

## STATUS KEPEGAWAIAN IDEAL UNTUK PENYELIDIK DAN PEYIDIK KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI YANG MENUNJANG PENEGAKAN HUKUM ANTI KORUPSI

Dwi Haryati,<sup>1</sup> Yulianta Saputra<sup>2</sup>

Universitas Gadjah Mada  
Bulaksumur, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta 55281  
dwharyati@ugm.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta mengkaji status kepegawaian penyelidik dan penyidik yang bekerja pada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Di samping itu, riset ini juga mempunyai tujuan untuk mengkaji dan menganalisis status kepegawaian ideal bagi penyelidik dan penyidik pada KPK yang menunjang penegakan hukum antikorupsi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan fakta bahwa status kepegawaian penyelidik dan penyidik yang bernaung di KPK ada dua kemungkinan, yakni Pegawai Tetap dan Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Dengan status pegawai tetap, apabila awalnya ia berasal dari Pegawai Negeri yang dipekerjakan, ia kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri. Sedangkan untuk status Pegawai Negeri yang dipekerjakan dan tidak berkehendak untuk menjadi Pegawai Tetap KPK, maka ia tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri. Problematik yang ditemukan dalam penelitian ini, yakni status penyelidik dan penyidik KPK dalam UU Nomor 30 Tahun 2002 (UU KPK) hanya mengatur penyelidik dan penyidik selaku Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Sebagai kesimpulan, UU KPK mutlak dilakukan revisi.

**Kata Kunci:** Komisi Pemberantasan Korupsi, Penegakan Hukum, Penyelidik dan Penyidik.

### Abstract

*This research aims to determine and assess the employment status of investigators and investigators working for the Corruption Eradication Commission (KPK). In addition, this research also has the aim to study and analyze the ideal employment status for investigators and investigators at the KPK that support anti-corruption law enforcement.*

*The results of this study indicate the fact that there are two possibilities for the employment status of investigators and investigators at the KPK, namely permanent employees and civil servants employed. With a permanent employee status, if initially he came from a civil servant who was employed, he lost his status as a civil servant. As for the status of a civil servant who is employed and does not intend to become a permanent employee of the KPK, he does not lose his status as a civil servant. The problematic found in this study, namely the status of KPK investigators and investigators in Law Number 30 of 2002 (KPK Law) only regulates investigators and investigators as civil servants employed. As a conclusion, the KPK Law absolutely needs to be revised.*

**Keywords:** *Corruption Eradication Commission, Law Enforcement, Investigators and Investigation Analysts.*

### A. Pendahuluan

Lahirnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai sebuah lembaga negara independen merupakan dampak skeptisisme publik atas lemahnya institusi penegak hukum yang ada, baik itu dari lembaga Kepolisian maupun lembaga Kejaksaan. Boleh dikatakan bahwasanya berdirinya KPK, tak heran mendapat

---

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana, Magister Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada

pemakluman dengan diberinya berbagai sarana dan prasarana hukum dengan tingkat kewenangan yang luar biasa.<sup>3</sup>

Adapun mengenai aspek kelembagaan, ketentuan mengenai struktur organisasi KPK telah diatur sedemikian rupa. Dalam struktur organisasi KPK ditentukan bahwa KPK sebagai suatu lembaga negara (*state institution, staatsorgan*) yang dalam pelaksanaannya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan (*power, macht*) manapun, salah satunya keanggotaannya terdiri atas Pegawai KPK sebagai pelaksana tugas.<sup>4</sup> Selanjutnya berdasar Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU No. 30 Tahun 2002), dinyatakan sebagai berikut:

Pegawai KPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c UU No. 30 Tahun 2002 adalah warga negara Indonesia yang karena keahliannya diangkat sebagai pegawai pada KPK.<sup>5</sup>

Namun, KPK dalam menjalankan tugas dan wewenangnya (*taak en bevoegdheid*) untuk memberantas korupsi ternyata tidaklah mudah.<sup>6</sup> Dalam implementasi kewenangan KPK memberantas korupsi juga tidaklah berarti tanpa adanya problem.<sup>7</sup> Perjuangan melawan korupsi di Indonesia adalah perjuangan melawan sebuah inkonsistensi.<sup>8</sup> Pada era kontemporer ini, ada saja pelbagai macam pemantik/pemicu yang bisa saja menjadi suatu hambatan dalam ihwal upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. Salah satunya terkait dengan status kepegawaian para pegawai yang berada di KPK. Di antaranya semisal, penyelidik dan penyidiknyanya. Acapkali dalam proses penanganan perkara, status kepegawaian penyelidik dan penyidiknyanya menjadi kerap dipermasalahkan, seperti status kepegawaian penyelidik dan penyidiknyanya dikatakan tidak legal ataupun tidak sah.

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana status kepegawaian penyelidik dan penyidik yang bekerja pada KPK?

---

<sup>3</sup> Josef M. Monteiro, "Penempatan Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Organ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, No. 2 April 2012, h. 292-293.

<sup>4</sup> Ermansjah Djaja, 2010, *Memberantas Korupsi Bersama KPK*, Jakarta :Sinar Grafika, h. 258.

<sup>5</sup> Pasal 24 angka (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.

<sup>6</sup>Josef M. Monteiro, *Loc. cit*,

<sup>7</sup>*Ibid.*

<sup>8</sup>A. Ahsin *Thobari*, "Menyelamatkan Misi Suci Pemberantasan Korupsi di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 7, No. 3, Oktober 2010, h. 454.

2. Bagaimana status kepegawaian penyelidik dan penyidik pada KPK yang menunjang penegakan hukum antikorupsi?

## **B. Telaah Konsep**

### **1. Penyelidik**

Penyelidik menurut Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia yang diberi wewenang oleh undang-undang *a quo* untuk melakukan penyelidikan.

### **2. Penyidik**

Penyidik menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

### **3. Komisi Pemberantasan Korupsi**

Komisi Pemberantasan Korupsi menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi adalah lembaga negara yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun.

### **4. Penegakan Hukum**

Penegakan Hukum yang dalam bahasa Inggris disebut *law enforcement*, dalam bahasa Belanda dikatakan *rechtstoepassing* dan *rechtsbandhaving*, menurut Satjipto Rahardjo merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan.<sup>9</sup>

### **5. Antikorupsi**

Antikorupsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sikap yang melawan atau menentang tindakan korupsi.

---

<sup>9</sup> Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 191.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris, yaitu penelitian hukum normatif yang ditunjang dengan penelitian hukum empiris.<sup>10</sup> Data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>11</sup> Data yang diperoleh kemudian diolah secara kualitatif dan dianalisis secara deskriptif preskriptif.<sup>12</sup>

### D. Pembahasan

#### 1. Status Kepegawaian Penyelidik dan Penyidik yang Bekerja pada Komisi Pemberantasan Korupsi

Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia di KPK, telah ditetapkan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang khusus diterapkan pada KPK dengan didasarkan pada landasan yuridis (*juridische gelding*) yang kuat berupa Peraturan Pemerintah (*regering verordening*). Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia KPK meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pendidikan serta pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan kepegawaian, pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja, dan audit sumber daya manusia.<sup>13</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (PP No. 63 Tahun 2005) sudah diatur mengenai sistem dan manajemen sumber daya manusia Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>14</sup>

Adapun Ketentuan mengenai Pegawai KPK diatur di dalam Bab II tentang Pegawai Komisi, mulai Pasal 2 sampai dengan Pasal 8 PP No. 63 Tahun 2005, yakni sebagai berikut:<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Sudikno Mertokusumo, 2010, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, Yogyakarta :Universitas Atma Jaya, h.37-38.

<sup>11</sup> Penjabaran lebih lanjut terkait data primer dan data sekunder ini selengkapny dapat dilihat dalam Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 156.

<sup>12</sup> Terkait perihal analisis data ini dapat dilihat dalam Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 183-184, 191.

<sup>13</sup> Ermansjah Djaja, *Op. Cit.*, h. 308.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 310-311.

1. Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi adalah Warga Negara Indonesia yang karena kompetensinya diangkat sebagai pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>16</sup>

2. Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi terdiri atas:<sup>17</sup>

a. Pegawai Tetap.

Pegawai Tetap sebagaimana Pasal 4 PP No. 63 Tahun 2005 adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi melalui pengadaan pegawai untuk menjadi pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>18</sup>

Terdapat syarat-syarat jabatan atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pegawai. Dalam menerima calon pegawai, dipertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu: potensi dan kompetensi.

Tes Potensi biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang (*IQ*) dan tes Kompetensi biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Tes kompetensi terbagi 2, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. Di dalam kedua syarat tersebut terdapat standar minimal kelulusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Apabila terdapat kandidat yang tidak memenuhi standar minimal maka calon pegawai tidak dapat diterima menjadi pegawai Komisi.<sup>19</sup>

b. Pegawai Negeri yang dipekerjakan.

Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana Pasal 3 huruf (b) PP No. 63 Tahun 2005 adalah Pegawai Negeri yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dipekerjakan sebagai pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>20</sup>

Syarat-syarat bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan tersebut, terdapat syarat-syarat jabatan atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pegawai. Dalam menerima calon pegawai, dipertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu: potensi dan kompetensi.

---

<sup>16</sup> Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005.

<sup>17</sup> *Ibid*, Pasal 3.

<sup>18</sup> *Ibid*, Pasal 4.

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>20</sup> *Op.Cit.*, Pasal 5 ayat (1).

Tes Potensi biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang (*IQ*) dan tes Kompetensi biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Tes kompetensi terbagi 2, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. Di dalam kedua syarat tersebut terdapat standar minimal kelulusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Apabila terdapat kandidat yang tidak memenuhi standar minimal maka calon pegawai tidak dapat diterima menjadi pegawai Komisi.<sup>21</sup>

Namun demikian, untuk Pegawai Negeri yang dipekerjakan di KPK, ia tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.<sup>22</sup> Masa penugasan Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada KPK ini pun semenjak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 Tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (PP No. 103 Tahun 2012), maka masa penugasan dapat diperpanjang paling lama 6 (enam) tahun, dengan ketentuan perpanjangan dilakukan 2 (dua) tahap, tahap pertama paling lama 4 (empat) tahun dan tahap kedua paling lama 2 (dua) tahun, dengan didahului pimpinan Komisi berkoordinasi dengan pimpinan instansi asal. Sehingga dengan demikian, total masa dinas SDM dari instansi lain adalah 10 tahun.<sup>23</sup>

c. Pegawai Tidak Tetap

Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan terikat dalam Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sesuai dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>24</sup> Terdapat syarat-syarat jabatan atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pegawai, dalam hal ini Pegawai Tidak Tetap di KPK. Dalam menerima calon pegawai, dipertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu: potensi dan kompetensi.

Tes Potensi biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang (*IQ*) dan tes Kompetensi biasanya digunakan untuk mengukur

---

<sup>21</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>22</sup>*Op. Cit.*, Pasal 5 ayat (2).

<sup>23</sup> Penjelasan Pasal 5 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2012. Perlu diketahui, dalam regulasi sebelumnya, yakni dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005, ketentuan mengenai perpanjangan yang berlaku paling lama selama 4 (empat) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali.

<sup>24</sup> Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2012.

kemampuan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Tes kompetensi terbagi 2, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. Di dalam kedua syarat tersebut terdapat standar minimal kelulusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Apabila terdapat kandidat yang tidak memenuhi standar minimal maka calon pegawai tidak dapat diterima menjadi pegawai Komisi.<sup>25</sup>

Khusus perpanjangan jangka waktu perjanjian bagi Pegawai Tidak Tetap ini dilakukan oleh KPK berdasarkan hasil evaluasi kinerja pelaksanaan perjanjian kerja periode sebelumnya dan sesuai dengan kebutuhan KPK.<sup>26</sup> Tapi secara spesifik, dari kedudukan sebagai Pegawai Tidak Tetap ini ditentukan bahwa Pegawai Tidak Tetap tidak dapat menduduki jabatan struktural pada KPK.<sup>27</sup>

Masing-masing dari karakteristik pegawai tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk Pegawai Tetap ini, yakni Pegawai yang menjadi organik KPK, yang memiliki kompetensi dan keahlian tertentu.<sup>28</sup> Sedangkan untuk Pegawai Negeri yang dipekerjakan adalah Pegawai Negeri yang direkrut, yang mana sumbernya dari Instansi seperti Kementerian Keuangan (Kemenkeu), Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Kejaksaan, ataupun Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP).<sup>29</sup> Kemudian ada juga Pegawai Tidak Tetap. Pegawai Tidak Tetap ini adalah pegawai yang berbasis kontrak dan bukan untuk level pekerjaan *core business*. Sebagaimana diketahui bahwa urusan inti dari KPK adalah pencegahan dan penindakan. Jabatan Pegawai Tidak Tetap hanya boleh diduduki pada bisnis di luar urusan inti, misalnya di Sekretariat Jenderal dan beberapa unit yang lain.<sup>30</sup> Dalam Laporan Tahunan KPK tahun 2014, Pegawai Tidak Tetap ini seperti pada bidang pekerjaan *data entry*-pengemudi, pramubhakti, *office boy*, dan satpam.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>26</sup>*Op. Cit.*, Pasal 8 ayat (2).

<sup>27</sup>*Ibid*, Pasal 8 ayat (3).

<sup>28</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK. Wawancara dilakukan di Gedung KPK lantai II, Jl. HR. Rasuna Said, Kav C-1, Jakarta pada 19 Agustus 2015, Pukul 10.10 WIB.

<sup>29</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.20 WIB.

<sup>30</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>31</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

Adapun mengenai komposisi Pegawai KPK berdasarkan status kepegawaian, berdasarkan Laporan Tahunan KPK Tahun 2014, dapat diuraikan sebagaimana Tabel di bawah ini:

<b>Komposisi Pegawai berdasarkan Status Kepegawaian</b>		
<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Pimpinan	4	0,4
Penasehat	1	0,1
Pegawai Negeri	257	23,3
Pegawai Tetap	648	58,8
Pegawai Tidak Tetap	192	17,4
<b>Total</b>	<b>1102</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data yang diperoleh Peneliti dari Laporan Tahunan KPK Tahun 2014, komposisi pegawai KPK dalam bidang penindakan (dalam hal ini penyelidik, penyidik, dan penuntut umum), yakni sebagai Tabel berikut ini:

<b>Komposisi Pegawai bidang Penindakan</b>		
<b>Kualifikasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Penyelidik	143	45,3
Penyidik	79	25,0
Penuntut Umum	94	29,7
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100</b>

Adapun terkait dengan status penyelidik dan penyidik yang telah dilakukan pengangkatan oleh KPK, maka ada dua kemungkinan terkait status penyelidik dan penyidik pada KPK. Dua kemungkinan status tersebut, yakni:<sup>32</sup>

1. Pegawai Tetap;
2. Pegawai Negeri yang dipekerjakan.

Kemudian terkait penyelidik dan penyidik itu ada yang dimulai dari Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Maksudnya dalam hal ini, Pegawai Negeri tersebut bekerja pada instansi tertentu di luar instansi induknya, tetapi gaji ataupun penghasilan lainnya tetap dibebankan pada instansi induknya dan pembinaan kenaikan

<sup>32</sup>Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.40 WIB.



pangkatnya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya<sup>33</sup>, kemudian instansi dimana pegawai tersebut dipekerjakan memberikan tugas dan bimbingan tentang apa yang harus dikerjakan oleh pegawai tersebut.<sup>34</sup> Adapun penerapan (gaji + tunjangan) yang diterima oleh Pegawai Negeri yang dipekerjakan di KPK adalah selisih dari (gaji + tunjangan) di instansi asal. Lalu untuk status kepegawaianya sendiri masih terikat pada instansi asal, status di KPK hanya Pegawai Negeri yang dipekerjakan dengan durasi waktu penugasan maksimal 10 (sepuluh) tahun sebagaimana termaktub dalam dasar hukum PP No. 63 Tahun 2005 *juncto* PP 103 No. Tahun 2012.<sup>35</sup> Namun di sisi lain, ada juga penyelidik dan penyidik yang murni dari awal direkrut menjadi Pegawai Tetap.<sup>36</sup>

## **2. Status kepegawaian penyelidik dan penyidik pada KPK yang menunjang penegakan hukum antikorupsi**

KPK sebagaimana secara tegas (*expressive verbis*) dinyatakan dalam UU No. 30 Tahun 2002 memiliki tugas untuk melakukan serangkaian tindakan untuk mencegah dan memberantas tindak pidana korupsi melalui upaya koordinasi, supervisi, monitor, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan, dengan peran serta masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan (*wettelijke regeling*) yang berlaku.<sup>37</sup>

Dalam rangka mengejawantahkan hal tersebut dan dalam implementasi tugasnya yang sangat luas beserta untuk mencapai kinerja yang optimal, KPK tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki kapabilitas yang dibutuhkan.<sup>38</sup> Maka menjadi sangat urgen apabila KPK dalam konteks demikian haruslah warga negara Indonesia yang diangkat secara selektif berdasarkan kompetensinya sebagaimana diamanatkan UU No. 30 Tahun 2002.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003jo. Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009.

<sup>34</sup> Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Liberty, h. 15.

<sup>35</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>36</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.50 WIB.

<sup>37</sup> *Loc. Cit.*, Komisi Pemberantasan Korupsi, 2007.

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005. Lihat bagian penjelasan umumnya.

Dalam konteks demikian, ihwal kepegawaian KPK telah diatur dalam PP No. 63 Tahun 2005 yang mana telah direvisi dan ditambah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2012 sebagai peraturan pelaksanaannya (*verordnung satzung*)<sup>40</sup>.

Diatur bahwa pegawai KPK tersebut terdiri atas Pegawai Tetap, Pegawai Negeri yang dipekerjakan dan Pegawai Tidak Tetap. Pegawai Tetap adalah pegawai yang memenuhi syarat yang diangkat oleh pimpinan KPK melalui pengadaan pegawai untuk menjadi Pegawai KPK. Syarat-syarat bagi Pegawai Tetap tersebut, yakni terdapat syarat-syarat jabatan atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pegawai. Dalam menerima calon pegawai, dipertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu: potensi dan kompetensi. Tes Potensi biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang (*IQ*) dan tes Kompetensi biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Tes kompetensi terbagi 2, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. Di dalam kedua syarat tersebut terdapat standar minimal kelulusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Apabila terdapat kandidat yang tidak memenuhi standar minimal maka calon pegawai tidak dapat diterima menjadi pegawai Komisi.<sup>41</sup>

Pegawai Negeri yang dipekerjakan adalah pegawai yang memenuhi syarat yang ditentukan untuk dipekerjakan sebagai pegawai KPK dengan masa penugasan maksimal 10 (sepuluh) tahun.<sup>42</sup> Syarat-syarat bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan tersebut, terdapat syarat-syarat jabatan atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pegawai. Dalam menerima calon pegawai, dipertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu: potensi dan kompetensi. Tes Potensi biasanya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang (*IQ*) dan tes Kompetensi biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Tes kompetensi terbagi 2, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. Di dalam kedua syarat tersebut terdapat standar minimal kelulusan yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi. Apabila terdapat kandidat yang tidak memenuhi standar minimal maka calon pegawai tidak dapat diterima menjadi pegawai Komisi.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Ermansjah Djaja, *Loc. Cit.*, h. 308.

<sup>41</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

<sup>42</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2012.

<sup>43</sup> Hasil wawancaradengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

Sedangkan Pegawai Tidak Tetap KPK adalah pegawai yang memenuhi syarat dan terikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sesuai Peraturan KPK.<sup>44</sup>

Berkaitan dengan status penyelidik dan penyidik pada KPK ada 2 (dua), yakni bisa sebagai Pegawai Tetap ataupun Pegawai Negeri yang dipekerjakan<sup>45</sup>. Hal yang menjadi rasio mendasar mengapa hanya Pegawai Tetap dan Pegawai Negeri yang dipekerjakan, yang dapat menjadi penyelidik dan penyidik, sedangkan Pegawai Tidak Tetap tidak dapat menjadi penyelidik dan penyidik, yakni bisnis inti dari KPK tadi disebutkan salah satunya adalah penindakan. Sedangkan kita ketahui status Pegawai Tidak Tetap (seperti pengemudi, pramubhakti, *office boy*, dan satpam) tidak diperbolehkan menduduki jabatan inti (dalam hal ini penindakan, yang termasuk di dalamnya penyelidik dan penyidik). Atas dasar premis itu, kualifikasi penyelidik dan penyidik pada KPK hanya untuk Pegawai Tetap dan Pegawai Negeri yang Dipekerjakan.<sup>46</sup>

Berdasarkan data dari Laporan Tahunan KPK tahun 2014, kuantitas dari penyelidik dan penyidik KPK diperoleh data sebagai berikut:

<b>Komposisi Pegawai bidang Penindakan</b>		
<b>Kualifikasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Penyelidik	143	45,3
Penyidik	79	25,0
Penuntut Umum	94	29,7
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100</b>

Sedangkan perkara yang masuk pada KPK dalam tahun 2014 yang ada dalam tahap penyelidikan sejumlah 80 Kasus, kemudian dalam tahap kegiatan penyidikan dilaksanakan sebanyak 58 (lima puluh delapan) perkara.

Maka atas asumsi apabila 3 (tiga) orang penyelidik dan 3 (tiga) orang penyidik dapat menyelesaikan 1 (satu perkara), maka dapat disimpulkan untuk kasus yang ada dalam tahap penyelidikan yang sebanyak 80 (delapan puluh) perkara, setidaknya dibutuhkan 240 (dua ratus empat puluh) penyelidik. Kemudian dari kasus yang dalam

<sup>44</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005.

<sup>45</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.45 WIB.

<sup>46</sup> Hasil wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 26 November 2015, Pukul 10.30 WIB.

tahap penyidikan ada 58 (lima puluh delapan) perkara, sedangkan penyidik pada KPK sejumlah 79 (tujuh puluh sembilan) penyidik, setidaknya dibutuhkan 174 penyidik. Dengan demikian, jika dilihat dari asumsi tersebut, maka KPK kekurangan komposisi dalam hal penyelidik dan penyidik.

Lebih lanjut, mengupas kembali status penyelidik dan penyidik pada KPK, baik yang berstatus Pegawai Tetap ataupun Pegawai Negeri yang dipekerjakan ternyata masing-masing memiliki dampak yang berbeda. Adapun implikasi dari penyelidik dan penyidik yang berstatus sebagai Pegawai Tetap, yakni:

1. Kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri (apabila asal-muasalnya dari Pegawai negeri);
2. Tidak terikat lagi dengan adanya batas waktu masa penugasan;
3. Adanya resistensi gugatan dari pihak yang berperkara karena mungkin merasa bahwa Penyelidik dan Penyidik yang berstatus Pegawai Tetap KPK bukanlah Penyelidik dan Penyidik sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana;
4. Gaji dan tunjangan sepenuhnya diperhitungkan sesuai beleid yang ditetapkan KPK.
5. Status Kepegawaiannya tidak lagi pada instansi induknya.

Sedangkan implikasi dari penyelidik dan penyidik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri yang Dipekerjakan, diantaranya:

1. Tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri;
2. Terikat dengan adanya batas waktu masa penugasan (maksimal 10 tahun);
3. Tidak adanya resistensi gugatan dari pihak yang berperkara;
4. Gaji dan tunjangan yang diterima oleh Pegawai Negeri yang Dipekerjakan di KPK adalah selisih dari gaji dan tunjangan di instansi asal.
5. Status Kepegawaiannya masih berada pada instansi induknya.

Berikutnya, dari 2 (dua) status kepegawaian penyelidik dan penyidik tersebut, ada yang dari rekrutmen sendiri oleh KPK ataupun merupakan Pegawai Negeri yang diperkerjakan khusus kepada KPK dari institusi lain.<sup>47</sup>

Baik itu penyelidik dan penyidik yang merupakan rekrutmen sendiri oleh KPK maupun penyelidik dan penyidik yang diperkerjakan kepada KPK dari institusi lain, asal-muasalnya dapat berasal dari lembaga Kementerian Keuangan (Kemenkeu),

---

<sup>47</sup>Hasil wawancara dengan Zainal Arifin Mochtar pada 18 September 2015, Pukul 13.20 WIB.

Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Kejaksaan, ataupun Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP).<sup>48</sup> Ketentuan terkait penyelidik dan penyidik yang merupakan rekrutmen sendiri oleh KPK inilah yang sering dikatakan sebagai penyelidik dan penyidik independen.<sup>49</sup>

Masing-masing dari status penyelidik dan penyidik tersebut, bisa menjadi Pegawai Tetap KPK ataupun Pegawai Negeri yang dipekerjakan di KPK. Dalam kohesinya penyelidik dan penyidik KPK yang menunjang dalam penegakan hukum (*rechtsbandhaving*), dinyatakan bahwa penyelidik dan penyidik yang independen bisa menjadi salah satu opsi. Maksudnya dalam hal ini, rekrutmennya didasarkan pada internal KPK sendiri, hal ini penting terutama berkaitan dengan masalah koordinasi dan supervisi.<sup>50</sup>

Adapun benefit yang diperoleh dengan sistem ini, yakni efektivitas, dalam artian ini, supervisi dan koordinasi bisa berjalan lebih efektif. Selain hal tersebut, dari konsep ini sekaligus bisa dihindari benturan kepentingan (*conflict of interest*). Walaupun demikian, dengan pola ini juga memiliki kekurangan, yakni bahwasanya mekanisme pemicu (*trigger mechanism*) jadi kurang mendapatkan “tempat”.<sup>51</sup>

Penulis sependapat dengan pendapat Eddy OS Hiariej terkait keberadaan atau asal muasal penyelidik dan penyidik pada KPK sebagaimana dimaksud dalam pasal Pasal 39 ayat (3) UU No. 30 Tahun 2002. Secara *a contrario*, ketentuan yang ada dalam UU No. 30 Tahun 2002 telah memberikan limitasi bahwa penyelidik dan penyidik pada KPK hanya berasal dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan.<sup>52</sup> Kendati tadi juga sudah disinggung bahwa perekrutan penyelidik dan penyidik yang bukan berasal dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan itu didasarkan pada ketentuan Pasal 43 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2002 yang mendeskripsikan bahwa, Penyelidik adalah penyelidik pada Komisi Pemberantasan Korupsi yang diangkat dan diberhentikan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup>Hasil wawancaradengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.45 WIB.

<sup>49</sup>Hasil wawancaradengan Tri Agus S, Selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.45 WIB.

<sup>50</sup>Hasil wawancara dengan Zainal Arifin Mochtar, pada 18 September 2015, Pukul 13.30 WIB.

<sup>51</sup>Hasil wawancara dengan Zainal Arifin Mochtar, pada 18 September 2015, Pukul 13.40 WIB.

<sup>52</sup> Pendapat Eddy OS Hiariej atas pertanyaan Penulis dalam Kuliah Teori Hukum, pada tanggal 21 September 2015, di gedung 3.3.1, Pukul 08.30 WIB.

<sup>53</sup>*Op. Cit.*, Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.

Sedangkan untuk penyidik, dikatakan dalam Pasal 45 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa, Penyidik adalah penyidik pada Komisi Pemberantasan Korupsi yang diangkat dan diberhentikan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.<sup>54</sup>

Dalam perihal ini, sejatinya argumentasi ini kurang berdasar, Penulis sepakat atas opini Mudzakkir dalam tulisannya di harian Media Indonesia edisi 28 Mei 2015.<sup>55</sup> Diketahui bahwa dalam membaca dan menafsirkan suatu pasal dalam undang-undang, kita tidak bisa hanya membaca pasal itu secara parsial dan berdiri sendiri. Tapi demikian, ketika kita membaca dan menafsirkan pasal suatu undang-undang, kita harus mengkajinya secara holistik karena itu relevan dan ada interelasi. Dalam hal ini Pasal 43 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2002 tidak bisa dimaknai secara tersendiri, Pasal 43 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) UU No. 30 Tahun 2002 itu berhubungan dengan (*juncto*) norma sebelumnya sebagaimana disebut dalam Pasal 39 ayat (3) UU No. 30 Tahun 2002.<sup>56</sup>

Atas dasar itu, ketentuan dalam perekrutan penyelidik dan penyidik dalam UU No. 30 Tahun 2002 harus direvisi dan diformulasikan secara lebih mendetail. Sudah seharusnya ada ketentuan yang memberikan kewenangan kepada KPK untuk merekrut penyelidik dan penyidik selain dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan. Keberadaan klausul itu penting untuk menghindari pelbagai macam interpretasi, yang dapat merugikan KPK itu sendiri, khususnya dalam rangka penegakan hukum (*rechtsbandhaving*), seperti ketika di dalam forum beracara di pengadilan.<sup>57</sup>

Selain itu, tadi juga dikatakan bahwa penyelidik dan penyidik pada KPK ada 2 (dua) kemungkinan, yakni bisa sebagai Pegawai Tetap ataupun Pegawai Negeri yang dipekerjakan.<sup>58</sup> Dengan status pegawai tetap KPK, maka apabila awalnya ia berasal dari Pegawai Negeri yang dipekerjakan, maka ia kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri. Sedangkan untuk status Pegawai Negeri yang dipekerjakan dan tidak

---

<sup>54</sup>*Ibid*, Pasal 45 ayat (1).

<sup>55</sup> Mudzakkir, "Praperadilan dan Masa Depan KPK", *Media Indonesia*, 28 Mei 2015.

<sup>56</sup>*Ibid*.

<sup>57</sup>*Ibid*.

<sup>58</sup>Hasil wawancaradengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.45 WIB.

berkehendak untuk menjadi pegawai tetap KPK, maka tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.<sup>59</sup>

Menjadi catatan penting dalam hal ini, yakni status Pegawai Tetap yang mana ia berasal dari status Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Tadi ditegaskan bahwa dengan status Pegawai Tetap, impaknya ia akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri. Sebagaimana tadi disebutkan dalam Pasal 7 ayat (2) PP No. 63 Tahun 2005 yakni, Pegawai Negeri yang telah diangkat menjadi Pegawai Tetap pada Komisi diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri.<sup>60</sup>

Padahal di sisi lain, kita mengetahui bahwa ketentuan dalam Pasal 39 angka (3) UU No. 30 Tahun 2002 dengan tegas (*expressive verbis*) masih menakrifkan bahwa, Penyelidik, penyidik [...] yang menjadi pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi, hanya diberhentikan sementara dari instansi Kepolisian dan Kejaksaan selama menjadi pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi.

Dengan menjadi Pegawai Tetap dan ia diberhentikan dari statusnya sebagai Pegawai Negeri, maka ia tidak lagi berhenti sementara melainkan berhenti secara tetap. Ketentuan itu sejatinya sama saja “menabrak” aturan hukum (*rechtsregel*) dalam UU No. 30 Tahun 2002, khususnya Pasal 39 angka (3) ini. Meski demikian, kita menyadari bahwa maksud KPK membutuhkan Pegawai Tetap ini, karena kedudukan KPK sebagai lembaga negara independen, yang mana jangan sampai karena pegawainya berasal dari institusi-institusi lain, independensinya menjadi tergerus. Sudah semestinya ketentuan dalam Pasal 39 angka (3) UU No. 30 Tahun 2002 ini direvisi, toh hal ini kolateral dengan upaya penguatan revisi UU No. 30 Tahun 2002.

Dapat ditarik suatu ikhtisar dari hal di atas, bahwa dengan demikian hendaknya penyelidik dan penyidik yang berasal dari luar institusi Kepolisian dan Kejaksaan ini harus tetap diakui keberadaannya demi efektifitas kinerja KPK itu sendiri. Tapi, hal ini harus dengan catatan, yakni dalam UU KPK nantinya harus mengatur secara mendetail ihwal penyelidik dan penyidik yang berasal dari luar institusi Kepolisian dan Kejaksaan tersebut. Selain itu, kedudukan sebagai Pegawai Tetap pada KPK juga layak dipertahankan, hal ini bisa menghindari loyalitas ganda dan juga benturan kepentingan (*conflict of interest*). Dengan demikian, independensi KPK sebagai lembaga

---

<sup>59</sup>Hasil wawancaradengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia KPK, 19 Agustus 2015, Pukul 10.45 WIB.

<sup>60</sup> Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2005.

negara (*state institution, staatsorgan*) yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas pemberantasan korupsi akan tetap terjaga. Kedua hal tersebut, yakni keberadaan penyelidik dan penyidik di luar Kepolisian dan Kejaksaan beserta kedudukan penyelidik dan penyidik pada KPK sebagai Pegawai Tetap, nantinya akan sangat bermanfaat dalam hal pelaksanaan tugas KPK.

Pada akhirnya, resistensi yang selama ini sering dihadapi oleh KPK saat upayanya melakukan penegakan hukum (*rechts-handhaving*), dengan mengatakan status kepegawaian penyelidik dan penyidiknya yang dikatakan tidak legal ataupun tidak sah dapat dinegasikan dan terbantahkan.

### **E. Penutup**

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini. Status penyelidik dan penyidik yang telah dilakukan pengangkatan oleh KPK dalam UU KPK yang ada sekarang hanya mengatur dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan. Tidak ada lembaga lain, selain di luar kedua lembaga itu. Status kepegawaiannya sebagai penyelidik dan penyidik pada KPK ada dua kemungkinan, yakni: a). Pegawai Tetap; b). Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Dengan status pegawai tetap KPK, apabila awalnya ia berasal dari Pegawai Negeri yang dipekerjakan, ia kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri. Sedangkan untuk status Pegawai Negeri yang dipekerjakan dan tidak berkehendak untuk menjadi Pegawai Tetap KPK, maka tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri. Namun demikian, UU KPK yang ada sekarang masih membatasi agar penyelidik dan penyidiknya berhenti sementara dari institusi asalnya, yang mana statusnya hanya bisa berkedudukan sebagai Pegawai Negeri yang dipekerjakan.

Penyelidik dan penyidik yang berasal dari luar institusi Kepolisian dan Kejaksaan ini harus tetap diakui keberadaannya demi efektifitas kinerja KPK itu sendiri. Selain itu, kedudukan sebagai Pegawai Tetap pada KPK juga layak dipertahankan guna menghindari loyalitas ganda, benturan kepentingan dan menjaga independensi KPK sebagai lembaga negara yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas pemberantasan korupsi. Kedua hal, yakni keberadaan penyelidik dan penyidik yang asal muasalnya di luar institusi Kepolisian dan Kejaksaan beserta kedudukan penyelidik dan penyidik pada KPK sebagai Pegawai Tetap sangat berfaedah dalam relevansinya pelaksanaan tugas KPK terkait penegakan hukum. UU KPK yang ada



sekarang, baru mengatur sebatas penyelidik dan penyidik yang asal-muasalnya dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan.

Berkaitan dengan status penyelidik dan penyidik yang ada sekarang, ketentuan penyelidik dan penyidik KPK dalam UU KPK harus lebih diperluas, yakni perihal asal muasal penyelidik dan penyidiknya bisa berasal dari institusi di luar kepolisian dan kejaksaan. UU KPK harusnya mengatur secara tegas dan lebih mendetail terkait institusi mana saja yang bisa direkrut oleh KPK terkait pengadaan penyelidik dan penyidiknya. Atas dasar itu, terkait asal muasal penyelidik dan penyidik ini dalam UU KPK sudah seharusnya direvisi dengan memperluasnya. Ihwal ini menjadi urgen agar tidak menimbulkan multi interpretasi dan menjaga kepastian hukum yang terkait dengan penyelidik dan penyidiknya.

UU KPK yang ada sekarang juga masih membatasi agar penyelidik dan penyidiknya berhenti sementara dari institusi asalnya, yang mana statusnya hanya bisa berkedudukan sebagai Pegawai Negeri yang dipekerjakan. Dalam UU KPK sudah seharusnya direvisi dengan memberikan ketentuan bahwa Pegawai Negeri yang dipekerjakan bisa diberhentikan tidak untuk sementara, hal ini dimaksudkan agar KPK memiliki Pegawai Tetap. Dengan demikian, loyalitas ganda, benturan kepentingan dan independensi KPK dalam rangka penegakan hukum tetap terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Djaja, Ermansjah, 2010, *Memberantas Korupsi Bersama KPK*, Jakarta :Sinar Grafika.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Meredesain Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012-016-019/PUU-IV/2006*, Jakarta : Sinar Grafika.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Pandangan Islam terhadap Korupsi: Koruptor, Dunia Akhirat Dibukuk*, Jakarta : KPK.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Persepsi Publik terhadap Korupsi dan KPK Tahun 2008-2011*, KPK, Jakarta.
- Mahfud MD, Moh, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta :Liberty.
- Fajar ND, Mukti & Achmad, Yulianto 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Hatta, Moh, 2014, *KPK dan Sistem Peradilan Pidana*, Yogyakarta :Liberty.
- Komisi Pemberantasan Korupsi, 2007, *Kode Etik Pegawai KPK*, Jakarta : KPK RI.
- Mertokusumo, Sudikno, 2010, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, Yogyakarta :Universitas Atma Jaya.
- Rahardjo, Satjipto, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono & Mamudji, Sri, 2011, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawali Pers.

### Jurnal dan majalah :

- Fadli, Muhammad, "Pentingnya Hak Imunitas bagi Komisi Pemberantasan Korupsi", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 12 No. 1- Maret 2015.
- K. Harman, Benny & Sudirman, Antonius, Langkah-Langkah Strategis Memberantas Korupsi di Indonesia, *MajalahMasalah-Masalah Hukum*, Jilid 40 No. 4 Oktober 2011.
- Mariyadi, "Pimpinan KPK dan Tantangan Penanggulangan Korupsi", *Jurnal Dinamika Hukum*, Edisi XIII No. 27 September 2007.
- M. Monteiro, Josef, "Penempatan Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Organ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, No. 2 April 2012.
- Mudzakkir, "Praperadilan dan Masa Depan KPK", *Media Indonesia*, 28 Mei 2015.
- Setiadi, Edi, "Strategi Memberantas Praktek Korupsi Melalui Kebijakan Perundang-Undangan", *Legality Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 13 No. 1, Maret-Agustus 2005.
- Thohari, A. Ahsin, "Menyelamatkan Misi Suci Pemberantasan Korupsi di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Jurnal Berkala Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Vol.7, No. 3, Oktober 2010.
- Timomor, Adensi, "Keterkaitan Integritas Aparat Penyelenggara Negara Terhadap Efektivitas Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi", *Jurnal Penelitian Hukum*, Vol. 1, No. 2, Januari 2012.

Waluyo, Bambang “Optimalisasi Pemberantasan Korupsi di Indonesia”, *Jurnal Yuridis*, Vol. 1 No. 2, Desember 2014.

**Wawancara :**

Wawancara dengan Tri Agus S, selaku Fungsional Sumber Daya Manusia pada Komisi Pemberantasan Korupsi, 2 Juli 2015, Pukul 10.00 WIB.

Wawancara dengan Zainal Arifin Mochtar, selaku Pakar Hukum Administrasi Negara, Universitas Gadjah Mada, 15 Agustus 2015, Pukul 14.00 WIB.

**Peraturan Perundangan :**

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 103 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi.

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi.

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.