

Model Manajemen Pendidikan Antikorupsi Berdasarkan Kepemimpinan Kenabian

Anti-corruption Education Management Model Based on Prophetic Leadership Behavior

**Eliana Sari,¹ Mohammad Mulyadi,² Durotul Yatimah,³
Rachmat Maulana,⁴ dan Solihin⁵**

¹elianasari@unj.ac.id

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka Raya No. 11, Jakarta 13220

²mohammad.mulyadi@dpr.go.id

Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI
Jl. Gatot Subroto, Jakarta 10270

³yatimahdurotul2018@gmail.com

Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka Raya No. 11, Jakarta 13220

⁴stie.dwimulya@yahoo.id

STIE Dwi Mulya
Jl. Jendral Sudirman No. 16, Banten 42118

⁵solihinone@yahoo.com

Universitas Islam Negeri Jakarta
Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Banten 15419

Naskah diterima: 8 Maret 2021 | Naskah direvisi: 21 September 2021 | Naskah diterbitkan: 31 Desember 2021

Abstract: *This study aims to develop a corruption prevention model by optimizing the function of education. This study uses a qualitative descriptive approach with a systematic literature review methodology. The object of this research is anti-corruption behavior, with data sources from journals, textbooks, and e-books. The development of an anti-corruption education management model based on prophetic leadership behavior was carried out based on a comprehensive and transparent search through several databases and literature that were replicated and reproduced by previous researchers. The development of this model is carried out based on the aspects of transparency, clarity, integration, focus, equity, accessibility, and coverage according to research principles. The anti-corruption education management model based on prophetic leadership behavior focuses on developing anti-corruption behavior through exemplary prophetic leadership behavior in organizations. The application of this model uses 5 (five) methods with 8 (eight) stages which are carried out continuously and integrated with the management of the organization's human resources. This study also develops an anti-corruption personality assessment model based on prophetic leadership which is the development of the anti-corruption personality assessment model of the Corruption Eradication Commission, then modified with the values of*

prophetic leadership behavior. The anti-corruption education management model based on prophetic leadership behavior has a novelty value, namely as a systematic, comprehensive, effective, efficient, and sustainable corruption prevention innovation. This model can be used as a reference for legislator (DPR and DPRD) in carrying out preventive oversight functions on the use of state finances by the governments.

Keywords: *anti-corruption behavior; education management; prophetic leadership*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah model pencegahan tindak pidana korupsi melalui optimalisasi fungsi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metodologi tinjauan literatur sistematis. Objek dari penelitian ini adalah perilaku antikorupsi, dengan sumber data dari jurnal, buku teks, dan buku elektronik yang relevan. Rancangan model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian ini dilakukan berdasarkan pada pencarian yang komprehensif dan transparan melalui beberapa *database* dan literatur yang direplikasi dan direproduksi oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Proses penyusunan model ini juga dilakukan dengan berpedoman pada transparansi, kejelasan, integrasi, fokus, persamaan, aksesibilitas, dan cakupan yang sesuai dengan kaidah penelitian. Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang dihasilkan dari penelitian ini memfokuskan pada pengembangan perilaku antikorupsi melalui keteladanan terhadap perilaku kepemimpinan kenabian di dalam organisasi. Implementasi model ini menggunakan 5 (lima) metode dengan 8 (delapan) tahapan yang dilakukan secara berkesinambungan dan terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia organisasi. Penelitian ini juga menghasilkan model asesmen kepribadian antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian, yang merupakan pengembangan dari asesmen kepribadian antikorupsi KPK, kemudian dimodifikasi dengan nilai-nilai perilaku kepemimpinan kenabian. Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*), yaitu sebagai sebuah inovasi dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi yang sistematis, komprehensif, efektif, efisien, dan berkelanjutan. Model ini dapat menjadi rujukan bagi DPR dan DPRD dalam menjalankan fungsi pengawasan berbasis pencegahan terhadap penggunaan keuangan negara oleh pemerintah.

Kata Kunci: kepemimpinan kenabian; manajemen pendidikan; perilaku antikorupsi

Pendahuluan

Korupsi merupakan sebuah fenomena sosial yang berbahaya dan merupakan tindakan kriminal, yang diakui sebagai sejenis perilaku tidak etis yang khas, yang oleh Aristoteles, Machiavelli, dan Meng disebut sebagai sinyal kerusakan moral di masyarakat (Ma & Yan, 2018). Perbuatan korupsi yang dilakukan dengan tanpa merasa bersalah, secara psikologis juga mencerminkan adanya mental psikopat pada pelakunya (Fein & Weibler, 2014). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor kunci yang memengaruhi tindakan korupsi adalah faktor perilaku (Ma & Yan, 2018; 2. Agbota, Sandaker, de Carvalho, & Couto, 2017; Ceva & Ferretti, 2018).

Tindakan korupsi terjadi di banyak negara, baik di negara maju seperti Amerika, China maupun di negara-negara berkembang seperti India, Banglades, Indonesia, negara-negara di benua Afrika, dan lainnya (Serfontein & de Waal, 2015). Modus korupsi juga beraneka ragam, mulai dari pemalsuan dokumen untuk menarik investasi, penyuapan, *markup*, dan lain sebagainya (Setiadi, 2018). Tindakan yang dikategorikan korupsi tidak hanya tindakan yang melanggar hukum saja, tetapi juga tindakan yang bertentangan dengan perilaku etis, seperti yang digambarkan oleh Agbota *et al.* (2017) pada Tabel 1.

Tabel 1.
Tipologi Korupsi Berdasarkan Kategori Aktor

Actors	Corruption - nature or form	The supply side of corruption	The demand side of corruption
Type of corruption	Everyday corruption	Individual citizens	Individual providers of public services such as health personnel, police, teachers
Petty corruption	Administrative malpractices/ administrative capture	Individuals (clients, patients and their dependents, parents, schoolchildren, drivers, students, firms etc.)	When administrative regulation is applied by public officers in delivery of services or control like: health, education, licensing of vehicles, tax, revenue and security
Grand corruption	Political state capture	Collective economic actors (special interest groups or individual actors)	Politicians (the executive and parliamentarians) and top bureaucrats

Sumber: Pedersen & Johansen, 2005 dalam Agbota *et al.*, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa tindakan korupsi terjadi pada hampir semua sektor dalam kehidupan masyarakat, dilakukan pada hampir semua lembaga, mulai dari skala kecil sampai besar. Tindakan korupsi dilakukan oleh beragam profesi, baik profesi pelayanan publik maupun profesi yang bersifat profesional. Ketika korupsi sudah membudaya, maka korupsi menjadi komoditas berharga untuk dipertahankan karena ada pihak yang menginginkan (*demands*) dan pihak yang menyediakan (*supply*) jasa korupsi (Ma & Yan, 2018; Ceva & Ferretti, 2018).

Tren perilaku korupsi di Indonesia makin lama makin mengkhawatirkan. Perilaku korupsi terjadi pada seluruh tingkatan daerah di Indonesia, pada hampir seluruh sektor kehidupan, di berbagai instansi baik

pemerintah maupun swasta, pada hampir semua jenis dan jenjang jabatan dengan modus yang beraneka ragam dan melibatkan seluruh elemen di masyarakat (Setiadi, 2018), seperti dapat dilihat di Tabel 2.

Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK) melakukan berbagai cara untuk mengurangi tindak pidana korupsi, baik melalui upaya penindakan maupun pencegahan. Penindakan korupsi yaitu menerapkan hukuman badan dan/atau merampas hasil kejahatan korupsi, sedangkan pencegahan dilakukan melalui pendidikan dan kampanye antikorupsi. Upaya pencegahan korupsi melalui pendidikan antikorupsi memainkan peran sentral dalam membangun perilaku dan budaya antikorupsi. Pendidikan antikorupsi seyogianya menjadi sebuah proses yang mam-

Tabel 2.
Tren Tindak Pidana Korupsi, 2015–2020

Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Tersangka (orang)	Jumlah Kerugian Negara (miliar rupiah)	Nilai Pungutan Liar (miliar rupiah)
2015	550	1.124	3.107,7	450,5
2016	482	1.101	1.450,0	31,0
2017	576	1.298	6.500,0	211,0
2018	454	1.087	5.615,8	134,7
2019	271	580	8.550,3	200,4
2020*	169	372	1.810,0	20,2
Total	3.131	6.890	32.353,0	1.047,8

* Semester I

Sumber: ICW, 2015–2020, Diolah

pu membangun kesadaran antikorupsi melalui nilai-nilai etika, pengembangan keterampilan kognitif, afektif, dan psikomotor secara holistik (de Dieu Basabose, 2019; Bashir & Hassan, 2020).

Sebagai contoh program pendidikan korupsi di Republik Rwanda, Afrika Tengah, yang memanfaatkan dan mempromosikan *Ubupfura* yang merupakan nilai etis inti yang tertanam di dalam dan dihargai oleh budaya Rwanda. Rwanda merancang, menerapkan, dan mengevaluasi *Ubupfura* untuk masuk ke dalam kurikulum pendidikan antikorupsi dan program kampanye antikorupsi di seluruh lembaga pendidikan di Rwanda (de Dieu Basabose, 2019). Pendidikan antikorupsi di Afghanistan dilakukan dengan memberdayakan peran ulama sebagai figur yang berpengaruh di masyarakat. *The Harakat Integrity*, yaitu sejenis KPK di Afghanistan mendorong keterlibatan para ulama dan lembaga keagamaan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat memerangi korupsi, sebagai bagian dari kewajiban dalam Islam. Program pendidikan antikorupsi ini dievaluasi melalui survei, wawancara, dan pengisian instrumen untuk mengukur sejauh mana tingkat efektivitasnya. Hasilnya 66% para ulama menyatakan bahwa program pendidikan korupsi yang mereka ikuti mampu menyadarkan mereka untuk ambil bagian dari perang melawan korupsi di Afghanistan (Integrity Watch Afghanistan, 2015).

Di Indonesia pendidikan antikorupsi yang dicanangkan oleh KPK direspons secara positif dan mulai diberlakukan pada hampir seluruh wilayah di Indonesia. Pada Desember 2018, KPK menyelenggarakan rapat koordinasi tingkat nasional (Rakornas) pendidikan antikorupsi yang melibatkan empat kementerian, yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemendikbud), Kementerian Agama (Kementerian Agama), dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Rakornas menyepakati diterbitkannya peraturan menteri yang mewajibkan

nilai pendidikan karakter dan budaya anti-korupsi pada kurikulum setiap jenjang pendidikan, selambat-lambatnya Juni 2019.

Esensi dari permasalahan korupsi sesungguhnya adalah persoalan moral (Resane, 2017; Sendjaya, 2005; Serfontein & de Waal, 2015). Di banyak organisasi, mayoritas tindakan korupsi dilakukan karena adanya kesempatan dan lemahnya sistem pengendalian (kontrol) (Resane, 2017; Serfontein & de Waal, 2015), dan hal ini tidak bisa dilepaskan dari efektivitas kepemimpinan pada sebuah organisasi.

Studi Kepemimpinan Kenabian pada Pendidikan Antikorupsi

Studi tentang kepemimpinan kenabian sebagai strategi memengaruhi pengikut untuk berbuat kebaikan telah banyak dilakukan di berbagai negara. Salah satunya adalah seminari Katolik Roma yang mempelajari peran seminari dalam membuat perencanaan strategis untuk menjalankan tugas-tugas kepemimpinan sebagai seorang nabi (Mursidi, Armanu, Setiawan, & Aisjah, 2017; Nyiawung, 2010). Studi tentang kepemimpinan kenabian juga dilakukan oleh Dewan Gereja Nasional di Amerika Serikat yang mengungkapkan implikasi politik dari perang Vietnam, di mana Dewan Gereja berhasil mengatasi semua kelompok agama dan mengartikulasikan sentimen sebagai kampanye antiperang dengan menjalankan peran pemimpin kenabian (Gill, 2002).

Di Indonesia penelitian tentang kepemimpinan kenabian sudah banyak dilakukan, khususnya tentang kepemimpinan Nabi Muhammad saw., di antaranya oleh Budiharto dan Himam (2006), Makruf (2017), Mansyur (2013), Antonio (2013), Kumolohadi dan Budiharto (2014), El Syam (2017), Mursidi *et al* (2017). Budiharto (2015) secara kontinu meneliti tentang kepemimpinan kenabian (khususnya kepemimpinan Nabi Muhammad saw.). Hampir semua penelitian yang dilakukan oleh Budiharto (2015) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kenabian berpengaruh positif terhadap

organisasi, di antaranya terhadap motivasi kerja (Setiadi & Budiharto, 2008), terhadap kepuasan kerja (Arifiyanto & Budiharto (2008), terhadap komitmen kerja (Fauzan & Budiharto, 2009), dan terhadap *organizational citizenship behavior* (Kuswanto & Budiharto, 2009). Lebih lanjut Kumolohadi dan Budiharto (2014) menyimpulkan bahwa konseling kepemimpinan kenabian dapat meningkatkan karakter antikorupsi pada pejabat pemerintah daerah.

Budiharto dan Himam (2006) telah melakukan kajian penyusunan konstruk teoretis dan pengukuran kepemimpinan kenabian berdasarkan nilai moral dan spiritual masyarakat muslim Indonesia. Hasil penelitian tersebut telah dijadikan sebagai salah satu acuan bagi organisasi pemerintahan dan swasta di Indonesia dalam memilih pemimpin. Asesmen mengenai kepemimpinan kenabian antara lain dilakukan sebagai salah satu metode *fit and proper test* calon rektor sebuah perguruan tinggi swasta pada tahun 2008 dan 2013, calon direktur rumah sakit swasta tahun 2009, serta calon pejabat di suatu kementerian pada tahun 2014.

Permasalahan mendasar yang menjadi alasan pentingnya penelitian untuk dilakukan adalah (1) bagaimana mengoptimalkan upaya pencegahan tindak pidana korupsi di Indonesia melalui model pendidikan antikorupsi yang efektif, efisien, dan berkelanjutan?; dan (2) bagaimana mengoptimalkan implementasi model pendidikan antikorupsi yang terintegrasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia organisasi?

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pendidikan antikorupsi yang sistematis, komprehensif, dan terintegrasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pendidikan antikorupsi yang memfokuskan pada manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian, yang sebelumnya sudah dikembangkan oleh beberapa peneliti.

Model pendidikan antikorupsi yang dihasilkan dari penelitian ini akan sangat bermanfaat dalam membantu upaya pencegahan tindak pidana korupsi secara lebih masif karena dapat dilakukan secara mandiri oleh setiap organisasi. Model ini dapat membantu kerja KPK dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi di Indonesia menjadi lebih efisien. Melalui model ini KPK dapat memberdayakan seluruh organisasi, baik organisasi pemerintah, organisasi masyarakat, organisasi politik, organisasi bisnis, dan organisasi lainnya, untuk ikut serta dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi secara bersama-sama. Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang memfokuskan pada pembentukan kepribadian dan perilaku antikorupsi ini diharapkan dapat membangun budaya antikorupsi di Indonesia di masa yang akan datang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metodologi tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review methodology*). Penelitian tinjauan literatur sistematis adalah penelitian yang mengidentifikasi, memilih, dan menilai secara kritis untuk menjawab pertanyaan yang dirumuskan dengan jelas melalui pencarian yang komprehensif dan transparan yang dilakukan melalui beberapa *database* dan literatur yang dapat direplikasi dan direproduksi oleh peneliti lain (Dewey & Drahot, 2016). Penelitian tinjauan literatur sistematis harus mengikuti ketentuan atau rencana yang ditetapkan dengan jelas di mana kriteria dinyatakan dengan jelas sebelum tinjauan dilakukan. Transparansi, kejelasan, integrasi, fokus, persamaan, aksesibilitas, dan cakupan adalah beberapa karakteristik yang harus ada pada penelitian tinjauan literatur sistematis (Gough, Oliver, & Thomas, 2012).

Sumber data penelitian ini adalah jurnal dan buku yang relevan dengan tujuan penelitian. Rancangan model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian dikembangkan oleh peneliti dari model kepemimpinan kenabian

terintegrasi dengan pendidikan antikorupsi yang dikembangkan oleh Mansyur (2013) dan model kepemimpinan kenabian yang diinspirasi oleh kepemimpinan keluarga Nabi Ibrahim a.s. (Nik Muhammad, 2015).

Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang dikembangkan peneliti memfokuskan pada optimalisasi kepemimpinan kenabian pada pemimpin organisasi, sehingga pemimpin dapat menjadi suri teladan dan melahirkan kepatuhan dari anggotanya. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara tepat dengan menitikberatkan pada proses pengadaan (*procurement*), dan pengembangan (*development*) dari sumber daya manusia organisasi.

Kajian Teori

Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)

Perilaku korupsi merupakan masalah moral, dan pemimpin memiliki peran besar dalam membangun moralitas positif bagi pengikutnya (Dames, 2014; dos Santos, Guevara, Amorim, & Ferraz-Neto, 2012). Berbagai studi menunjukkan kepemimpinan yang efektif pada sebuah organisasi dapat berpengaruh positif terhadap upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi (Asamoah, 2017; Kroukamp, 2014; Sharma, 2010).

Memasuki abad ke-21 konsep kepemimpinan mengalami pergeseran paradigma ke arah kepemimpinan berbasis moral dan etika atau kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual yang bersumber dari nilai-nilai moral dan keagamaan dianggap lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Fry, 2016; 1. Afsar, Badir, & Kiani, 2016; Dames, 2014; Brueggemann, 2011). Berbagai studi menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan spiritual memiliki banyak efek menguntungkan pada pengikut, seperti meningkatkan kepuasan hidup dan komitmen organisasi, meningkatkan peri-

laku kewargaan organisasi dan meningkatkan kinerja peran mereka, (Febrianto, Noermijati, Juwita, & Alashkam, 2019; Julie, Park, Dizon, & Malcolm, 2019; Fry, 2016; Dames, 2014).

Kepemimpinan spiritual adalah model evolusi terbaru dari pendekatan kepemimpinan, karena didasarkan pada paradigma bahwa manusia adalah makhluk yang rasional, emosional dan spiritual (tubuh, gairah, pikiran, hati, dan jiwa) (Siddiq & Uyun, 2019; Sendjaya, 2005). Pada era disrupsi ini, model kepemimpinan spiritual lebih banyak diterima di masyarakat, karena diyakini dapat menjadi solusi untuk krisis kepemimpinan yang terjadi pada berbagai organisasi. Beberapa karakteristik kepemimpinan spiritual, di antaranya adalah kejujuran sejati, keadilan, pengakuan diri, fokus pada kebajikan/perbuatan baik, tidak bersifat dogmatis, bekerja lebih efisien, menghasilkan yang terbaik bagi dirinya dan orang lain, kesediaan untuk menerima perubahan, berpikir global bertindak secara lokal, disiplin tetapi fleksibel, tenang, cerdas, dan rendah hati (Fry, 2016; Afsar *et al.* 2016).

Berbeda dengan kepemimpinan tradisional yang berfokus pada kekuasaan dan otoritas, kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai dan berpusat pada aspek rohani. Kepemimpinan spiritual dapat membimbing dan membawa masyarakat menuju peradaban kemanusiaan tertinggi (Fry, 2016; Tobroni, 2015). Paradigma kepemimpinan spiritual menciptakan organisasi berdasarkan pada nilai-nilai spiritual, pengambilan keputusan selalu didasarkan pada nilai spiritual dan etika, dan bekerja tidak hanya untuk menghasilkan uang saja tetapi juga untuk memuaskan hati dan jiwa, (Fry, 2016; Dames, 2014).

Kepemimpinan spiritual sebenarnya bukan merupakan model kepemimpinan yang baru, karena berbagai teori kepemimpinan telah membahas kepemimpinan spiritual. Terdapat kesamaan karakteristik antara berbagai jenis kepemimpinan. Reichard (2016)

Tabel 3.
Spiritual Leadership among Other Leaderships

Descriptions	Transactional Leadership	Transformational Leadership	Spiritual Leadership
The Nature of Leadership	<i>Facility, human trust (subordinates)</i>	<i>Mandate from human</i>	<i>Test, mandate from God and human</i>
The Function of Leadership	<i>To develop himself and his groups with other people's funding by using his authority</i>	<i>To empower his followers with authority, skills, and modeling</i>	<i>To empower and enlightening faith and heart through jihad (sacrifice) and amal shaleh (altruistic)</i>
Leadership Performance	<i>Dedicating his effort to human for the sake of return/higher position</i>	<i>Dedicating his effort for human for the sake of better human life</i>	<i>Dedicating his effort to Allah and human (worship) without expecting any return spirituality and heart</i>
Target of Leadership Action	<i>Seen thought and action</i>	<i>Thought and heart</i>	<i>Spirituality and heart</i>
Leadership Approach	<i>Position and authority</i>	<i>Authority, skills, and reference authority</i>	<i>Modelling, inspiring, generating, empowering, humanizing</i>
The Way of Influencing	<i>Conquering souls and develop dignity through authority</i>	<i>Winning souls and developing figure</i>	<i>Winning souls generating faith</i>

Sumber: Reichard, 2016

memetakan perbedaan dan persamaan antara kepemimpinan spiritual, transformasional, dan transaksional seperti dapat dilihat di Tabel 3.

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menginspirasi, menghasilkan, memengaruhi, dan menggerakkan manusia (pengikutnya) melalui model, pelayanan, kasih sayang, penerapan nilai dan karakteristik teologis untuk mencapai tujuan (Julie *et al.*, 2019; Afsar *et al.*, 2016). Kepemimpinan spiritual juga dapat dikatakan sebagai model kepemimpinan etis, asketis, dan mistis, tetapi bukan berarti irasional atau supra rasional (Febrianto *et al.*, 2019; Afsar *et al.*, 2016). Dalam menghasilkan keputusan yang luar biasa, kepemimpinan spiritual menggunakan pemikiran yang mendalam dan menggunakan semua kecerdasan tingkat tertinggi dengan menggerakkan kekuatan intelektual, moral, emosional, dan rohani (Febrianto *et al.*, 2019; Fry, 2016; Tobroni, 2015; Zuhdi, 2014).

Kepemimpinan Kenabian (Prophetic Leadership)

Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo saat menyampaikan gagasannya tentang pentingnya ilmu sosial transformatif sebagai fenomena baru dalam ilmu sosial (Masduki, 2017). Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi sebuah ilmu pengetahuan, di mana sumber ilmu pengetahuan tidak hanya berasal dari rasio (akal) dan empiris (pengalaman) saja, tetapi juga berasal dari wahyu yang disampaikan oleh utusan Tuhan (Nabi dan Rasul) (Umiarso, 2018; Masduki, 2017).

Salah satu yang sering diidentikkan dengan kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan kenabian (*prophetic leadership*). Kepemimpinan kenabian secara esensi merupakan bentuk kepemimpinan spiritual yang berakar pada kepatuhan pengikut dalam meneladani kepemimpinan nabinya

(Peribadi, Tanzil, Juhaepa, & Rusli, 2019; Syams, 2018; Resane, 2017). Sumber dari kepemimpinan spiritual dapat berupa sekumpulan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain agar dapat bersifat spiritual, sedangkan sumber kepemimpinan kenabian berasal dari perkataan dan perilaku para nabi (Peribadi *et al*, 2019; Syams, 2018; de Wet, 2014).

Kepemimpinan kenabian bersifat intrinsik, berbasis pada aspek rohaniah dan moralitas manusia, serta berakar pada pengalaman hidup para nabi yang dapat dijadikan sumber aktivitas, peraturan, sistem nilai, dan sumber keselarasan hidup di dalam sebuah masyarakat, (Slater, 2016; Kakkanattu, 2012; Geise, 2002). Salah satu prinsip dari kepemimpinan kenabian ialah menjadikan segala aktivitas dengan niat ibadah, tujuannya adalah kebaikan, berproses dengan benar, dan orientasinya tidak hanya materi, tetapi hanya mengharap rida Allah. Model kepemimpinan kenabian adalah model kepemimpinan yang berani berjuang menentang kezaliman, berani berkonflik dalam menegakkan keadilan, serta memiliki daya tahan dan kesabaran yang tinggi dalam menghadapi setiap permasalahan untuk memperbaiki kondisi masyarakat yang 'sakit' (Syams, 2018; Resane, 2017; Zuhdi, 2014).

Kepemimpinan kenabian berkaitan dengan kepribadian seseorang yang memiliki potensi untuk menerapkan kepemimpinan kenabian, di antaranya adalah: (1) berilmu, kuat (fisik-mental), dan amanah, yaitu memiliki ilmu pengetahuan dan hikmah, sehingga dapat memutuskan kebijakan yang tepat, serta sejalan dengan akal sehat dan sunatullah (El Syam, 2017; Antonio, 2013); (2) memiliki daya regenerasi, yaitu memiliki kemampuan untuk melakukan *transfer of learning* dalam mempersiapkan suksesi kepemimpinannya (El Syam, 2017; Slater, 2016; Antonio, 2013); (3) memiliki ketakwaan, yang dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang selalu optimis, tidak ragu, selalu baik sangka dan bersikap

baik kepada para pengikutnya (Wibowo, 2019; Umiarso, 2018; El Syam, 2017; Slater, 2016; Antonio, 2013).

Dalam pengembangan perilaku kepemimpinan kenabian dibutuhkan adanya kematangan beragama, yang ditandai dengan adanya karakter ilahiyah (*hablumminallah*) dan karakter kemanusiaan (*hablumminannas*). Kematangan beragama dapat menghasilkan kepribadian yang taat kepada Tuhan YME dan berperilaku baik kepada manusia (akhlakul karimah). Proses kematangan beragama dapat diperoleh melalui 2 (dua) metode, yaitu: metode vertikal dan metode horizontal.

Pada metode vertikal, kematangan beragama diperoleh melalui proses transformasi dan evolusi spiritual, menemukan esensi dan citra diri, serta membangun interaksi, komunikasi, adaptasi, dan integrasi terhadap Tuhan YME, dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas keyakinan kepada Tuhan (akidah tauhid) serta menjalankan semua perintahNya (beribadah). Proses kematangan beragama pada metode vertikal dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu: (1) *takhalli* (kesadaran diri/sterilisasi); (2) *tahalli* (identifikasi diri); dan (3) *tajalli* (pengembangan diri) (Siddiq and Uyun, 2019; Abidin, 2013).

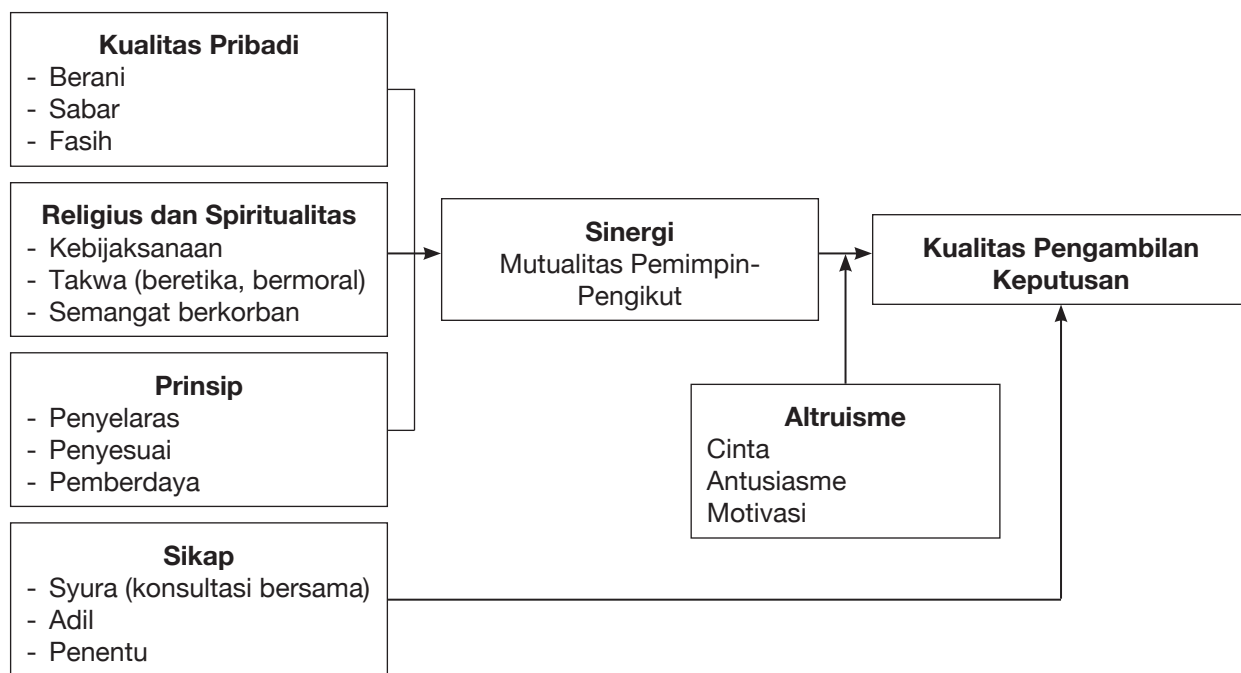
Pada metode horizontal, kematangan beragama diperoleh melalui proses membangun integritas diri melalui penyatuan hati, pikiran, ucapan dan tindakan, kemudian mengembangkan kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan bahasa yang mudah dipahami semua pihak, bersikap empati, membangun kekuatan doa, serta mengembangkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat, tepat, logis, realistis, dan bijaksana (Siddiq & Uyun, 2019; Wibowo, 2019; Syams, 2018; Umiarso, 2018; Abidin, 2013). Proses pada metode horizontal dapat dilakukan dengan meneladani sifat-sifat kepemimpinan kenabian, khususnya sifat-sifat kepemimpinan Nabi Muhammad saw., yaitu: (1) sidik (benar); (2) amanah (terpercaya); (3) tablig (menyampaikan); dan (4)

fatanah (cerdas/bijaksana) (Siddiq & Uyun, 2019; Wibowo, 2019; El Syam, 2017; Abidin, 2013; Budiharto & Himam, 2006).

Mengapa perilaku kepemimpinan kenabian dijadikan dasar dari model manajemen pendidikan antikorupsi? Karena pada perilaku kepemimpinan kenabian terdapat kemampuan dan perilaku memengaruhi, mengendalikan, dan menyadarkan para pengikutnya untuk meninggalkan perilaku negatif dan membangun perilaku positif yang lebih baik, melalui proses pencerahan jiwa dan pembersihan rohani (Antonio, 2013; Budiharto & Himam, 2006; Geise, 2002). Pada kepemimpinan kenabian juga terdapat keberanian berjuang menentang kezaliman, berani berkonflik dalam menegakkan keadilan, serta memiliki daya tahan dan kesabaran yang tinggi dalam menghadapi setiap permasalahan untuk memperbaiki kondisi masyarakat yang 'sakit' (Resane, 2017; Syams, 2018; Zuhdi, 2014).

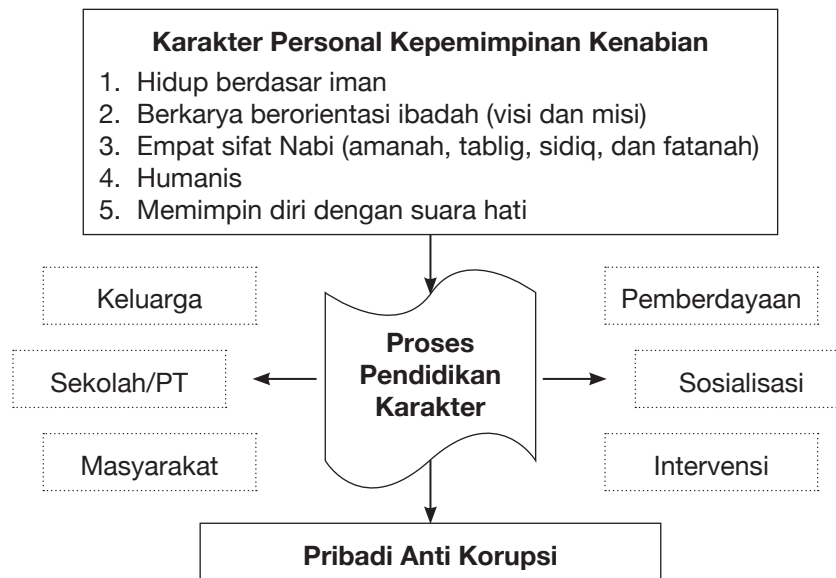
Pembahasan

Beberapa studi yang menunjukkan peran kepemimpinan kenabian terhadap pembentukan perilaku positif anggota organisasi, maka kepemimpinan kenabian dapat dijadikan sebagai model dalam mengembangkan perilaku antikorupsi di Indonesia (Wibowo, 2019; Resane, 2017; Rahayuningsih, 2017; Nik Muhammad, 2015). Nik Muhammad (2015) mengembangkan model kepemimpinan kenabian yang diinspirasi oleh model kepemimpinan kenabian dari keluarga Nabi Ibrahim a.s., yang memfokuskan pada pengembangan efektivitas kepemimpinan dengan meneladani kepemimpinan para nabi, di mana indikator keberhasilan model kepemimpinan ini terletak pada sinergi antara pimpinan dengan pengikut, yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Kepemimpinan Kenabian Keluarga Nabi Ibrahim a.s.

Sumber: Nik Muhammad, 2015



Gambar 2. Model Integrasi Pendidikan Karakter dan Karakter Kepemimpinan Kenabian dalam Pembentukan Kepribadian Antikorupsi

Sumber: Mansyur, 2013

Selanjutnya Mansyur (2013) mengembangkan model kepemimpinan kenabian terintegrasi dengan perilaku antikorupsi, seperti yang terdapat pada Gambar 2.

Model yang dikembangkan pada Gambar 2 menjelaskan bahwa keteladanan terhadap sifat-sifat kenabian dapat menumbuhkan kepribadian antikorupsi setelah melalui proses pendidikan karakter. Proses pendidikan karakter akan berjalan efektif melalui pelibatan lembaga pendidikan, keluarga, dan masyarakat yang dilakukan melalui proses sosialisasi, intervensi, dan pemberdayaan secara tepat dan berkesinambungan (Rusmaini, 2017; Mansyur, 2013; Hakim, 2012).

Berdasarkan model-model kepemimpinan kenabian yang sudah ada sebelumnya, peneliti mencoba melakukan penyempurnaan model dengan memfokuskan pada perilaku kepemimpinan kenabian sebagai dasar pengembangan model pendidikan antikorupsi.

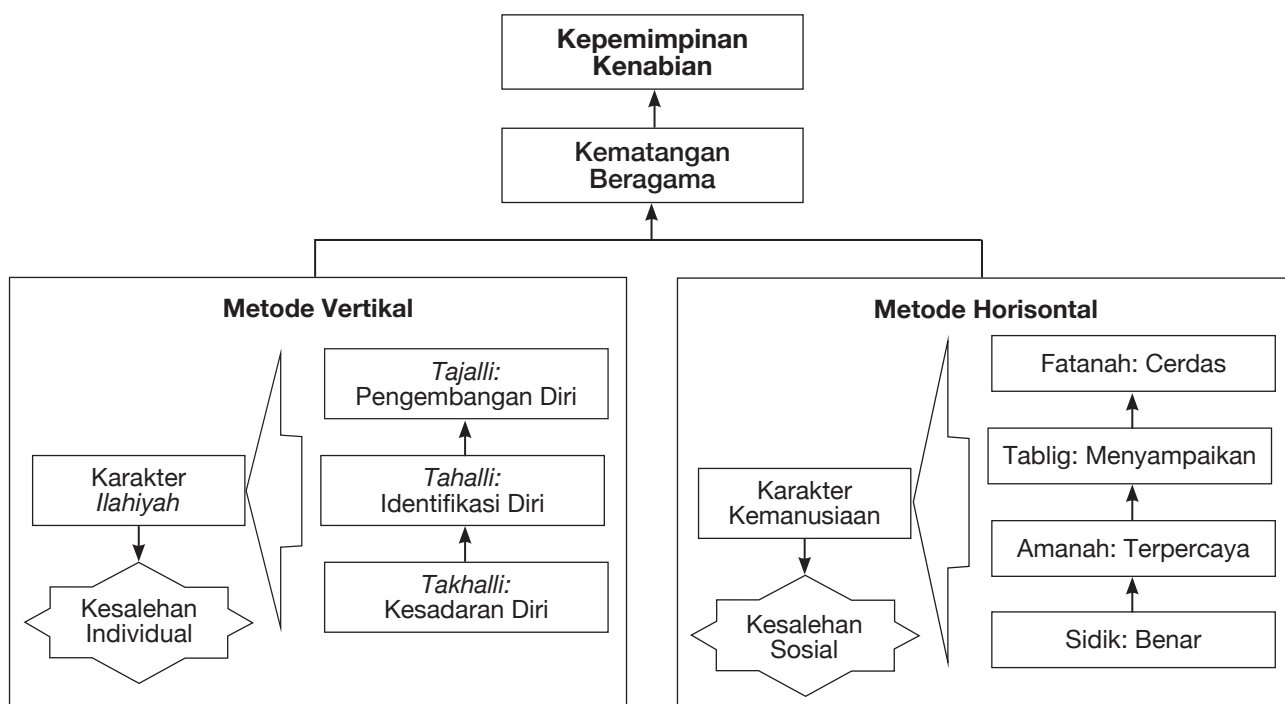
Perilaku kepemimpinan kenabian sebagai dasar pendidikan antikorupsi hanya dapat dilakukan jika ada kematangan beragama pada seorang pemimpin. Peneliti merancang model perilaku kepemimpinan kenabian melalui pengembangan kematangan

beragama yang dikembangkan melalui metode vertikal dan metode horizontal, seperti pada Gambar 3.

Model ini bertujuan untuk memberikan arah pengembangan kepemimpinan kenabian yang didasari oleh adanya kematangan beragama. Pada model ini peneliti menunjukkan proses kematangan beragama melalui metode vertikal, yang dibangun melalui tahapan *takhalli*, *tahalli*, dan *tajalli* (El Syam, 2017; Abidin, 2013). Sementara itu proses kematangan beragama pada metode horizontal dapat diperoleh melalui pembentukan karakter sidik, amanah, tablig, dan fatanah (El Syam, 2017; Antonio, 2013).

Kematangan beragama yang berwujud kesalehan individual (*hablumminallah*) dan kesalehan sosial (*hablumminannas*) dapat diperoleh melalui proses ibadah, refleksi diri, membantu manusia, dan perbuatan baik lainnya (El Syam, 2017; Abidin, 2013; Makruf, 2017).

Selanjutnya peneliti melanjutkan rancangan model pengembangan perilaku kepemimpinan kenabian menjadi model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian. Manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian adalah pro-



Gambar 3. Model Perilaku Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

Sumber: Diolah dari Budiharto & Himam, 2006; Makruf, 2017; Mansyur, 2013; Antonio, 2013; Kumolohadi & Budiharto, 2014; Nik Muhammad, 2015; El Syam, 2017; Mursidi *et al.*, 2017

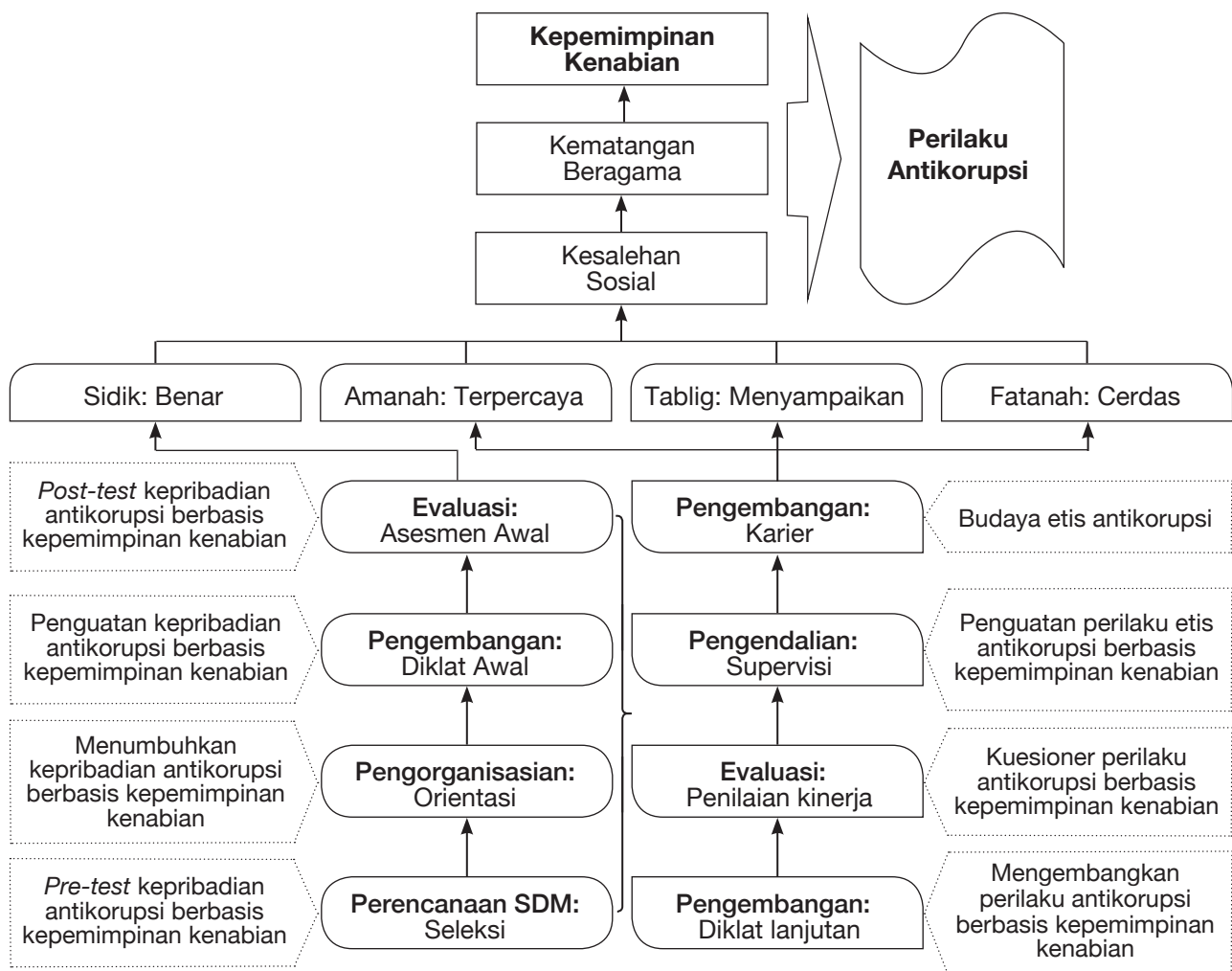
ses pengelolaan pendidikan antikorupsi yang mengacu pada keteladanan perilaku kepemimpinan kenabian yang dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen. Tujuan perancangan model ini untuk mengoptimalkan peran pendidikan sebagai sarana membangun kesadaran, kepribadian, dan perilaku antikorupsi sebagai bagian dari budaya masyarakat Indonesia.

Sari (2019) berpendapat bahwa manajemen pendidikan adalah upaya komprehensif yang berhubungan dengan praktik pendidikan. Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian yang dikembangkan peneliti hanya difokuskan pada fase pengembangan dengan metode horizontal. Penggunaan metode horizontal bertujuan untuk membangun kematangan beragama melalui pembentukan karakter kemanusiaan (*hablumminannas*) atau kesalahan sosial. Model ini memiliki acuan yang jelas sebagai dasar pengembangan perilaku antikorupsi, yaitu dengan meneladani perilaku kepemimpinan Nabi (Muhammad saw.). Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian yang diran-

cang oleh peneliti ditunjukkan pada Gambar 4.

Rancangan model manajemen pendidikan antikorupsi ini bertujuan untuk membangun kesadaran, kepribadian, dan perilaku antikorupsi sampai pada tahap menjadi sebuah sistem nilai, etos kerja, dan budaya. Penerapan model ini dilakukan melalui praktik manajemen sumber daya manusia organisasi secara tepat, dengan menggunakan lima metode berikut:

(1) Metode asesmen, dalam model ini dimaksudkan agar proses pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi lebih efektif dengan adanya data awal profil peserta diklat, khususnya gambaran mengenai kepribadian antikorupsi para peserta diklat. (2) Metode diklat, adalah tahap inti dari model manajemen pendidikan perilaku antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang dirancang peneliti. Diklat merupakan suatu program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, kompetensi, penguatan kepribadian, dan pengembangan perilaku seseorang. (3) Metode evaluasi, dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan diklat pendidikan antikorupsi un-



Gambar 4. Model Manajemen Pendidikan Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

Sumber: Diolah dari Budiharto & Himam, 2006; Makruf, 2017; Mansyur, 2013; Antonio, 2013; Kumolohadi & Budiharto, 2014; Nik Muhammad, 2015; El Syam, 2017; Mursidi *et al.*, 2017

tuk memperoleh umpan balik (*feedback*) dan mengetahui efektivitas program diklat. Evaluasi yang dilakukan melalui kegiatan mengumpulkan, mendeskripsikan, menganalisis, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang suatu program yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan dapat dijadikan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya (Stark & Greggerson, 2016). (4) Metode konseling, digunakan untuk menindaklanjuti hasil tes kepribadian antikorupsi yang memiliki skor rendah. Konseling merupakan suatu hubungan membantu (*helping relationship*) yang profesional antara konselor dan klien yang difokuskan pada perkembangan kepribadian, penyesuaian diri, serta pengambilan keputusan dalam

pemecahan masalah (Hilert & Tirado, 2019). Konseling ditujukan untuk meningkatkan kompetensi interpersonal dan intrapersonal serta menguatkan kepribadian antikorupsi sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. (5) Metode supervisi, ditujukan untuk mengoptimalkan proses pengembangan perilaku antikorupsi. Supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan, baik berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan melalui usaha menstimulasi, mengoordinasi, dan membimbing secara kontinu perkembangan sumber daya manusia organisasi baik secara individual maupun secara kolektif agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif (DiPaola & Hoy, 2013).

Asesmen kepribadian antikorupsi adalah salah satu instrumen asesmen yang di-

gunakan pada model ini, selain asesmen perilaku antikorupsi. KPK merumuskan sembilan karakter (kumpulan sifat, karakteristik kesadaran) yang dapat melindungi diri dari tindak pidana korupsi, dan digunakan sebagai asesmen kepribadian antikorupsi seperti dapat dilihat di Tabel 4.

Tabel 4.
Nilai Pembentuk Karakter Antikorupsi

No.	Aspek	Potensi	Evaluasi
1.	Bertanggung jawab/ <i>responsible</i>		
2.	Jujur/ <i>honest</i>		
3.	Disiplin/ <i>discipline</i>		
4.	Sederhana/ <i>simple</i>		
5.	Mandiri/ <i>independence</i>		
6.	Berani/ <i>brave</i>		
7.	Adil/ <i>fair</i>		
8.	Pekerja keras/ <i>work hard</i>		
9.	Perhatian pada orang lain/ <i>pay attention</i>		

Sumber: Supriyatna *et al.*, 2017

Rancangan *blueprint* KPK tentang tes kepribadian antikorupsi sebenarnya sudah memuat aspek-aspek yang merupakan sifat kepemimpinan kenabian meskipun baru sebagian saja. Seperti, aspek (1) bertang-

gung jawab, yaitu merujuk kepada sifat amanah; (2) jujur, berkata benar dan apa adanya, merujuk pada sifat sidik; (3) disiplin, yang berarti mematuhi aturan merujuk kepada sifat amanah (tanggung jawab); (4) sederhana, merujuk pada sifat sidik, yaitu pribadi yang penuh rasa syukur; (5) mandiri, yaitu tidak tergantung pada orang lain dan tidak mudah diintervensi (amanah); (6) berani, artinya percaya diri dan memiliki ketenangan jiwa (sidik); (7) adil, artinya tidak memihak dan tidak sewenang-wenang (amanah); (5) pekerja keras, artinya melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab (amanah); (9) memperhatikan orang lain, yaitu peduli dan perhatian, yang merupakan sifat tablig.

Peneliti mencoba mengembangkan asesmen tes kepribadian antikorupsi dari *blueprint* KPK menjadi model instrumen tes kepribadian antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian. Penyempurnaan model tes kepribadian ini terletak pada komponen aspek yang lebih banyak, serta penambahan komponen dimensi yang diambil dari karakteristik kepemimpinan kenabian. Pengembangan instrumen asesmen kepribadian antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian hasil pengembangan peneliti dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Skala Kepribadian Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

No.	Aspek	Dimensi	Potensi	Evaluasi	Kegiatan
1.	Teguh di jalan Allah Swt./istikamah	Sidik			
2.	Disiplin, menaati semua perintah Tuhan YME/ <i>discipline</i>	Sidik			
3.	Jujur, apa adanya/ <i>honest</i>	Sidik			
4.	Sederhana, penuh rasa syukur/ <i>simple</i>	Sidik			
5.	Selalu ingin yang halal, yang benar sesuai ajaran agama/ <i>halal oriented</i>	Sidik			
6.	Sabar dengan tetap produktif dan dinamis/ <i>patience</i>	Sidik			
7.	Berani menegakkan kebenaran/ <i>brave</i>	Sidik			
8.	Adil/ <i>fair</i>	Amanah			
9.	Terpercaya	Amanah			
10.	Bertanggung jawab/ <i>responsible</i>	Amanah			
11.	Pekerja keras, dapat diandalkan/ <i>work hard</i>	Amanah			
12.	Mandiri/ <i>independence</i>	Amanah			
13.	Peduli dan perhatian pada orang lain/ <i>pay attention</i>	Tablig			
14.	Menyerukan kebaikan/ <i>syiar</i>	Tablig			
15.	Berserah diri hanya pada Tuhan YME/tawakal	Tablig			

Sumber: Diolah dari Supriyatna *et al.*, 2017

Pengembangan ini bertujuan untuk lebih mengeksplorasi dan memfokuskan asesmen kepribadian antikorupsi berbasis perilaku kepemimpinan kenabian (Nabi Muhammad saw.), khususnya karakter sidik, amanah, dan tablig. Skor asesmen kepribadian dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan pemberian diklat dan konseling.

Pengembangan Asesmen Perilaku Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

Asesmen yang digunakan pada model manajemen pendidikan antikorupsi ini berupa tes kepribadian dan angket perilaku antikorupsi. Peneliti mencoba menyusun konstruk perilaku antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang dikembangkan dari konstruk kepemimpinan kenabian yang disusun oleh Budiharto dan Himam (2006), seperti dapat dilihat di Tabel 6.

Tabel 6.
Konstruk Kepemimpinan Kenabian

No.	Dimensi	Indikator
1.	Sidik	Berpedoman pada nurani Berpedoman pada kebenaran
2.	Amanah	Profesional Komitmen
3.	Tablig	Keterampilan komunikasi
4.	Fatanah	Mampu mengatasi masalah

Sumber: Budiharto & Himam, 2006

Tabel 6 menunjukkan terdapat 4 (empat) dimensi kepemimpinan kenabian, yaitu: sidik, amanah, tablig, dan fatanah, yang dilengkapi indikator dari setiap dimensi. Konstruk ini sudah diujicobakan kepada responden dari berbagai profesi, dan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas cukup tinggi, artinya konstruk ini dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran perilaku kepemimpinan kenabian. Konstruk ini juga sudah digunakan untuk *fit and proper test* pimpinan dan staf beberapa instansi pemerintah dan swasta.

Pengembangan konstruk perilaku antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian rancangan peneliti merupakan penyempur-

naan dari konstruk kepemimpinan kenabian yang sudah ada sebelumnya. Penyempurnaannya terletak pada penambahan unsur indikator dari setiap dimensi menjadi lebih banyak dan rinci, sehingga akan lebih memudahkan dalam penyusunan butir-butir instrumen angket (kuesioner). Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap konstruk juga dilakukan untuk memastikan tingkat keandalan dan kesahihannya. Rancangan konstruk ini juga dapat digunakan sebagai panduan dalam melakukan kegiatan supervisi untuk melakukan pengembangan lanjutan mengenai perilaku antikorupsi yang dalam pengembangannya lebih fokus karena perhitungannya berdasarkan pada skor setiap dimensi dan indikator. Konstruk perilaku antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian hasil pengembangan yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada Gambar 5.

Implementasi Model Manajemen Pendidikan Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

Implementasi model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian dilakukan melalui 8 (delapan) tahapan, yang dikelompokkan menjadi 2 bagian: (1) program penguatan kesadaran antikorupsi yang mengacu pada keteladanan karakter sidik; dan (2) program pengembangan perilaku antikorupsi yang mengacu pada keteladanan perilaku amanah, tablig, dan fatanah, seperti telah disampaikan di Gambar 4.

Bagian 1, implementasi program penguatan kesadaran antikorupsi terintegrasi dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan (awal), dan evaluasi (awal) dari aktivitas manajemen sumber daya manusia organisasi (Tahap 1–4). Bagian 2, implementasi program pengembangan perilaku antikorupsi terintegrasi dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia organisasi melalui kegiatan pengembangan lanjutan, evaluasi menyeluruh, pengendalian, dan pengembangan karier (Tahap 5–8).



Gambar 5. Konstruk Perilaku Antikorupsi Berbasis Kepemimpinan Kenabian

Sumber: Diolah dari Budiharto & Himam, 2006; Mansyur, 2013; Antonio, 2013

Tahap pertama, adalah tahap implementasi program penguatan kesadaran antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi calon anggota organisasi (pegawai/karyawan). Pada tahap ini organisasi sebaiknya sudah memiliki standar dari tingkat (skor) kesadaran antikorupsi yang diinginkan dari calon pegawai. Pada proses seleksi untuk identifikasi awal tingkat kesadaran antikorupsi dari calon pegawai, sebaiknya digunakan instrumen tes psikologi, wawancara, dan tes kepribadian berbasis kepemimpinan kenabian. Organisasi sebaiknya memprioritaskan untuk menerima calon pegawai yang memiliki skor kesadaran antikorupsi baik atau yang sesuai dengan standar organisasi. Butcher (2009) menjelaskan bahwa penggunaan tes kesadaran sebagai salah satu bentuk asesmen pada proses seleksi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kecenderungan kesadaran seseorang, dan dianggap sebagai perlakuan yang tepat.

Tahap kedua, adalah tahap implementasi program penguatan kesadaran antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas

pengorganisasian sumber daya manusia melalui kegiatan orientasi. Kegiatan orientasi dapat dimanfaatkan untuk melakukan identifikasi lanjutan (dari proses seleksi) mengenai kesadaran antikorupsi calon pegawai dan dimanfaatkan untuk menguatkan kesadaran antikorupsi melalui proses informasi dan sosialisasi.

Tahap ketiga, adalah tahap implementasi program penguatan kesadaran antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas pengembangan (awal) sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan. Pada tahap ini sudah memasuki wilayah kognitif, sehingga materi pelatihan harus memfokuskan pada pengetahuan tentang korupsi sebagai sebuah perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai etis dan merupakan tindakan kriminal yang merugikan masyarakat.

Tahap keempat, adalah tahap implementasi program penguatan kesadaran antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas evaluasi (awal) sumber daya manusia organisasi melalui kegiatan asesmen. Asesmen dapat berupa tes pengetahuan tentang korupsi dan tes kesadaran antikorupsi. Hasil tes akan menjadi indikasi se-

jauh mana keberhasilan program pendidikan antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengembangan (awal), dan evaluasi (awal) terhadap sumber daya manusia organisasi. Seharusnya hasil tes menunjukkan terjadi penguatan pada kesadaran antikorupsi berbasis karakter sidik setelah serangkaian tahapan yang sudah dijalani.

Tahap ini merupakan tahap akhir dari bagian pertama yaitu program penguatan kesadaran antikorupsi, sekaligus merupakan tahap awal dari bagian kedua yaitu program pengembangan perilaku antikorupsi.

Tahap kelima, adalah tahap implementasi program pengembangan perilaku antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas pengembangan (lanjutan) sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan pada tahap kelima ini bersifat strategis, oleh sebab itu, sebaiknya materi pelatihan berupa kasus-kasus korupsi yang menimbulkan kerugian sangat besar dan menyengsarakan masyarakat. Pendekatan dan metode pelatihan yang dilakukan harus tepat, sehingga mampu menstimulasi wilayah afektif. Materi pelatihan harus bersifat menyeluruh, di antaranya tentang hakikat tauhid sebagai pengendali korupsi, pendidikan akhlak untuk membentuk pribadi antikorupsi, peran ibadah dalam mencegah perilaku korupsi, membangun kecerdasan fisik, spiritual, sosial, emosional, intelektual, dan kecerdasan berkomunikasi (Wibowo, 2019; Zuhdi, 2014; Mansyur, 2013). Materi pelatihan juga harus memuat tentang konsep dan praktik manajemen, kepemimpinan, dan praktik-praktik dalam proses pengambilan keputusan yang mendasarkan pada perilaku amanah, tablig, dan fatanah.

Tahap keenam, adalah tahap implementasi program pengembangan perilaku antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas evaluasi (lanjutan) dari sumber daya manusia melalui kegiatan penilaian kinerja. Evaluasi penting dilakukan karena evaluasi adalah sebuah kegiatan mengumpulkan,

mendeskripsikan, menganalisis, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang suatu program yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan (Stark & Greggerson, 2016).

Pada tahap ini seharusnya perilaku antikorupsi pegawai sudah sampai pada tahap psikomotor, di mana perilaku antikorupsi sudah ditunjukkan dalam bentuk mempromosikan upaya pencegahan tindak pidana korupsi. Indikator lainnya dari perkembangan perilaku antikorupsi yang dapat ditunjukkan adalah berperilaku amanah, tablig, dan fatanah. Jika hasil pengembangan perilaku antikorupsi belum sesuai dengan yang diharapkan maka program pendidikan antikorupsi selanjutnya dilakukan melalui pembinaan (supervisi).

Tahap ketujuh, adalah tahap implementasi program pengembangan perilaku antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas pengendalian dari sumber daya manusia melalui kegiatan supervisi atau pembinaan. Supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang direncanakan berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan melalui usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu baik secara individual maupun secara kolektif agar dapat dalam melakukan pekerjaan secara efektif (DiPaola & Hoy, 2013). Kegiatan supervisi yang dilakukan pada tahap ini bertujuan untuk menguatkan pengembangan perilaku antikorupsi agar dapat mencapai kesalehan sosial melalui penguatan perilaku amanah, tablig, dan fatanah.

Tahap ke delapan, adalah tahap implementasi program pengembangan perilaku antikorupsi yang terintegrasi dengan aktivitas pengembangan sumber daya manusia organisasi melalui kegiatan pemberian kesempatan untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih besar (karir/promosi). Pada tahap ke delapan ini, perilaku antikorupsi seharusnya sudah berkembang menjadi kesalehan sosial menuju kematangan beragama yang ditunjukkan melalui sifat sidik, dan perilaku amanah, tablig, dan fatanah.

Indikator keberhasilan manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian dapat dilihat pada tahap ini.

Penutup

Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian yang dirancang peneliti merupakan suatu pembaruan (*novelty*) pada model pendidikan antikorupsi yang ada di Indonesia. Beberapa keunggulan dari model pendidikan antikorupsi ini adalah: (1) lebih sistematis, komprehensif, dan berkesinambungan, karena pendidikan antikorupsi dikelola dalam sebuah program yang terencana, terorganisasi, dan terkendali dengan baik, serta terintegrasi dengan proses manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi; (2) lebih fokus pada upaya penguatan dan pengembangan perilaku antikorupsi, sehingga materi, metode, dan teknik pembelajaran yang dilakukan lebih terarah untuk membangun aspek kognitif, afektif, dan psikomotor; (3) berbasis pada keteladanan perilaku kepemimpinan para nabi, khususnya Nabi Muhammad saw., yang menjadi panutan bagi masyarakat (muslim), sehingga akan mudah melahirkan sikap patuh dan mendukung program pendidikan antikorupsi ini; (4) sasaran yang lebih luas, yaitu menysasar seluruh organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, lembaga pendidikan dan nonpendidikan, organisasi kemasyarakatan, organisasi keagamaan, dll.; (5) efisien, karena dapat mengoptimalkan upaya pencegahan tindak pidana korupsi menjadi lebih aktif dan masif, sehingga pada akhirnya dapat menghemat keuangan negara.

Model manajemen pendidikan antikorupsi berbasis kepemimpinan kenabian ini dapat dijadikan referensi bagi DPR RI dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap kebijakan pemerintah, khususnya Komisi X DPR RI terhadap mitra kerjanya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Komisi X DPR RI dapat berdiskusi dengan Kemendikbudristek untuk mengoptimalkan

efektivitas program pendidikan antikorupsi pada lembaga pendidikan formal melalui implementasi Merdeka Belajar Kurikulum Merdeka (MBKM). Melalui MBKM, manajemen pendidikan antikorupsi dapat dilakukan ke dalam 3 (tiga) tahapan yang saling terintegrasi.

Tahap 1, program pengenalan pendidikan antikorupsi, yang dilakukan pada saat peserta didik mengikuti proses seleksi masuk, melalui pengerjaan soal-soal tes yang memuat materi tentang pendidikan antikorupsi. Tahap 2, program penguatan pendidikan antikorupsi, yang dilakukan selama peserta didik mengikuti kegiatan pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang memasukkan materi (mata pelajaran) pendidikan antikorupsi. Tahap 3, program penuntasan pendidikan antikorupsi, yang dilakukan pada saat peserta didik mengikuti ujian akhir. Tahap 3 merupakan tahap untuk mengevaluasi secara keseluruhan efektivitas program pendidikan antikorupsi yang sudah dilakukan. Model evaluasi dapat dilakukan melalui soal-soal ujian yang dapat mengukur penguasaan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik terhadap materi pendidikan antikorupsi.

Melalui fungsi pengawasan, Komisi X DPR RI dapat mengevaluasi peran konkret Kemendikbudristek pada program pendidikan antikorupsi di Indonesia. Komisi X DPR RI juga dapat mendorong Kemendikbudristek untuk lebih aktif melakukan supervisi terhadap lembaga-lembaga pendidikan formal di Indonesia agar manajemen program pendidikan antikorupsi dapat dilakukan secara sistematis, komprehensif, dan berkesinambungan.

Daftar Pustaka

Abidin, M. Z. (2013). *Psikologi profetik: Dalam kacamata filsafat ilmu studi pemikiran KH Hamdani Bakran Adz Dzakiey*. IAIN Antasari Press.

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology, 45*, 79–88. doi: 10.1016/j.jenvp.2015.11.011
- Agbota, T. K., Sandaker, I., de Carvalho, L. C., & Couto, K. (2017). Behavioral and cultural accounts of corruption in the interface between public officer and client. *Revista Brasileira de Análise Do Comportamento, 13*(1).
- Antonio, M. S. (2013). *Ensiklopedia prophetic leadership and management wisdom*. Nuruddin M. Ali (Ed.). Jakarta: Tazkia Publishing.
- Arifiyanto, D., & Budiharto, S. (2008). *Hubungan antara kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja*. [Skripsi]. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Asamoah, J. K. (2017). The role of leadership in combating corruption in decentralized governance structures of Ghana: An empirical study of GA South District Assembly. *Review of Public Administration and Management, 5*(3), 228–236.
- Bashir, M., & Hassan, S. (2020). The need for ethical leadership in combating corruption. *International Review of Administrative Sciences, 86*(4), 673–690.
- Brueggemann, W. (2011). Prophetic leadership: Engagement in counter-imagination. *Journal of Religious leadership, 10*(1), 1–23.
- Budiharto, S. (2015). *Peran kepemimpinan profetik dalam kepemimpinan nasional*. [Makalah]. Seminar Nasional The 1st National Conference on Islamic Psychology dan Inter-Islamic Conference on Psychology, Yogyakarta, 27 Februari 2015.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi, 33*(2), 133–145.
- Butcher, J. N. (2009). *Oxford handbook of personality assessment*. Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195366877.001.0001
- Ceva, E., & Ferretti, M. P. (2018). Political corruption, individual behaviour and the quality of institutions. *Politics, Philosophy & Economics, 17*(2), 216–231.
- Dames, G. E. (2014). Spiritual and ethical transformational leadership: Critical discourse analysis within a practical theology praxis. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship= Koers: Bulletin vir Christelike Wetenskap, 79*(2), 1–8.
- de Dieu Basabose, J. (2019). *Anti-corruption education and peacebuilding: The Ubupfura project in Rwanda*. Springer.
- de Wet, F. W. (2014). The role of prophetic action in public theology-The implications for addressing corruption in a context of sustainable development. *In die Skriflig, 48*(1), 1–8.
- Dewey, A., & Drahot, A. (2016). Introduction to systematic reviews: online learning module Cochrane Training. Diakses dari <https://training.cochrane.org/interactivelarning/module-1-introduction-conductingsystematic-reviews>
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2013). *Principals improving instruction: Supervision, evaluation, and professional development*. Charlotte: Information Age Publishing.
- dos Santos, R. A. D., Guevara, A. J. D. H., Amorim, M. C. S., & Ferraz-Neto, B. H. (2012). Compliance and leadership: the susceptibility of leaders to the risk of corruption in organizations. *Einstein (São Paulo), 10*, 1–10.
- El Syam, R. S. (2017). Prophetic leadership: The leadership model of Prophet Muhammad in political relation of social-ummah. *Jurnal Pendidikan Islam, 6*(2), 371–396.
- Fauzan, A. N., & Budiharto, S. (2009). *Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan profetik atasan dan komitmen karyawan*. [Skripsi]. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Febrianto, A. S., Noermijati, N., Juwita, H. A. J., & Alashkam, S. A. (2019). The influence of psychological empowerment and islamic spiritual leadership on organizational commitments and intrinsic motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 17*(3), 381–390.

- Fein, E., & Weibler, J. (2014). Cognitive basis for corruption and attitudes towards corruption in organizations viewed from a structuralist adult developmental meta-perspective. *Behavioral Development Bulletin*, 19(3), 78–94.
- Fry, L. W. (2016). Spiritual leadership. In A. Farazmand (Ed.). *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. p.1–6. doi: 10.1007/978-3-319-31816-5_2353-1
- Geise, L. B. (2002). *Prophetic leadership: A call to action*. Bloomington: Xlibris Corporation LLC.
- Gill, J. K. (2002). The political price of prophetic leadership: The national council of churches and the Vietnam war. *Peace & Change*, 27(2), 271–300. doi: 10.1111/0149-0508.00230
- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (Eds.). (2017). *An introduction to systematic reviews*. London: Sage Publications Ltd.
- Hakim, L. (2012). Model integrasi pendidikan anti korupsi dalam kurikulum pendidikan islam. *Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 141–156.
- Hilert, A. J., & Tirado, C. (2019). Teaching multicultural counseling with mindfulness: A contemplative pedagogy approach. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 41(4), 469–480. doi: 10.1007/s10447-018-9363-x
- Integrity Watch Afghanistan. (2015). *Religious leaders' fight against corruption in Afghanistan: impact evaluation report*. Kabul: Integrity Watch Afghanistan.
- Kakkanattu, J. P. (2012). Old testament prophets and the call for a corruption free society. *Asian Horizons*, 6(01), 109–122.
- Kroukamp, H. J. (2014). Effective leadership: the solution to end corruption in the South African public sector. *Journal of Business and Economics*, 5(8), 1413–1421.
- Kumolohadi, R., & Budiharto, S. (2014). Strengthening anti-corruption carácter on leader through prophetic training and counseling. *International Journal of Social and Human Behaviour Study*, 1(2), 5–9.
- Kuswanto, Y. A., & Budiharto, S. (2009). *Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan profetik dekan dengan organizational citizenship behaviour pegawai*. [Skripsi]. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ma, Q., & Yan, M. (2018). Psychological, behavioral, and economic perspectives on corruption. *International Journal Psychology and Psychoanalysis*, 4(2), 1–4. doi: 10.23937/2572-4037.1510033
- Makruf, S. A. (2017). Urgensi Kepemimpinan Profetik dalam Mewujudkan Masyarakat Madani. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 242–254.
- Mansyur, A. Y. (2013). Personal prophetic leadership sebagai model pendidikan karakter intrinsik atasi korupsi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(1), 15–27. doi: 10.21831/jpk.v0i1.1284
- Masduki, M. (2017). Pendidikan profetik; Mengenal gagasan ilmu sosial profetik Kuntowijoyo. *TOLERANSI: Media Ilmiah Komunikasi Umat Beragama*, 9(1), 1–22. doi: 10.24014/trs.v9i1.4320
- Mursidi, Armanu, Setiawan, M., & Aisjah, S. (2017). Prophetic, associative, activist, straight and dynamic leadership, a phenomenology study at University of Muhammadiyah Malang Indonesia. *Journal of Resources Development and Management*, 29, 53–57.
- Nik Muhammad, N. M. (2015). Prophetic leadership model: Conceptualizing a prophet's leadership behaviour, leader-follower mutuality and altruism to decision making quality. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 1(3), 93–106.
- Nyiauwung, M. D. (2010). The prophetic witness of the church as an appropriate mode of public discourse in African societies. *HTS Theological Studies*, 66(1), 1–8.
- Park, J. J., Dizon, J. P. M., & Malcolm, M. (2020). Spiritual capital in communities of color: Religion and spirituality as sources of community cultural wealth. *The Urban Review*, 52(1), 127–150. doi: 10.1007/s11256-019-00515-4

- Peribadi, Tanzil, Juhaepa, & Rusli. (2019). The construction of prophetic development paradigm: a poverty and impoverishment resolution. *Journal of Philosophy and Ethics* 1(1):1–12.
- Rahayuningsih, T. (2017). Kepemimpinan profetik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117–121.
- Reichard, R. J. (2016). *Leader developmental readiness: pursuit of leadership excellence: New directions for student leadership*. San Fransisco: Wiley Peridocals.
- Resane, T. (2017). The church's prophetic role in the face of corruption in the South African socio-political landscape'. *Pharos Journal of Theology*, 98(1), 1–13.
- Rusmaini, R. (2017). Manajemen pendidikan karakter di lembaga pendidikan Islam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 132–147.
- Sari, E. (2019). *Manajemen lingkungan pendidikan: implementasi teori manajemen pendidikan pada pengelolaan lingkungan sekolah berkelanjutan*. S. Rochimah (Ed.). Jawa Timur: Uwais Press.
- Sendjaya, S. (2005). Morality and leadership: Examining the ethics of transformational leadership. *Journal of Academic Ethics*, 3(1), 75–86. doi: 10.1007/s10805-005-0868-7
- Serfontein, E., & de Waal, E. (2015). The corruption bogey in South Africa: Is public education safe? *South African Journal of Education*, 35(1), 1–12.
- Setiadi, A., & Budiharto, S. (2008). *Hubungan antara kepemimpinan profetik dengan motivasi kerja*. [Prosiding Buku 10]. Seminar Nasional IV Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Setiadi, W. (2018). Korupsi di Indonesia (penyebab, bahaya, hambatan dan upaya pemberantasan, serta regulasi. *Jurnal LEGISLASI INDONESIA*, 15(3), 249–262. doi: 10.54629/jli.v15i3.234
- Sharma, R. R. (2010). Preventing corruption through spiritual leadership in organisations. In *Organizational immunity to corruption: Building theoretical and research foundations*, p.247–260.
- Sidiq, U., & Uyun, Q. (2019). Prophetic leadership in the development of religious culture in modern islamic boarding schools. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 80–97. doi: 10.24269/ijpi.v4i1.1990
- Slater, J. (2016). Exploring the characteristic of prophetic-liminality in ministerial leadership: A necessary ethic for contemporary South Africa. *Theologia Viatorum*, 40(1), 1–24.
- Stark, M., & Greggerson, K. (2016). Differences in perceptions of supervisee contribution: Supervisors' vs. supervisees' evaluations. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 8(1), 8–30.
- Supriyatna. A., Kembara. M. D., Anas. Z., Tola. B., Hadiana. D., & Warsihna. J. (2017). *Pendidikan antikorupsi. Modul penguatan nilai-nilai antikorupsi pada pendidikan dasar dan menengah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Kedeputian Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Syams, A. N. (2018). Implementasi prophetic leadership di MI Nurul Ulum Bantul. *Edukasia Islamika*, 3(1), 105–115.
- Tobroni, T. (2015). Spiritual leadership: A solution of the leadership crisis in Islamic education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40–53.
- Umiarso, U. (2018). Kepemimpinan transformasional profetik dalam mengembangkan pesantren di kabupaten jember. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1), 87–106.
- Wibowo, U. D. A. (2019). Prophetic softskills untuk bersaing di era revolusi industri 4.0. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 30–38.
- Zuhdi, M. H. (2014). Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 35–57.