

MEMBANGUN KESADARAN ANTI KORUPSI DIKALANGAN KARYAWAN : STRATEGI  
MENCEGAH KORUPSI DILINGKUNGAN KERJA

Kirene Natasya R

Universitas Bandar Lampung

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email : [krenentsyaa01@gmail.com](mailto:krenentsyaa01@gmail.com)

## ABSTRACT

*Increasing anti-corruption awareness among employees is one of the strategic steps in creating a transparent and ethical work environment. Corruption is a serious problem that can damage the integrity of an organization, so systematic prevention efforts are needed. Some strategies that can be implemented include training and education that focuses on a deep understanding of corruption and its impacts, as well as transparent communication procedures to encourage openness in reports. The establishment of internal institutions, such as a business ethics unit, is also very important to monitor and follow up on corruption reports. In addition, active participation from employees through the formation of corruption prevention teams and reward systems for whistleblowers can also increase involvement in this effort. Integrating the values of integrity in organizational culture and displaying examples of ethical leadership are the keys to building a positive work culture. In the digital era, the use of information technology to monitor activities and report corruption incidents is also very important. However, structural and cultural challenges, such as complicated bureaucracy, tolerance for corruption, and lack of role models, can hinder prevention efforts. Therefore, strategic steps are needed, such as public education, strengthening coordination between institutions, and increasing transparency, to overcome these obstacles. By implementing the right strategy, it is hoped that employee awareness and participation in preventing corruption can increase, thereby creating a better work environment and supporting the integrity of the organization as a whole.*

**Keywords:** Anti-Corruption Awareness, Work Environment, Transparency, Ethics, Training, Employee Participation, Business Ethics Unit, Integrity, Information Technology, Challenges of Preventing Corruption

## ABSTRAK

Peningkatan kesadaran anti-korupsi di kalangan karyawan menjadi salah satu langkah strategis dalam menciptakan

## Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No  
234Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed  
under a [Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

lingkungan kerja yang transparan dan etis. Korupsi merupakan masalah serius yang dapat merusak integritas organisasi, sehingga perlu adanya upaya pencegahan yang sistematis. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain adalah pelatihan dan edukasi yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai korupsi dan dampaknya, serta prosedur komunikasi yang transparan untuk mendorong keterbukaan dalam laporan. Pembentukan institusi internal, seperti unit etika bisnis, juga sangat penting untuk memantau dan menindaklanjuti laporan korupsi. Selain itu, partisipasi aktif dari karyawan melalui pembentukan tim pencegahan korupsi dan sistem penghargaan bagi pelapor juga dapat meningkatkan keterlibatan dalam upaya ini. Mengintegrasikan nilai-nilai integritas dalam kultur organisasi dan menampilkan contoh kepemimpinan yang etis menjadi kunci untuk membangun budaya kerja yang positif. Dalam era digital, pemanfaatan teknologi informasi untuk memonitor aktivitas dan melaporkan insiden korupsi juga sangat penting. Namun, tantangan struktural dan kultural, seperti birokrasi yang rumit, sikap toleransi terhadap korupsi, dan kurangnya role model, dapat menghambat upaya pencegahan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti edukasi masyarakat, penguatan koordinasi antar lembaga, dan peningkatan transparansi, untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Dengan implementasi strategi yang tepat, diharapkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam mencegah korupsi dapat meningkat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung integritas organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Kesadaran Anti-Korupsi, Lingkungan Kerja, Transparansi, Etika, Pelatihan, Partisipasi Karyawan, Unit Etika Bisnis, Integritas, Teknologi Informasi, Tantangan Pencegahan Korupsi.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial ciptaan tuhan yang paling sempurna. Manusia diciptakan oleh tuhan memiliki akal dan pemikiran yang dapat digunakan untuk melakukan segala sesuatu dengan kehendak dan kesadaran diri. Selain akal, manusia juga diberi nafsu. Nafsu diciptakan sebab manusia tidak dapat hidup apabila tidak memiliki nafsu untuk makan, nafsu untuk mencari harta dan keinginan lainnya. Akan tetapi jika nafsu tidak bisa dikendalikan dengan akal sehat, maka akan terus meledak dan oleh sebab itu banyak kejahatan yang dilakukan oleh

segelintir manusia sebab tidak mempunya mereka dalam mengendalikan nafsu. Secara sosiologis kejahatan merupakan suatu perilaku manusia yang diciptakan oleh sebagian warga-warga masyarakat, yang mempunyai kekuasaan dan wewenang. Ini berarti bahwa kejahatan merupakan suatu cap yang diberikan terhadap perilaku-perilaku tertentu dari manusia cap mana diberikan oleh pihak lain. Dalam realitas sosialnya kejahatan merupakan perilaku yang dibentuk. Kejahatan sebagai gejala sosial dapat dirasakan langsung dan tidak langsung oleh masyarakat. Masalahnya terletak pada penilaian terhadap perbuatan yang telah dilakukan yang dihadapkan kepada kaedah-kaedah yang berlakudalam masyarakat. Perbuatan yang dipandang oleh masyarakat sebagai suatu pelanggaran sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan kerugian bagi masyarakat.

Kejahatan dalam kehidupan manusia merupakan merupakan gejala sosial yang akan selalu dihadapi oleh setiap manusia, masyarakat dan bahkan Negara. Masalah kejahatan bukanlah masalah yang baru meskipun tempat dan waktunya berbeda tetapi modus operandinya dinilai sama. Namun ringan dan beratnya setiap ancaman hukuman tidak menjadi penghalang seseorang untuk tidak melakukan kejahatan atau pun pelanggaran. Hal ini menjadi masalah sebab tidak berarti sebuah aturan hukum jika kejahatan yang dilakukan masyarakat tidak dapat diikuti oleh aturan hukum itu sendiri. Berbagai kejahatan yang terjadi di Indonesia, baik yang dilakukan oleh orang perseorangan maupun oleh korporasidalam batas suatu wilayah negara maupun yang dilakukanmelintasi batas wilayah negara lain semakin meningkat.<sup>1</sup> Salah satu kejahatan yang dilakukan tersebut adalah tindak pidana korupsi. Korupsi merupakan salah satu masalah serius yang menghambat perkembangan sosial, ekonomi, dan politik di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Dampak negatif dari korupsi tidak hanya merugikan keuangan negara, tetapi juga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik dan menciptakan ketidakadilan di tengah masyarakat. Dalam konteks lingkungan kerja, praktik korupsi dapat merusak integritas organisasi dan menurunkan moral karyawan. Membangun kesadaran anti korupsi di kalangan karyawan adalah langkah penting dalam upaya pencegahan korupsi. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang etika dan integritas akan lebih mampu mengenali dan menghindari perilaku korup. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang efektif untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan etis. Pentingnya pelatihan dan edukasi mengenai korupsi menjadi fokus utama, karena dengan memberikan pengetahuan yang memadai, karyawan diharapkan dapat berperan aktif dalam mencegah praktik korupsi.

Selain itu, transparansi dalam komunikasi dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung integritas juga sangat diperlukan untuk memperkuat nilai-nilai etika di tempat kerja. Namun, tantangan-tantangan seperti budaya permisif terhadap korupsi, birokrasi yang rumit, dan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas sering kali menghambat upaya pemberantasan korupsi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, strategi yang melibatkan edukasi, kolaborasi antar lembaga, dan peningkatan transparansi harus diimplementasikan secara konsisten. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan kesadaran akan pentingnya integritas

---

<sup>1</sup> Bambang Hartono, Zainudin Hasan, And Heru Budi Khurniawan, "Tinjauan Kriminologi Terhadap Tindak Pidana Korupsi Penggelembungan Anggaran Rehabilitasi Gedung Smpn 10 Metro yang Dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (Studi Putusan Nomor : 32/Pid.Sus-Tpk/2021/Pn.Tjk)," *Sol Justicia* 5, No. 2 (2023): 192–204, <https://doi.org/10.54816/Sj.V5i2.589>.

dapat tertanam dalam diri setiap karyawan, sehingga dapat membangun organisasi yang lebih baik dan bebas dari praktik korupsi.<sup>2</sup>

## II. RUMUSAN MASALAH

- Bagaimana strategi yang efektif dapat diterapkan untuk membangun kesadaran anti korupsi di kalangan karyawan dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pencegahan korupsi di lingkungan kerja?

## III. METODE PENELITIAN

Hasil wawancara saya pentingnya adanya program pelatihan rutin tentang anti-korupsi. Pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman tentang dampak korupsi, tetapi juga mengajarkan karyawan tentang cara melaporkan praktik korupsi. Adanya kebijakan anti-korupsi yang tegas dan jelas, termasuk sanksi bagi pelanggar. Ini akan menciptakan rasa takut akan konsekuensi yang mungkin dihadapi jika melakukan tindakan korupsi.

Penelitian tentang membangun kesadaran anti-korupsi di kalangan karyawan menunjukkan bahwa berbagai faktor berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang bebas dari korupsi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Integritas Karyawan.1.) Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat dan positif berpengaruh signifikan terhadap pencegahan tindakan korupsi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan integritas karyawan, yang pada gilirannya mendorong pencegahan fraud atau kecurangan. Hasil analisis menyatakan bahwa corporate culture dan integritas karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan fraud, dengan pengaruh mencapai 79,1%<sup>12</sup>. 2.) Kesadaran Anti-Fraud: Kesadaran anti-fraud di kalangan karyawan juga terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran anti-fraud, semakin baik upaya pencegahan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Kesadaran ini mencakup pemahaman akan pentingnya pengendalian internal dan integritas dalam menjalankan tugas.<sup>3</sup>

Strategi Membangun Kesadaran Anti-Korupsi: 1.) Pendidikan dan Pelatihan: Penting bagi organisasi untuk melakukan pendidikan dan pelatihan secara berkala mengenai nilai-nilai anti-korupsi. Ini membantu meningkatkan pemahaman karyawan tentang risiko korupsi dan cara-cara untuk mencegahnya. 2.) Penguatan Sistem Pengendalian Internal: Implementasi sistem pengendalian internal yang efektif dapat meminimalkan peluang terjadinya korupsi. Audit

Internal dan mekanisme pelaporan yang transparan juga harus diperkuat untuk mendukung pencegahan korupsi.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Nicholas Bautista-Beauchesne and César Garzon, "Conceptualizing Corruption Prevention: A Systematic Literature Review," *Journal of Financial Crime* 26, no. 3 (2019): 719–45, <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2018-0106>.

<sup>3</sup> Tania Elisabeth Limbong, Cris Kuntadi, and Rachmat Pramukty, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Audit Internal, Kesadaran Anti Fraud, Independensi Auditor Internal," *Jurnal Economina* 2, no. 6 (2023): 1451–61, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.631>.

<sup>4</sup> S. Sugiarto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Religiusitas Terhadap Sikap Antigratifikasi Aparatur Sipil Negara, Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediiasi (Studi Kasus Pada Kedeputan Bidang Pendidikan Dan Peran Serta Masyarakat Komisi Pemberantasan Korupsi Republi," 2023.

## IV. PEMBAHASAN

### MEMBANGUN KESADARAN ANTI KORUPSI DIKALANGAN KARYAWAN: STRATEGI MENCEGAH KORUPSI DILINGKUNGAN KERJA

Untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya pencegahan korupsi, beberapa strategi dapat dipertimbangkan:

#### 1. Pelatihan dan Edukasi

Pendidikan Anti-Korupsi: Memberikan pelatihan rutin tentang definisi, jenis-jenis korupsi, dan implikasinya. Ini bisa dilakukan melalui workshop, seminar, atau program online.

Contoh Kasus: Menggunakan contoh kasus nyata untuk membuat pemahaman yang lebih mendalam tentang efek korupsi dan pentingnya preventif.

#### 2. Komunikasi Transparan

Transparency Policy: Memastikan kebijakan transparansi internal yang kuat, termasuk dokumen keuangan dan prosedur bisnis yang jelas.

Open Door Policy: Menciptakan lingkungan di mana pekerja dapat berbicara tanpa takut, membiarkan mereka melapor insiden yang curiga.

#### 3. Institusi Internal

Unit Etika Bisnis: Membentuk unit etika bisnis yang independen untuk memantau dan menginvestigasi klaim korupsi.

Prosedur Laporan: Mengatur prosedur yang mudah digunakan untuk melaporkan aktivitas yang dicurigai.

#### 4. Partisipasi Aktif

Tim Pencegahan Korupsi: Membentuk tim yang aktif dalam pencegahan korupsi, melibatkan anggota staf dari berbagai departemen.

Sistem Reward: Menghadihkan karyawan yang melaporkan korupsi atau berkontribusi signifikan dalam pencegahan korupsi.

#### 5. Kultur Organisasional

Nilai-Nilai Integritas: Mengimplementasikan nilai-nilai integritas yang jelas dalam kultur organisasi.

Leadership Role Model: Menunjukkan contoh kepemimpinan yang transparan dan adil, mempromosikan perilaku etis.

#### 6. Teknologi Informasi

System Monitoring: Menggunakan teknologi informasi untuk memantau aktivitas keuangan dan mengidentifikasi anomali.

Digital Tools for Reporting: Memberikan tools digital yang mudah digunakan untuk melapor insiden korupsi.

#### 7. Partisipasi Masyarakat Luas

Program Kampanye: Melaksanakan kampanye anti-korupsi internal maupun eksternal untuk meningkatkan kesadaran masyarakat luas.

Kolaborasi dengan Stakeholders: Beberapa instansi bahkan bekerja sama dengan lembaga independen untuk audit dan monitoring tambahan.

Dengan implementasi strategi-strategi di atas, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya pencegahan korupsi, menciptakan lingkungan yang lebih

transparan dan etis.<sup>5</sup> Pelatihan etika dan integritas bagi karyawan memiliki peran penting dalam mencegah korupsi dan meningkatkan budaya kerja yang positif dalam suatu organisasi.

### Pentingnya Pelatihan Etika dan Integritas

1. Meningkatkan Kesadaran Etika: Pelatihan etika membantu karyawan mengenali dan menangani dilema etika yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan perilaku tidak etis.
2. Dukungan Manajemen: Dukungan dari manajemen dalam menerapkan pelatihan etika sangat krusial. Manajer yang menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai etika dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti contoh tersebut, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih etis.
3. Pengembangan Budaya Kerja yang Sehat: Dengan menumbuhkan etika kerja yang kuat, seperti integritas dan tanggung jawab, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Karyawan yang memiliki etos kerja baik cenderung lebih loyal dan produktif.<sup>6</sup>

### Strategi Pelaksanaan Pelatihan

1. Pengembangan Program Pelatihan: Program pelatihan harus dirancang dengan baik, mencakup berbagai metode seperti studi kasus, diskusi kelompok, dan simulasi situasi nyata untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya etika.
2. Sistem Penghargaan dan Sanksi: Menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku etis serta sanksi bagi pelanggaran dapat mendorong praktik etika di tempat kerja.
3. Integrasi dengan Pengembangan SDM: Pelatihan etika harus menjadi bagian integral dari program pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam pekerjaan mereka.<sup>7</sup>

### Dampak Positif dari Pelatihan Etika

1. Peningkatan Kinerja Organisasi: Karyawan yang terlatih dalam etika cenderung lebih produktif dan loyal, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.
2. Pengurangan Risiko Korupsi: Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya integritas, pelatihan ini dapat membantu mengurangi risiko perilaku korupsi di kalangan karyawan.

---

<sup>5</sup> Zainudin Hasan et al., "Urgensi Pendidikan Anti Korupsi Dalam Membangun Karakter Anak Bangsa," *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology* 1, no. 2 (2024): 308–15, <https://doi.org/10.57235/jalakotek.v1i2.2368>.

<sup>6</sup> Maesyaroh Rasyid and Dedi Wahyudi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan," *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa* 1, no. 1 (2024): 10–13, <https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.4>.

<sup>7</sup> Yunitasari, R. K. K. D., & Fauzan, R. "Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan." *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 516-527.,” .

3. Budaya Kerja yang Lebih Baik: Lingkungan kerja yang mendukung dialog terbuka dan penghargaan terhadap keragaman pendapat akan mendorong karyawan untuk berbagi perspektif mereka, memperkuat nilai-nilai etika perusahaan.<sup>8</sup>

#### **Peningkatan Transparansi**

- Penggunaan Teknologi Informasi: Memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan transparansi dalam proses pemerintahan dan pengelolaan keuangan publik. Penggunaan sistem e-government dan platform digital lainnya dapat membantu masyarakat untuk mengakses informasi secara lebih mudah dan cepat.

#### **Pendidikan dan Kesadaran Publik**

1. Program Edukasi: Mengadakan program pendidikan tentang dampak korupsi dan pentingnya integritas di kalangan masyarakat, terutama di kalangan generasi muda.

#### **Penguatan Hukum dan Penegakan Aturan**

2. Reformasi Hukum: Melakukan reformasi terhadap undang-undang yang berkaitan dengan pencegahan korupsi, termasuk memperkuat sanksi bagi pelanggar

#### **Kerjasama Internasional**

3. Kolaborasi Global: Berpartisipasi dalam jaringan internasional untuk berbagi informasi dan praktik terbaik dalam pencegahan korupsi. Ini termasuk kerjasama dengan organisasi seperti FATF (Financial Action Task Force) untuk mencegah pencucian uang yang sering terkait dengan korupsi.<sup>9</sup>

#### **Tantangan Struktural**

1. Sistem Birokrasi yang Rumit: Banyaknya lapisan birokrasi seringkali menghambat transparansi dan akuntabilitas, sehingga memudahkan praktik korupsi.
2. Koordinasi Antarlembaga yang Lemah: Rendahnya koordinasi antara lembaga penegak hukum dan pengawas membuat penanganan kasus korupsi menjadi tidak efektif.
3. Tumpang Tindih Peraturan: Adanya peraturan yang saling bertentangan dapat menciptakan celah bagi tindakan koruptif.

#### **Tantangan Kultural**

1. Sikap Toleransi terhadap Korupsi: Budaya yang permisif terhadap suap dan gratifikasi di masyarakat dapat menghambat upaya pemberantasan korupsi. Banyak individu merasa bahwa praktik tersebut adalah hal yang biasa.
2. Kurangnya Role Model: Ketidakpercayaan terhadap pejabat publik dan tokoh panutan yang terlibat dalam korupsi mengurangi efektivitas pesan anti korupsi.
3. Sikap Sungkan di Kalangan Aparatur: Kecenderungan untuk tidak melaporkan tindakan korupsi karena rasa sungkan atau takut akan konsekuensi sosial dapat menghambat penegakan hukum.

---

<sup>8</sup> Yayat Setiawan, Achmad Tavip Junaedi, and Teddy Chandra, "The Effect of Employee Work Ethics and Training on Employee Performance and Service Quality At Pt XI Axiata Riau," *Journal of Applied Business and Technology* 2, no. 3 (2021): 194–205, <https://doi.org/10.35145/jabt.v2i3.76>.

<sup>9</sup> Muhammad Iqbal, Heru Juli Ardie, and Zainudin Hasan, "Analisis Hukum Dalam Melacak Jejak Digital Dan Memahami Tindak Pidana Pencucian Uang Dalam Era Teknologi," *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah* 5 (2024): 286–98, <https://doi.org/10.24252/iqtishaduna.vi.43802>.

## Tantangan Manajemen

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang Berkualitas: Kualitas SDM yang rendah dalam penegakan hukum dan pengawasan menjadi kendala signifikan dalam pemberantasan korupsi.
2. Manajemen yang Tidak Efisien: Lemahnya komitmen manajemen dalam menindaklanjuti hasil pengawasan dan kurangnya sistem reward and punishment membuat upaya pemberantasan korupsi tidak berjalan optimal.

## Tantangan Sosial

1. Kepedulian Masyarakat yang Rendah: Rendahnya kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi menyebabkan minimnya pengawasan terhadap tindakan koruptif.
2. Krisis Kepercayaan terhadap Institusi: Ketidakpuasan masyarakat terhadap institusi penegak hukum dapat mengurangi partisipasi aktif dalam melaporkan tindakan korupsi.

## Strategi Mengatasi Tantangan

1. Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, beberapa langkah strategis dapat diambil:
2. Edukasi dan Sosialisasi: Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang dampak negatif korupsi melalui program pendidikan dan sosialisasi.
3. Penguatan Koordinasi Antarlembaga: Meningkatkan kerjasama antara lembaga penegak hukum dan pengawas untuk menciptakan sistem yang lebih efektif. Peningkatan Transparansi: Memperkuat mekanisme transparansi dalam semua aspek pemerintahan dan organisasi untuk mencegah praktik korupsi.<sup>10</sup>

## IV. KESIMPULAN

Membangun kesadaran anti korupsi di kalangan karyawan adalah langkah krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan bebas dari praktik korupsi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan etika dan integritas memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi, pengurangan risiko korupsi, dan pengembangan budaya kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan, strategi yang dapat diimplementasikan meliputi: Pelatihan dan Edukasi: Memberikan pelatihan rutin tentang korupsi dan integritas, menggunakan studi kasus untuk menambah pemahaman. Komunikasi Transparan: Menerapkan kebijakan transparansi yang kuat dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk melaporkan kecurigaan. Institusi Internal: Mendirikan unit etika bisnis untuk memantau dan menindaklanjuti laporan tentang korupsi. Partisipasi Aktif: Membentuk tim pencegahan korupsi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi dalam upaya tersebut. Kultur Organisasional: Menanamkan nilai-nilai integritas dalam budaya organisasi dan menunjukkan contoh kepemimpinan yang etis. Teknologi Informasi: Memanfaatkan teknologi untuk memantau aktivitas keuangan dan menyediakan saluran pelaporan yang mudah diakses. Partisipasi Masyarakat Luas: Melaksanakan kampanye anti-korupsi dan bekerja sama dengan pemangku kepentingan untuk memperkuat upaya pencegahan. Tantangan yang dihadapi, baik struktural, kultural, manajerial, maupun sosial,

---

<sup>10</sup> Muchamad Catur Rizky et al., “Upaya Pemberantasan Korupsi : Tantangan Dan Langkah-Langkah Konkret Universitas Sunan Giri , Surabaya Praktik Korupsi Sejak Masa Pasca Kemerdekaan . Menurut Saputra Dan Firmansyah ( 2023 ),” *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 4 (2023): 407–19.



memerlukan strategi yang sistematis, termasuk edukasi masyarakat, penguatan koordinasi antar lembaga, dan peningkatan transparansi. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, organisasi tidak hanya dapat mencegah korupsi tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Ini semua berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang berintegritas, yang pada akhirnya mendukung tujuan organisasi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

## V. SARAN

**Peningkatan Program Pelatihan Rutin:** Laksanakan pelatihan anti-korupsi secara berkala dengan materi yang diperbarui sesuai perkembangan terkini. Sertakan sesi interaktif dan diskusi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

**Penguatan Kebijakan Anti-Korupsi:** Pastikan kebijakan anti-korupsi yang jelas dan tegas dipahami oleh seluruh karyawan. Sediakan saluran komunikasi yang efektif untuk melaporkan dugaan korupsi tanpa rasa takut.

**Budaya Kerja yang Mendukung Etika:** Ciptakan budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai integritas dan etika. Libatkan pemimpin dalam mempromosikan perilaku etis dan memberi contoh yang baik.

**Kolaborasi dan Kemitraan:** Jalin kerjasama dengan lembaga eksternal, seperti organisasi non-pemerintah atau lembaga penegak hukum, untuk mengadakan program kampanye anti-korupsi dan audit independen.

**Penggunaan Teknologi:** Manfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan transparansi, seperti sistem pelaporan digital yang memudahkan karyawan untuk melaporkan tindakan mencurigakan.

**Sistem Reward dan Sanksi:** Implementasikan sistem penghargaan untuk karyawan yang berkontribusi dalam pencegahan korupsi dan sanksi yang tegas bagi pelanggar. Ini dapat mendorong lebih banyak karyawan untuk terlibat aktif.

**Edukasi Masyarakat Luas:** Adakan program sosialisasi kepada masyarakat tentang dampak negatif korupsi dan pentingnya integritas. Hal ini dapat meningkatkan dukungan dan partisipasi masyarakat dalam pencegahan korupsi.

**Evaluasi dan Monitoring:** Lakukan evaluasi berkala terhadap program anti-korupsi dan kebijakan yang diterapkan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Gunakan hasil evaluasi untuk merancang strategi yang lebih efektif. Dengan penerapan saran-saran ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan etis, serta meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam upaya pencegahan korupsi. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan budaya kerja yang positif dan pengurangan praktik korupsi di lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bautista-Beauchesne, Nicholas, and César Garzon. *Conceptualizing Corruption Prevention: A Systematic Literature Review. Journal of Financial Crime.*
- Hartono, Bambang, Zainudin Hasan, and Heru Budi Khurniawan. *Tinjauan Kriminologi Terhadap Tindak Pidana Korupsi Penggelembungan Anggaran Rehabilitasi Gedung SMPN 10 Metro yang Dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara.*
- Hasan, Zainudin, Ahmad Qunaifi, Agel Pratama Andika, Dimas Disa Pratama, and Salsabila Mindari. *Urgensi Pendidikan Anti Korupsi dalam Membangun Karakter Anak Bangsa. Jalakotek: Journal of Accounting Law Communication And Technology.*
- Iqbal, Muhammad, Heru Juli Ardie, and Zainudin Hasan. *Analisis Hukum dalam Melacak Jejak Digital dan Memahami Tindak Pidana Pencucian Uang dalam Era Teknologi. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah.*
- Limbong, Tania Elisabeth, Cris Kuntadi, and Rachmat Pramukty. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Audit Internal, Kesadaran Anti Fraud, Independensi Auditor Internal. Jurnal Economina.*
- Rasyid, Maesyaroh, and Dedi Wahyudi. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan. Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa.*
- Rizky, Muchamad Catur, Didit Darmawan, Suwito Suwito, and Rio Saputra. *Upaya Pemberantasan Korupsi : Tantangan dan Langkah-Langkah Konkret Universitas Sunan Giri , Surabaya Praktik Korupsi Sejak Masa Pasca Kemerdekaan . Menurut Saputra Dan Firmansyah, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis.*
- Setiawan, Yayat, Achmad Tavip Junaedi, and Teddy Chandra. *The Effect Of Employee Work Ethics And Training on Employee Performance and Service Quality At Pt Xl Axiata Riau. Journal of Applied Business and Technology.*
- Sugiarto, S. *Pengaruh Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Sikap Antigratifikasi Aparatur Sipil Negara, Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Kedeputian Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat Komisi Pemberantasan Korupsi Republi.*
- Yunitasari, R. K. K. D., & Fauzan, R. *Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. Mbic-Journal Confrence.*