuan bahwa komunikasi pegawai dengan sesama rekan kerja maupun secara hierarki kepada atasan berlangsung baik dan terbuka, sehingga tidak ada hambatan komunikasi dalam bekerja.

Program peningkatan penghasilan PNS yang dilaksanakan memberikan andil dalam pengurangan perilaku korupsi PNS. Pemerintah Kota Pontianak telah menerbitkan beberapa regulasi yang mendukung dalam pengembangan kapasitas pegawai antara lain Perwako Nomor 24 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemberian TPP bagi PNS. Hal ini sesuai dengan teori Grindle bahwa dalam pembangunan kapasitas harus ada intervensi kebijakan makro (Grindle, 1997). Dengan adanya kebijakan ini, maka seluruh PNS mendapatkan tambahan penghasilan di luar gaji, hal ini tentunya meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan bersih, antara lain dengan tidak melakukan pungli dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk mendukung upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, hal lainnya adalah dengan memastikan cakupan layanan kepegawaian terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Untuk menyediakan data pegawai Kota Pontianak yang baik maka, BKPSDM selalu melakukan kegiatan Pemutakhiran Data, dengan melakukan *up date* data kepegawaian setiap saat melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Online. Pemutakhiran data

meliputi perubahan data yang terjadi terkait naik pangkat, gaji berkala, PNS yang pensiun dan PNS yang selesai mengikuti pendidikan. Dalam upaya peningkatan mental spiritual diadakan ceramah agama bagi PNS secara rutin dan berkelanjutan. Dengan mekanisme setiap bulan diadakan pengajian di masjid Al Khalifah di kompleks perkantoran Walikota Pontianak dengan mengundang 200 PNS dari seluruh OPD. Kehadiran PNS dalam kegiatan ini berkisar antara 95 sampai dengan diatas 100 persen.

Implementasi Kebijakan Penguatan Perilaku Anti Korupsi

Pemerintah Kota Pontianak melaksanakan kebijakan penindakan terhadap pelaku korupsi sesuai ketentuan dengan sungguh-sungguh. Pegawai negeri sipil yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi dihukum dengan tegas oleh pemerintah Kota Pontianak. Walikota Pontianak memberhentikan PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi dan telah mendapat keputusan tetap dari pengadilan. Hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Mendagri (SE) Nomor 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum Terhadap ASN yang Melakukan Tindak Pidana Korupsi tanggal 10 September 2018. Mendagri meminta kepada para Bupati/Wali Kota di seluruh Indonesia untuk segera memberhentikan dengan tidak hormat ASN pelaku tipikor yang telah mendapatkan putusan Pengadilan Negeri yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Karena banyak PNS yang menjadi pelaku tipikor belum ditindak (Harahap, 2018)

Selanjutnya para pelaku tipikor yang telah dihukum juga diumumkan secara terbuka kepada publik lewat media massa baik cetak maupun online. Hal ini tentu akan mempengaruhi perilaku PNS sehingga lebih berhati-hati dalam bertindak, agar terhindar dari hukuman serupa. Sesuai dengan kajian tentang dampak perilaku media terhadap perilaku, bahwa perilaku terbuka akan timbul sebagai respon atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan dalam bentuk tindakan nyata. Media memiliki dampak yang kuat dalam mempengaruhi persepsi maupun pembentukan perilaku manusia. (Kholilah, 2016)

Inspektorat Kota Pontianak telah melaksanakan Program Pemberantasan Korupsi Terintegrasi pada Pemerintah Daerah sejak tahun 2018. Program ini berisi Rencana Aksi dalam Pencegahan Korupsi yang dilakukan pada 7 area intervensi yang diukur melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Tujuh area intervensi tersebut adalah: Perencanaan dan Penganggaran APBD, Pengadaan Barang Dan Jasa, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kapabilitas APIP, Manajemen ASN, Optimalisasi Pendapatan Daerah dan Manajemen Aset Daerah. Area intervensi yang pertama yaitu Perencanaan dan Penganggaran APBD indikatornya yaitu tersedianya dan diimplementasikannya aplikasi perencanaan APBD secara online. Adanya Analisis Standar Biaya dan Standar Satuan Harga yang digunakan dalam tahap perencanaan dan telah terintegrasinya sistem perencanaan dengan penganggaran.

Dalam pengadaan barang dan jasa, anggota Kelompok Kerja Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa yang sudah memiliki sertifikat pengadaan, ditempatkan secara permanen sebagai ASN dan tidak merangkap sebagai ASN pada OPD lain. Dalam pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk indikator transparansi informasi, telah tersedia informasi lengkap tentang jenis, waktu, biaya dan persyaratan perizinan dan non perizinan baik dalam bentuk papan pengumuman maupun informasi online dan telah tersedia mekanisme penelusuran status pelayanan secara manual dengan sms dan *call centre* maupun secara elektronik. Dalam manajemen ASN saat ini telah dirancang aplikasi penilaian kinerja pegawai yang nantinya akan terintegrasi dengan aplikasi absensi pegawai yang telah menggunakan *finger print*.

Pada Bagian Organisasi Sekda Kota Pontianak telah melaksanakan Survei Integritas Jabatan sesuai ketentuan Permenpan RB Nomor 30/2018 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Kota Pontianak telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas dan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas serta ada Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani, hal ini adalah implementasi kebijakan anti korupsi pemerintah Kota Pontianak yaitu adanya perancangan zona integritas.

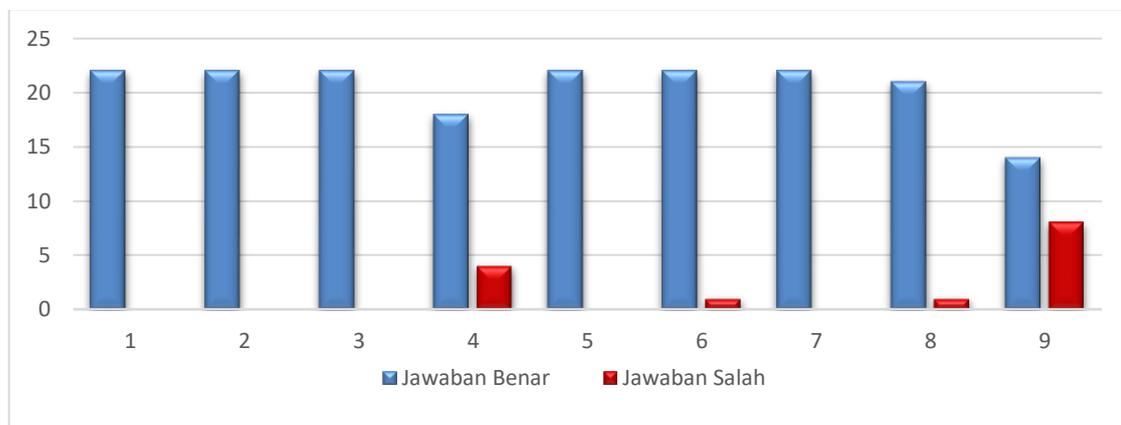
Upaya pengembangan kapasitas dalam membentuk perilaku anti korupsi PNS meliputi juga perbaikan sistem dengan adanya dukungan pimpinan daerah dengan menelurkan peraturan daerah yang relevan. Terkait komitmen pimpinan terhadap pencegahan korupsi Walikota Pontianak telah membuat beberapa regulasi, yaitu Perwako Nomor 43/2015 tentang Unit Pengendalian Gratifikasi. UPG diketuai oleh Inspektur Kota Pontianak dan beranggotakan auditor dan pejabat pengawas urusan pemerintah daerah. Penyusunan regulasi yang relevan dengan upaya pencegahan korupsi akan menjadi pedoman bagi perilaku pegawai negeri sipil, hal ini sesuai dengan teori Grindle (1997) bahwa dalam pengembangan kapasitas perlu ada reformasi kelembagaan dalam bentuk kegiatan penyusunan regulasi. Selanjutnya walikota juga telah menerbitkan Perwako nomor 61/2018 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan dan Nomor 10/2016 tentang Sistem Penanganan Pengaduan Tipikor. Maksud dibentuknya perwako ini adalah sebagai Pedoman bagi OPD dalam penanganan

pengaduan tindak pidana korupsi di Kota Pontianak.

Komitmen dan keputusan Kepala Daerah dalam membuat perubahan kebijakan dan regulasi merupakan upaya reformasi kelembagaan sesuai teori Grindle, (1997). Reformasi Perubahan regulasi dalam bentuk membuat peraturan perundang-undangan yang mendukung pencegahan perilaku korupsi tentu menjadi salah satu aspek kelembagaan dalam pengembangan kapasitas yang akan berpengaruh. Hal ini akan mempengaruhi perilaku anti korupsi pegawai, seperti disampaikan oleh Aprilia bahwa aspek buruknya penerapan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu penyebab korupsi dalam sistem birokrasi (Aprilia, 2019). Senada dengan hasil penelitian Zulkarnain (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak pidana korupsi di sektor pemerintahan, diantaranya adalah perilaku tidak etis individu, dan ketegasan dalam penegakan hukum.

Pengaruh Pengembangan Kapasitas Terhadap Perilaku Anti Korupsi PNS di Kota Pontianak

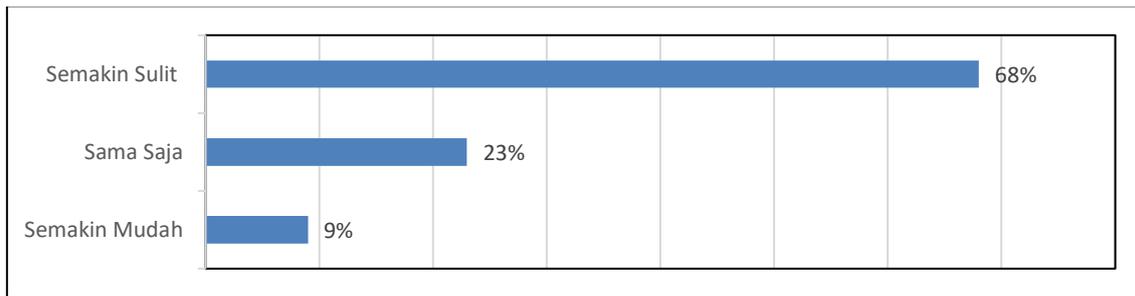
Pengembangan kapasitas yang telah dilakukan berpengaruh terhadap perilaku anti korupsi PNS. Pertama, dari aspek pengetahuan PNS Kota Pontianak tentang perilaku korupsi saat ini baik. Seperti terlihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1. Pengetahuan Anti Korupsi PNS Kota Pontianak

Dari 9 pertanyaan yang diajukan, sebagian besar informan dapat menjawab dengan benar. Hanya satu informan yang menyatakan seorang pegawai negeri yang menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan di luar dinas bukan korupsi. Dan masih ada empat orang yang menjawab bahwa Petugas KUA yang meminta uang tambahan untuk transport ke acara akad nikah ketika acaranya di luar KUA bukan perilaku korupsi, dan paling banyak yang menjawab bahwa menerima THR atau parcel menjelang hari raya agama dari rekanan bukan korupsi. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan PNS Kota Pontianak tentang anti korupsi sudah cukup baik, mereka sudah memahami apa itu korupsi, apa saja tindakan yang bisa dikategorikan sebagai perilaku korupsi, terutama perilaku dalam bekerja. Namun masih cukup banyak PNS yang kurang memahami konsep gratifikasi sebagai perilaku korupsi. Hal ini terlihat dari jawaban informan yang mengatakan bahwa menerima parcel bukan perilaku korupsi. Bisa juga hal tersebut diakibatkan kebiasaan yang selama ini ada, dimana setiap hari raya banyak rekanan yang memberikan makanan atau minuman kaleng dan dibagikan di kantor, atau dinikmati bersama-sama di kantor. Mungkin karena dilakukan oleh banyak orang secara terbuka, maka mereka menganggap hal tersebut sebagai hal yang benar. Bukan termasuk perilaku korupsi.

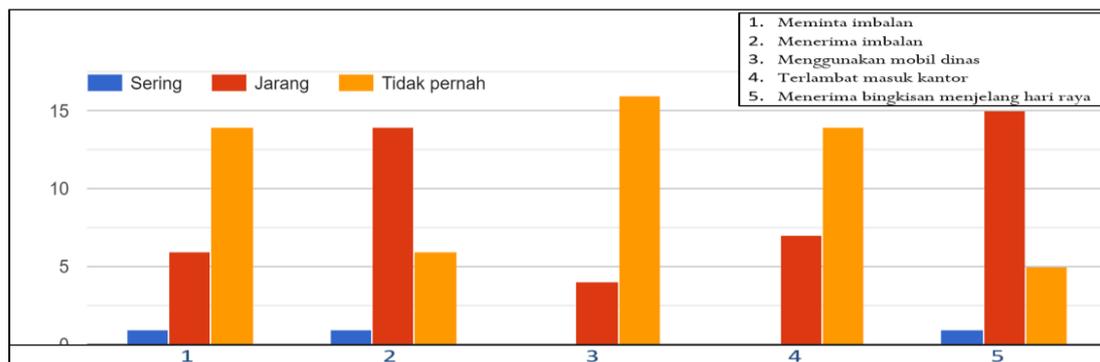
Kedua, dari aspek persepsi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian PNS terhadap peluang melakukan korupsi di Kota Pontianak saat ini semakin menurun dan penegakan hukum di Kota Pontianak terkait kasus korupsi, semakin baik dibandingkan 3 tahun yang lalu, seperti tergambar dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. Persepsi PNS Terhadap Peluang Korupsi

Hasil penelitian dari kuesioner diperoleh fakta bahwa sebagian besar informan menilai peluang seseorang untuk melakukan korupsi saat ini semakin sulit, kemudian sebagian informan menilai peluangnya sama saja dan hanya sebagian kecil yang menilai bahwa peluang korupsi saat ini semakin mudah. Data ini dapat dimaknai bahwa persepsi informan tentang peluang melakukan korupsi semakin sulit, artinya penilaian PNS terhadap kondisi terakhir lebih baik dalam pemberantasan korupsi, yang pada akhirnya hal ini dapat mempengaruhi perilaku anti korupsinya.

Persepsi informan terhadap penegakan hukum di Kota Pontianak terkait kasus-kasus korupsi saat ini, diperoleh data 64 % informan yang menilai bahwa penegakan hukum di Kota Pontianak terkait kasus-kasus korupsi saat ini semakin baik dibandingkan beberapa tahun sebelumnya, sedangkan 36 % informan menyatakan sama saja dan tidak ada satupun informan yang menyatakan penegakan hukum terkait kasus korupsi di Pontianak semakin buruk. Hal ini dapat dimaknai bahwa lebih banyak PNS yang menilai ada kemajuan dalam penegakan hukum kasus korupsi.



Gambar 3. Perilaku Korupsi PNS

Ketiga, dari aspek perilaku hampir semua informan mengaku tidak pernah meminta imbalan ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat saat bertugas namun ada beberapa informan mengaku kadang-kadang menerima imbalan dari masyarakat atas layanan yang diberikan. Sebagian besar informan mengaku jarang menggunakan mobil dinas untuk selain keperluan dinas dan lebih dari separuh informan mengaku kadang-kadang terlambat masuk kantor ataupun pulang lebih cepat dari kantor. Dan hampir separuh informan mengaku kadang-kadang menerima bingkisan ketika menjelang hari raya.

Berdasarkan data hasil penelitian, dari aspek pengetahuan dan aspek persepsi tentang perilaku korupsi saat ini sebenarnya sudah baik. Dengan pengetahuan yang baik, maka tentunya PNS memahami perilaku korupsi yang harus dihindari. Selanjutnya dengan adanya tindakan tegas Pemerintah Kota Pontianak yang memberhentikan 9 orang PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi juga dapat memberikan pengaruh secara nyata terhadap perilaku PNS dimana saat ini sebagian besar PNS Pontianak tidak meminta imbalan lebih atas layanan yang diberikan saat bertugas dan tidak menerima imbalan lebih atas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun belum seratus persen PNS Kota Pontianak memahami perilaku korupsi, karena dari hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner terlihat bahwa dari sisi pengetahuan masih ada sebagian informan yang belum tahu tentang gratifikasi, seperti terlihat di gambar 3 masih cukup banyak PNS yang memahami bahwa menerima parcel dari rekanan menjelang hari raya agama bukan termasuk perilaku korupsi. Hal ini terlihat lagi pada aspek pengalaman informan saat bekerja, yang menunjukkan sebagian kecil informan mengaku masih menerima bingkisan parcel menjelang hari raya agama dari rekanan. Dari hasil wawancara, salah satu informan mengatakan bahwa saat ini memang masih terjadi praktek gratifikasi, salah satu contohnya yaitu menerima parcel makanan atau minuman yang diberikan oleh pihak ketiga pada saat menjelang hari raya agama seperti lebaran atau hari natal.

Proses gratifikasi tersebut biasanya terjadi karena ada pihak ketiga yang mengantar bingkisan, dan pegawai tidak menolaknya.

Selanjutnya untuk mengetahui perilaku korupsi PNS, dilakukan wawancara kepada masyarakat dalam pengalaman berurusan dengan pelayanan publik di Kota Pontianak. Pelayanan ini meliputi layanan yang diterima saat berurusan dengan pengurus RT/RW, petugas kantor kelurahan dan kecamatan, petugas rumah sakit dan puskesmas, sekolah dan Dinas Pendidikan, petugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan petugas PTSP pada saat mengurus perizinan seperti IMB dan izin usaha. Dari hasil wawancara didapatkan pengakuan masyarakat bahwa saat ini tidak ada petugas yang meminta biaya diluar tarif resmi yang ditentukan, dan masyarakat juga tidak memberi imbalan kepada petugas setelah mendapatkan pelayanan. Dari penuturan salah satu informan yang menjadi ketua RT bahwa saat ini telah tersedia dana operasional untuk pelayanan bagi masyarakat di tingkat RT. Dana ini diberikan kepada lewat rekening bank dan hanya bisa dicairkan dengan tanda tangan pengurus RT. Digunakan antara lain untuk mencetak blangko surat pengantar yang harus dibuat oleh RT.

Terhadap pertanyaan mendapatkan layanan dari petugas PTSP yang mengurus perizinan, informan menjawab telah tersedia informasi tarif resmi untuk layanan yang tersedia dan tidak ada pungutan apapun terhadap masyarakat yang datang untuk mendapatkan layanan. Begitu pula dalam mendapatkan layanan di puskesmas dan Rumah Sakit Umum Daerah, masyarakat mengatakan mendapatkan layanan yang baik dan membayar sesuai dengan ketentuan. Tidak pernah membayar lebih dari ketentuan, baik karena petugas meminta dan masyarakat juga tidak memberi imbalan atas layanan yang diterima. Dari fakta diatas dapat dikatakan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di berbagai aspek di Kota Pontianak tidak ditemukan pungli, namun masih terjadi praktek gratifikasi berupa menerima parcel menjelang hari raya.

Kesimpulan

Pengembangan kapasitas pegawai negeri sipil di Kota Pontianak dilakukan melalui beberapa aspek yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan PNS dengan pendidikan kedinasan, kemudian memberikan pelatihan untuk PNS serta rekrutmen pegawai yang dilakukan secara transparan dan seleksi jabatan secara terbuka.

Pengembangan kapasitas yang telah dilaksanakan berpengaruh terhadap perilaku anti korupsi PNS Kota Pontianak. Dengan pengembangan kapasitas yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Pontianak, maka saat ini aspek pengetahuan PNS tentang korupsi sangat baik, kemudian dari aspek perilaku cukup baik, namun masih ditemukan praktek penerimaan gratifikasi menjelang hari raya agama. Dari pengakuan masyarakat, saat ini tidak lagi ditemukan pungli dalam pemberian pelayanan publik seperti di RT/RW, Puskesmas, Rumah sakit Umum Daerah, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, maupun sekolah dan Dinas Pendidikan.

Implementasi kebijakan dalam membentuk perilaku anti korupsi PNS telah dilaksanakan. Pemerintah Kota Pontianak telah menyusun rencana pengembangan kapasitas pegawai melalui analisis kesenjangan kompetensi, kemudian menerapkan program peningkatan disiplin aparatur dan menerapkan program peningkatan kesejahteraan pegawai. Dukungan dan komitmen pimpinan untuk penguatan pencegahan korupsi dirasakan sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan terbitnya beberapa peraturan walikota dan memberikan sanksi yang tegas terhadap PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi di Pontianak sesuai Surat Edaran Mendagri Nomor 180/6867/SJ.

Rekomendasi

Penelitian ini terbatas pada pengembangan kapasitas pegawai dan pengaruhnya secara umum terhadap perilaku anti korupsi. Sementara belum mendalami aspek pengembangan kapasitas yang mana yang paling berpengaruh terhadap perilaku anti korupsi PNS. Maka selanjutnya perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis kekuatan pengaruh setiap aspek dalam pengembangan kapasitas dan juga tentang faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku anti korupsi pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini kuesioner perilaku korupsi dikumpulkan dari 22 informan, sehingga data yang diperoleh kurang begitu baik, mungkin pada penelitian selanjutnya informan penelitian perlu diperbanyak untuk memperbaiki kualitas data.

Rekomendasi bagi Pemerintah Kota Pontianak, untuk meningkatkan perilaku anti korupsi perlu pengembangan pendidikan dan pelatihan anti korupsi bagi PNS. Kerjasama dengan Pusat Edukasi Anti Korupsi KPK akan mendorong lebih banyak PNS untuk mengambil sertifikasi penyuluh anti korupsi di Lembaga Sertifikasi Profesi Komisi Pemberantasan Korupsi sehingga tersedia narasumber penyuluhan Anti Korupsi tersertifikasi di tingkat lokal sehingga bisa diselenggarakan pendidikan anti korupsi secara masif dengan cakupan yang luas kepada seluruh PNS Kota Pontianak di semua jenjang jabatan maupun staf.

Daftar Referensi

- Alam, Andi Samsu & Prawitno, Ashar. 2015. Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 8(2): 93-104.
- Aprilia, Surita dan Islahudin. 2019. Persepsi Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Korupsi. (Studi pada SKPD di Kota Banda Aceh) *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)* 4(2): 279-285.
- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18(1):45-60
- Baharudin. 2020. Strategi Pengambilan Keputusan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*. 1(1): 9-19
- Fathurrochman, Irwan. 2017. Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Manajer Pendidikan*. 11(21): 120-129
- Fatkhuri. 2017. Korupsi Dalam Birokrasi dan Strategi Pencegahannya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*. 1(2): 65-76
- Grindle, M.S. (editor). 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, MA: Harvard Institute for International Development. Boston.
- Hadi, Krisno. 2010. Korupsi Birokrasi Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Penelitian Politik*. 7(1): 51-70
- Hamdi, Lenny. 2019. 1.237 PNS Dipecat Karena Tindak Pidana Korupsi, diakses tanggal 3 Juli 2019, <https://www.jurnalpublik.com/2019/05/01/1-237-pns-dipecat-karena-tindak-pidana-korupsi/>
- Harahap, N. A. 2018. Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Panorama Hukum*, 3(2), 155-170.
- Hardjaloka, Laura. 2014. Studi Penerapan E-Government di Indonesia dan Negara Lainnya Sebagai Solusi Pemberantasan Korupsi di Sektor Publik. *Jurnal Rechts Vinding. Media Pembinaan Hukum Nasional*. 3(3): 435-452
- Hasuti, ATA., A Wiratno. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan dan Rasionalisasi Terhadap Perilaku Korupsi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. 22(2) : 113-123
- Kholilah, Ilah. 2016. Dampak Media Terhadap Perilaku Masyarakat. *Jurnal Studi Gender dan Anak*. 3 (1): 103-114
- Maransa, Megawati. Gunawan dan Adrian Tawai. 2018. Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Poasia Kota Kendari) *Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Haluoleo Kendari*. 4(2) : 1-11
- Marpaung. 2020. Manajemen Organisasi Pembelajaran di Institusi Publik. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*. 1(2): 100-107
- Maulana, Zefri. 2016. Persepsi Masyarakat terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Korupsi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 5(2):573-581
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman and Johny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook. Edition 3*. SAGE Publications. USA.
- Mulyadi, Mohammad. 2011. Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. 15(1): 127-137.
- Mulyono, Arif. 2015. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah. *Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik*. 3(1):17-34.
- Suyatniko, Wawan dan Sekar Ratnaningtyas. 2017. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2017. Survei Antara Pelaku Usaha di 12 Kota di Indonesia, Transparency International. diakses tanggal 20 Juni 2019, http://riset.ti.or.id/wp-content/uploads/2018/09/IPK-2017_Report1.pdf.
- Syahroni. 2018. Enam Pegawai Pemkot Pontianak Diberhentikan Tidak Hormat, diakses tanggal 18 Juni 2020, <https://pontianak.tribunnews.com/2018/11/05/enam-pegawai-pemkot-pontianak-diberhentikan-tidak-hormat>.
- Utami, MN., U Hasanah, T Tama. 2017. Pengaruh Pendidikan Karakter Anti Korupsi Dalam Keluarga Terhadap Karakter Anti Korupsi Pada Remaja. *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*. 3(01) :8-11
- Zulkarnain, R. 2013. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal* 2(2) : 127-130