

DISERTASI

**PERILAKU KECURANGAN APARATUR SIPIL NEGARA
PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**



MARDATILLAH

091417067307

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

DISERTASI

**PERILAKU KECURANGAN APARATUR SIPIL NEGARA
PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**

MARDATILLAH

091417067307

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

DISERTASI

**PERILAKU KECURANGAN APARATUR SIPIL NEGARA
PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga**

Oleh :

MARDATILLAH

091417067307

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Naskah Disertasi Ini Telah Disetujui
Pada tanggal, 10 Desember 2020

Oleh

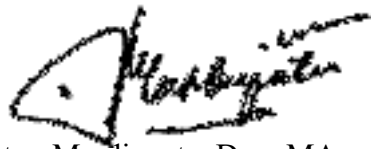
Promotor



Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com

NIP. 19650506 199303 1 003

Ko Promotor



Dr. Antun Mardiyanta, Drs., MA

NIP. 19611031198810 1 001

Mengetahui

Koordinator Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia



Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.Si

NIP 195301261983031001

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Naskah disertasi ini telah diuji dan dinilai di hadapan panitia ujian disertasi tahap 1 (tertutup) Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya pada tanggal 22 September 2020

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs.,M.S

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com
2. Dr. Antun Mardiyanta, Drs., M.A
3. Prof. Dr. Roesminingsih, M.Pd
4. Dr Hari Basuki Notobroto, dr,M.Kes
5. Dr Windijarto,S.E,M.B.A
6. Dr Erna Setijaningrum, S.IP.,M.Si

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

Nomor : 2423/UN3.1.15/HK/2020

Tanggal : 24 September 2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardatillah
NIM : 091417067307
Program Studi : Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia
Fakultas : Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
Judul Disertasi : PERILAKU KECURANGAN APARATUR SIPIL NEGARA
PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian disertasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, dan bukan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Dalam disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan norma yang berlaku di Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Surabaya, 2020

Yang membuat pernyataan



Mardatillah
NIM: 091417067307

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah Swt karena atas berkat dan rahmat-Nya, disertasi ini dapat selesai penyusunannya. Penulisan disertasi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar doktor pada Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan sampai pada penyusunan disertasi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan disertasi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

Promotor Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com., yang telah membimbing dalam proses penyelesaian disertasi ini sehingga dapat menjadi pembelajaran bagi saya untuk dapat melakukan proses belajar. Tujuannya untuk membuka dan menggiatkan semangat dan motivasi bagi diri sendiri dan bagi orang lain.

Kepada Co promotor Dr. Antun Mardiyanta, Drs., M, yang telah membuka dan meluruskan ‘kekalutan pikiran’ saat menuangkan data lapangan dalam bentuk tulisan ilmiah, dengan selalu memberikan saya semangat, sekaligus membuat saya terkadang malu dengan berbagai berbagai bahan yang beliau kirimkan ke saya.

KPS Prodi S3 PSDM, Prof. Dr. Subagyo Adam, telah membantu atau menunjukkan pada saya untuk melawan rasa dilema dan galau yang umumnya dirasakan mahasiswa melalui diskusi-diskusi dengan suasana yang cair. Kepedulian Prof Bagyo pada mahasiswa sungguh membuat mahasiswa memiliki energi untuk menyelesaikan pendidikannya

Dosen-dosen yang mengajar dengan tulus, Prof. Mustain Mashud (sekaligus juga dosen MKPD mata kuliah metode penelitian), Prof. Suryanto (sekaligus juga dosen wali), Prof. Basuki, Prof. Hendri Subiakto, Prof. Armada Riyanto, Prof. Ida Bagus Wirawan, Prof. Bagong Suyanto, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.

Semua penguji dari ujian proposal, ujian kelayakan hingga ujian tertutup, yakni Prof Dr Roesminingsih, M.Pd., Dr. Hari Basuki Notobroto, dr, M.Kes, Dr Windijarto, S.E.,

M.B.A dan Dr. Erna Setijaningrum, S.IP, M.Si yang telah mencermati dan banyak memberikan masukan, kritikan, saran, dan koreksi yang sangat manfaat semata-mata agar disertasi ini menjadi lebih baik.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof.Dr. Hj. Sri Iswati, S.E., M.Si, Akt, CMA., periode 2015-2020 yang memberikan semangat dan fasilitas sarana dan prasarana untuk mengikuti pendidikan pada program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof. Badri Munir Sukoco, SE,MBA.,Ph.D., periode 2020-2025 yang memberikan semangat dan fasilitas sarana dan prasarana untuk mengikuti pendidikan pada program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rektor Universitas Airlangga Surabaya, Prof.Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., CMA, atas kesempatan yang diberikan untuk melanjutkan pendidikan jenjang S3 dan penggunaan fasilitas pendidikan yang ada untuk memperlancar studi pada program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dengan selesainya penyusunan disertasi ini, maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan terima kasih dan doa kepada:

Pegawai sekretariat Program Pascasarjana Unair yang penuh kesabaran dan ramah kalau dimintai tolong, Bu Sis, Pak Supatno, dan pegawai lainnya. Ada pula staf yang istimewa karena telah banyak membantu saya saat menelusuri naskah-naskah akademis di ruang baca melalui sapaan yang ramah dan canda, mencarikan buku yang sulit ditemukan, Mbak Cahyarani Permata Aji (Rani), mohon maaf bila telah merepotkan.

Pemerintah Kota Balikpapan, khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya, atas semua bantuan dalam penelitian ini. Para informan penelitian bahkan semua yang telah berbaik hati berbagi informasi dan data yang ada. Sebaik-baik manusia tidak dilihat dari harta atau etnis, tapi dari kebaikan yang dibuat dan kemanfaatan yang diberikan.

Ketua Yayasan Abdi Masyarakat Madani, Kartini Rahmatillah, M.Hum. beserta jajaran anggota yayasan yang memberikan dukungan material dan nonmaterial, semoga menjadi bagian bagi kebaikan sesuai dengan tujuan yayasan.

Ketua STIE Madani Balikpapan periode 2016-2020, alm. Dr. I Gusti Putu Darya, M.M. beserta teman-teman dosen di STIE Madani, yakni Pak Adi, Bu Linda, Pak Dimas, Bu Ajeng, Bu Pipin, Pak Dede, Mas Ugro, Mas Wahyu, Mba Dewi, Mas Bobby, dan semua karyawan. Ada juga Bu Wahyuna, Mba Ira, Mba Sundari, Mba Ajeng, Mas Yudha, Mas Amir, Mba Dian Setyo, Mas Sofyan, Bu Herna, Mba Nanty, Mba Nisa dan Bu Diah yang telah memberikan semangat dan doa untuk segera menyelesaikan disertasi ini. Semoga STIE Madani terus menjadi kampus yang penuh karya dan bermanfaat bagi nusa dan bangsa, serta membawa keberkahan bagi semua umat manusia.

Ketua APTISI Kaltim, Prof. Dr. Eddy S., beserta teman-teman pengurus APTISI Kaltim dan APTISI Balikpapan Dr. Agung Sakti Pribadi, SH, MH beserta teman-teman pengurus APTISI Komisariat Selatan yang tidak dapat saya sampaikan satu per satu atas dukungan dan doa.

Teman-teman PSDM angkatan 2014, Pak Suyanto (Jombang) Bu Iswachyu (Surabaya), Pak Andrianto (Surabaya), Agus Susanto (Sidoarjo), Syarif Hidayatullah (Mataram), Edi Jusriadi (Makassar), Andri (Papua), Firman Telaumbanua (Nias), Indah (Palu), Fatimah Umar (Madura). Teman-teman PSDM lainnya, yang baik hati untuk berbagi pengalaman belajar, Mbak Dr. Selfi (Jember), Mba Francis Hasan (Gresik), Pak Zainal (Jakarta), dan Abah Gozali (Surabaya). Teman seperjuangan dan sehati Dr. Rachmi Sari Baso, M.Eds., dan Dr. Hernawaty, MM. Teman yang tidak dapat disebut satu per satu namanya, datang bagai angin, memberi manfaat tapi tak berwujud (sebagai teman akrab), mengenal karena sering bertemu di ruang baca, perpustakaan bahkan di koridor kampus atau kantin. Mereka yang dalam lintasan ini memberi pencerahan, pengarah, dan inspirasi. Allah melihat kebaikan-kebaikan itu.

Terima kasih tidak terhingga dan penuh cinta untuk suamiku, Windhian Krisanto, rekan dalam membangun keluarga yang diberkahi Allah Swt., dan selalu mendukung gerak kebaikan untuk mendapat ridha Allah Swt.

Anak-anakku, Tonie Kurniawan, Linda Widiachristy, Abdullah Zahravi Rizki, dan Sarah Asyifa, permata hati yang penuh pengertian akan langkah umminya menempuh pendidikan. Anak-anak yang menjadi sumber motivasi untuk terus menggapai kebaikan dan keselamatan dunia akhirat.

Orang tuaku yang dikasihi Allah Swt., H. Abdul Wahab, S.H. (alm.) dan Dra. Bachriah, M.Si (alm.), untuk doa-doa panjang yang dulu diberikan hingga menjadi naungan perjalanan anak-anaknya. Semua keluarga besar alm. H. Ismail, Keluarga Masago, dan keluarga besar alm. Husain Djaini, serta keluarga besar alm. Hadi Soewarno, demi persaudaraan yang dianugerahkan oleh Allah untuk menambah kebaikan dalam keluarga besar kita.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu. Semoga disertasi ini membawa berkah di dunia dan di akhirat. Amin.

Surabaya, 2020

Penulis

RINGKASAN

**PERILAKU KECURANGAN APARATUR SIPIL NEGARA
PERSPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**

Latar belakang penelitian ini dilakukan karenanya fenomena negatif bahwa perilaku kecurangan selalu dikaitkan dengan korupsi, padahal perilaku kecurangan yang terjadi bisa dalam banyak hal, termasuk hal-hal kecil dalam pemerintahan, seperti membolos, menyalahgunakan jabatan, menerima suap meskipun jumlahnya kecil. Berbagai upaya pencegahan perilaku kecurangan sudah dilakukan, tetapi tidak efektif dan efisien. Perilaku kecurangan yang diteliti oleh peneliti adalah pelanggaran yang terjadi di Pemerintah Kota Balikpapan. Hal ini dikarenakan peneliti ingin mengali lebih mendalam sebagai proses untuk mengetahui lebih menyeluruh dan kompleks permasalahan yang ada di lapangan, khususnya aparatur sipil negara agar diperoleh pemahaman dan kajian yang mendalam. Kondisi ini terjadi karena pada dasarnya potensi pengembangan diri merupakan proses perkembangan seseorang yang secara mandiri dipengaruhi oleh lingkungan, pola asuh, dan bawaan dirinya yang prosesnya dapat optimal, jika mereka mampu mengetahui kekurangan dan kelebihannya kemudian fokus pada kelebihannya. Untuk memahami bagaimana proses tersebut perlu dipahami interaksi dengan standar perkembangan fisik dan perkembangan psikologi yang di dalamnya terjadi proses *nature* dan *nurture*. Kondisi jurang pemisah antara yang timbul dan akan peneliti kritisi adalah kondisi bagaimana *gap* yang ada dengan akan peneliti kembangkan dengan mengidentifikasi apakah hal tersebut sebagai penyebab atau sebagai pemicu terjadinya *gap*, kemudian faktor-faktor penyebab terjadinya *gap* tersebut dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Bagaimana juga jurang pemisah dari pengembangan sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan menjadi formulasi sintesis temuan yang akan menjadi jawaban kebutuhan atas pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan dalam penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah 1) menemukan bagaimana pelaku kecurangan memaknai perilaku kecurangan aparatur sipil negara di Pemerintah Kota Balikpapan; 2) menemukan bagaimana pimpinan kecurangan tersebut dalam memaknai perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan; dan 3) menemukan bagaimanakah upaya mengatasi perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan sesuai perspektif pengembangan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis yang dilakukan terhadap tiga orang informan utama dan lima orang informan kunci yang dipilih berdasarkan kasus terberat, tapi belum dapat diberhentikan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan cara mereduksi data, display data, kemudian membuat suatu kesimpulan lalu dilakukan verifikasi data yang masih ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pelaku kecurangan yaitu aparatur sipil negara ini dalam memaknai perilaku kecurangan sebagai suatu ungkapan kekecewaan dan ketidakpuasan yang dilakukan secara sadar, sebagai akibat dari tekanan humanis dan tekanan lain-lain berupa alasan-alasan yang secara humanis dapat diterima. Pemaknaan lain adalah peluang atau kesempatan yang memungkinkan perilaku kecurangan di sini disebabkan oleh adanya kontrol yang lemah, yang disebabkan kelemahan mengakses informasi untuk mengetahui hak dan kewajiban aparatur sipil negara dan belum optimalnya pembinaan aparatur sipil negara. Inilah penyebab yang membuat pelaku perilaku kecurangan melakukan hal ini. Terakhir adalah pembenaran atas perilaku yang terjadi padanya sebagai bagian mekanisme pertahanan ego. Hal ini merupakan suatu pembenaran atas hak maka tindakan tersebut adalah hal yang wajar dan akan memicu terjadinya tindakan kecurangan. Temuan penelitian berikutnya adalah pimpinan pelaku kecurangan memaknai perilaku kecurangan aparatur sipil sebagai sesuatu yang salah dan sebagai seorang pimpinan harus memberikan contoh dan menaati peraturan yang berlaku. Tekanan yang diterima oleh pimpinan adalah mengikuti aturan yang ada. Ini dapat dilakukan dengan melihat laporan monitoring ketidakhadiran dan juga laporan dari pelaku kecurangan yang tidak masuk. Berikutnya, peluang terjadinya perilaku ini memang memungkinkan terjadi kapan saja dan pada bagian apa saja. Artinya, karena pimpinan tidak memiliki kemampuan dan kepentingan apapun juga adanya kewajiban mengikuti aturan yang ada maka peluang terjadi pelanggaran berkembang. Pembenaran yang dilakukan oleh pimpinan pelaku perilaku kecurangan ini bukan tanpa alasan karena sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku bagi aparatur sipil negara.

Perilaku kecurangan aparatur sipil negara perspektif pengembangan sumber daya manusia di Pemerintah Kota Balikpapan memiliki tiga komponen utama, antara lain dimensi ekonomi, psikologi, dan sistem yang dilandasi oleh etika pengembangan sumber daya manusia sebagai pelengkap atas tiga komponen tersebut. Peneliti mengelaborasi dan menambahkan perspektif pengembangan sumber daya manusia dengan perilaku kecurangan sebagai upaya untuk pencegahan perilaku kecurangan ini terjadi. Fenomena yang ditemukan mengisyaratkan bahwa sebuah ilmu tidak dapat berdiri sendiri, tapi berkaitan dan menjadi satu kesatuan untuk melengkapi. Terkait hal tersebut, dapat diketahui bahwa potensi manusia tidak dapat dianalisis dengan hanya satu lensa. Berikutnya, ketiga kaki perspektif pengembangan sumber daya manusia perlu didasari oleh etika sebagai nilai-nilai kemanusiaan yang terjadi karena menjadi alasan aparatur sipil negara melakukan perilaku kecurangan dan memiliki konten serta dimensi yang etis. Pandangan ini bukan secara khusus, tetapi tentu saja diadakan secara universal dan beberapa pekerjaan terbaru tentang etika pengembangan sumber daya manusia diperkuat dengan asumsi perbedaan antara 'alasan' dan 'emosi'. Pengembangan manusia dengan memiliki pondasi dimensi ekonomi, psikologi, dan sistem yang ketiga dimensi tersebut ditopang oleh etika sebagai nilai dari keyakinan organisasi akan mewarnai perilaku aparatur sipil negara dan kegiatan organisasi. Artinya, adanya pola dan keterkaitan secara bersama-sama untuk menciptakan nilai-nilai kebaikan sebagai hasil dari implementasi pengembangan perilaku kecurangan tersebut. Nilai disini juga diartikan sebagai kepekaan atas keadaan dan lingkungan yang dimiliki organisasi sebagai bagian dari entitas sehingga tanggung jawab yang dimiliki pegawai negeri sipil

sebagai bagian dari pemerintahan dituntut untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dan memelihara jati dirinya. Artinya, jika terikat dalam suatu organisasi maka otomatis perilaku yang dilakukan harus didasari atas peraturan dan ketentuan yang ada. Perilaku kecurangan sendiri sebagai *performance* atau tampilan individu aparatur sipil negara ini. Peneliti mengelaborasi dan menambahkan perspektif pengembangan sumber daya manusia dengan perilaku kecurangan sebagai upaya untuk pencegahan perilaku kecurangan ini terjadi. Peneliti menambahkan bahwa integritas sebagai tambahan kaki meja sebagai implementasi perilaku kecurangan. Integritas ini juga sebagai kualitas pada konsisten antara tindakan, nilai dan prinsip yang dipegang sebagai lingkungan pengendalian diantaranya adanya integritas dan nilai etika. Artinya, integritas yang tinggi maka tidak keinginan untuk melakukan perilaku kecurangan tidak terjadi hal ini dapat disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, jika integritasnya rendah maka ada kemungkinan akan terjadi perilaku kecurangan dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Temuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberi implikasi teoretik bahwa pengetahuan yang dihasilkan dari perilaku kecurangan aparatur sipil negara yang diperoleh dari eksplorasi pemaknaan atas perilaku kecurangan perspektif pengembangan sumber daya manusia. Hal berikutnya ialah mengadakan sumbangan dan mengisi kekosongan pengetahuan terkait perilaku kecurangan yang selama ini terjadi di lingkungan sekitar dan berbagai upaya dilakukan namun belum cukup efektif dan efisien khususnya di pemerintahan. Ini artinya, secara tidak langsung menghasilkan pengetahuan baru dan juga tidak adanya perspektif pengembangan sumber daya manusia yang selama ini dikaji dan dikembangkan terkait perilaku kecurangan karena perilaku kecurangan dikaitkan dengan aspek hukum dan ekonomi saja.

Dalam penelitian ini, upaya nyata pencegahan perilaku kecurangan yang menjadi poin utama peneliti. Perspektif pengembangan sumber daya manusia diterapkan agar perilaku kecurangan tidak akan terjadi atau sedemikian mungkin dapat dicegah. Hal ini bukan hanya karena tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan, tetapi juga adanya upaya pengoptimalisasian dan pengembangan diri di pemerintahan, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kotamadya Balikpapan.

Hal utama dari penemuan peneliti adalah temuan baru penelitian ini. Hal tersebut sesuai seperti yang disampaikan oleh Sofo, 2003; McGuire dan Jorgensen, 2011:10; Mclean dan Mclean, 2001; akan konsepsi teoritik pengembangan sumber daya manusia yang menghendaki adanya kontribusi dari pendekatan ilmu sosial untuk memberi pendekatan atau pemahaman dalam mengembangkan sumber daya manusia. Kajian yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai keilmuan pengembangan sumber daya manusia, berkaitan termasuk penelitian yang dilakukan oleh Wang dan McLean, (2015) serta Lee *et al.*, (2004) memperlihatkan bahwa belum ada atau tidak adanya kajian yang mendalam dan mempelajari perilaku kecurangan perspektif pengembangan sumber daya manusia.