

PERAN PEMIMPIN ORGANISASI DALAM MENANAMKAN BUDAYA ANTI KORUPSI DI LINGKUNGAN ORGANISASI

Rozan Karmania Asifa Ati¹

¹Universitas Bandar Lampung

Email: rozankarmania@gmail.com

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2024

Revised December 2024

Accepted December 2024

Available online December 2024

Kata Kunci:

Pemimpin Organisasi; Organisasi; Budaya Anti Korupsi; Tantangan; Integritas; Transparansi

Keywords:

Organizational Leader; Organization; Anti-Corruption Culture; Challenge; Integrity; Transparency



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Bandar Lampung

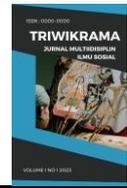
Korupsi dilingkungan organisasi merupakan salah satu tantangan terbesar yang sulit dihadapi. Didalam penelitian ini membahas peran pemimpin organisasi dalam membangun sistem kontrol internal yang efektif untuk mencegah tindak korupsi serta tantangan yang dihadapi dalam upaya membangun dan memelihara budaya anti korupsi. Pemimpin memiliki tanggung jawab penting dalam menanamkan nilai-nilai integritas dan menciptakan kepercayaan di antara anggota organisasi. Melalui komitmen moral yang kuat, kebijakan transparansi, dan pengawasan yang ketat, pemimpin dapat membentuk lingkungan yang kondusif bagi pencegahan korupsi. Namun, pemimpin juga menghadapi tantangan signifikan, seperti resistensi budaya, kurangnya partisipasi anggota, keterbatasan sumber daya, serta tekanan eksternal yang dapat memengaruhi keputusan organisasi. Penelitian ini menekankan perlunya strategi yang jelas dan dukungan dari manajemen puncak untuk memastikan bahwa nilai-nilai anti korupsi dapat terintegrasi secara efektif dalam budaya organisasi. Dengan demikian, melalui komitmen yang kuat dan pendekatan yang tepat, organisasi dapat membangun budaya anti korupsi yang berkelanjutan.

ABSTRACT

Corruption within the organization is one of the biggest challenges that is difficult to face. This research discusses the role of organizational leaders in building an effective internal control system to prevent acts of corruption as well as the challenges faced in efforts to build and maintain an anti-corruption culture. Leaders have an important responsibility in instilling the values of integrity and creating trust among organizational members. Through strong moral commitment, transparency policies, and strict supervision, leaders can create an environment conducive to preventing corruption. However, leaders also face significant challenges, such as cultural resistance, lack of member participation, limited resources, and external pressures that can influence organizational decisions. This research emphasizes the need for a clear strategy and support from top management to ensure that anti-corruption values can be effectively integrated into organizational culture. Thus, through strong commitment and the right approach, organizations can build a sustainable anti-corruption culture.

1. PENDAHULUAN

Salah satu masalah utama dalam pengelolaan dalam lingkungan organisasi, baik Perusahaan/perguruan tinggi baik disektor publik maupun swasta adalah korupsi. Ketika praktik korupsi terjadi, hal itu dapat merusak integritas, mengurangi kepercayaan masyarakat, dan menghentikan perkembangan organisasi. Dalam situasi seperti ini, peran yang dimainkan oleh pemimpin organisasi menjadi sangat penting. Pendidikan anti korupsi sangat penting untuk membangun karakter bangsa, dan hal ini juga berlaku untuk organisasi. Pemimpin yang sukses harus mampu menerapkan prinsip anti-korupsi secara teratur, menciptakan lingkungan yang



transparan, dan memastikan bahwa semua bagian organisasi bertanggung jawab.¹ Dengan mengacu pada literatur dan praktik yang ada, jurnal ini bertujuan untuk membahas bagaimana pemimpin dapat membantu menciptakan budaya anti-korupsi dalam organisasi.

Peran pemimpin dalam menciptakan budaya anti korupsi Pemimpin organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan budaya tata kelola, termasuk budaya anti korupsi. Pelatihan antikorupsi penting untuk menciptakan rasa kredibilitas dan kepercayaan, dan ini dapat digunakan dalam konteks organisasi melalui beberapa peran kunci sebagai pemimpin: Silakan Pemimpin organisasi harus memimpin dengan memberi contoh. integritas dalam pelaksanaan program antikorupsi. Ketika seorang pemimpin menunjukkan integritas, semua orang di organisasi termotivasi untuk mengikuti kepemimpinannya. Manajer harus menunjukkan sikap keterbukaan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya dan hubungan dengan pihak eksternal. Kebijakan pemerintah harus jelas dan transparan Pemimpin harus terlibat dalam pengembangan dan penerapan kebijakan yang mendorong transparansi dan akuntabilitas. Hal ini mencakup penerapan kebijakan pembelian barang dan jasa yang jelas, audit internal berkala, dan prosedur pelaporan yang efektif atas pelanggaran etika. Pendekatan ini mendorong lingkungan yang lebih terbuka dan mengurangi peluang korupsi. Menyiapkan sistem pemeriksaan dan pengendalian internal Pemimpin organisasi harus menyiapkan sistem pemeriksaan yang kuat untuk mencegah kesalahan. Sistem pengendalian internal yang efektif akan membantu mengidentifikasi area yang rentan terhadap penipuan dan memastikan penerapan kebijakan antikorupsi dengan tepat. Menyarankan agar pelatihan antikorupsi tidak diberikan kepada individu tetapi juga harus diintegrasikan ke dalam sistem dan proses organisasi.

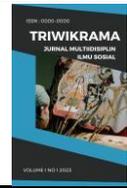
Selain itu perlu adanya sikap yang saling Mengomunikasikan Nilai-Nilai Antikorupsi. Komunikasi merupakan salah satu sarana yang efektif bagi para pemimpin untuk menanamkan nilai-nilai antikorupsi dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus secara rutin menekankan pentingnya keadilan dan kejujuran dalam setiap aktivitas organisasi, serta memberikan pemahaman yang mendalam tentang bahaya korupsi. Pemimpin harus mampu menciptakan budaya dialog yang terbuka dan kritis terkait isu-isu korupsi.

Pemimpin memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan setiap anggota organisasi memahami pentingnya menjaga integritas dan menjauhi praktik-praktik korupsi.² Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dengan menerapkan nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, dan kejujuran dalam setiap tindakan mereka. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan adanya mekanisme kontrol yang efektif, seperti sistem pelaporan dan audit internal, untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan memperkuat budaya organisasi yang bersih dari korupsi. Dalam konteks yang lebih luas, pemimpin juga harus mendorong budaya diskusi terbuka tentang etika dan integritas serta memberikan pelatihan anti korupsi secara berkala kepada anggota organisasi, sehingga nilai-nilai NKRI terkait dengan kejujuran dan ketaatan terhadap hukum dapat tertanam kuat dalam lingkungan kerja.

Para pemimpin organisasi harus menerapkan mekanisme yang memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan integritas dan kepatuhan terhadap kebijakan antikorupsi, serta memberikan sanksi yang tegas kepada mereka yang terlibat dalam praktik korupsi. Pendidikan antikorupsi juga melibatkan upaya untuk membangun kesadaran kolektif dalam menghargai tindakan yang benar dan menghukum perilaku yang tidak etis.

¹ Zainudin Hasan., Qunaifi, A., Andika, A. P., Pratama, D. D., & Mindari, S. 2024. *Urgensi Pendidikan Anti Korupsi Dalam Membangun Karakter Anak Bangsa*. Journal of Accounting Law Communication and Technology, 1(2), hlm 309

². Zainudin Hasan, Ramadhan, R. W., & Ayyasy, R. 2024. *Implementasi Nilai-Nilai NKRI Dalam Kehidupan Bermasyarakat Berbangsa dan Bernegara*. Journal of Accounting Law Communication and Technology, 1(2), 283-291.

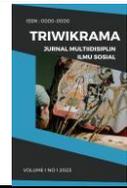


Selain itu persoalan utama yang sering ditemui dalam upaya menanamkan budaya antikorupsi dalam suatu organisasi adalah lemahnya komitmen pimpinan dan rendahnya kesadaran anggota organisasi akan pentingnya integritas. Banyak pimpinan organisasi yang belum sepenuhnya memahami perannya dalam menanamkan nilai-nilai antikorupsi, sehingga tumbuh suburnya korupsi dengan kepemimpinan yang lemah dari segi integritas.³ Pimpinan sering kali gagal menunjukkan perilaku teladan dan menerapkan kebijakan yang efektif untuk memberantas korupsi di lingkungannya. Selain itu, budaya organisasi yang ada terkadang mendukung praktik-praktik yang tidak transparan, seperti nepotisme, kolusi, atau favoritisme, yang menciptakan peluang penyalahgunaan wewenang.

Salah satu contoh persoalan yang cukup signifikan adalah kurangnya pengawasan internal yang efektif. Sistem pengawasan internal yang ada sering kali hanya bersifat formalistik, kurang konsisten dalam pelaksanaannya. Ketika terjadi pelanggaran korupsi, sanksi yang diberikan sering kali tidak tegas, dan dalam beberapa kasus, tindakan korupsi diabaikan karena melibatkan individu-individu berpengaruh dalam organisasi. Hal ini menjadi tantangan yang cukup besar bagi pimpinan untuk menanamkan budaya antikorupsi yang kuat, terutama jika mereka tidak terlibat aktif dalam melakukan pengawasan dan penegakan sanksi. Di era digitalisasi 5.0, muncul tantangan baru terkait penggunaan teknologi dan media sosial dalam organisasi. Teknologi digital dapat menjadi pedang bermata dua dalam konteks korupsi. Di satu sisi, teknologi memungkinkan transparansi yang lebih besar dan sistem pemantauan yang lebih canggih. Di sisi lain, teknologi juga menciptakan peluang baru untuk korupsi melalui manipulasi data atau penyalahgunaan akses informasi. Media sosial, meskipun dapat menjadi alat untuk mempromosikan transparansi, juga dapat disalahgunakan untuk menyebarkan informasi palsu atau menyembunyikan praktik korupsi dengan cara yang lebih canggih. Tantangan lain yang sering dihadapi oleh para pemimpin organisasi dalam menanamkan budaya antikorupsi adalah resistensi dari dalam organisasi itu sendiri. Banyak anggota organisasi, baik di tingkat manajerial maupun staf, terbiasa dengan praktik yang tidak transparan yang sulit diubah. Mereka mungkin merasa bahwa korupsi telah menjadi bagian dari "kebiasaan" organisasi yang sulit dihilangkan. Ketidakpastian ekonomi dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan juga dapat menjadi faktor pendorong mengapa anggota organisasi memilih untuk terlibat atau menutup mata terhadap tindakan korupsi.

Kurangnya dukungan regulasi eksternal juga menjadi kendala dalam upaya pemberantasan korupsi di dalam organisasi. Kebijakan antikorupsi yang diterapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait sering kali kurang kuat untuk mendorong perubahan nyata di tingkat organisasi. Regulasi yang ada cenderung reaktif, yaitu baru menangani masalah setelah terjadi pelanggaran, alih-alih mendorong pencegahan dini. Akibatnya, upaya para pemimpin organisasi untuk menanamkan budaya antikorupsi kurang didukung oleh sistem hukum atau regulasi eksternal. Oleh karena itu, tantangan utama dalam menumbuhkan budaya antikorupsi di dalam organisasi terkait dengan komitmen pimpinan yang lemah, kurangnya kesadaran di antara anggota, pengawasan internal yang tidak efektif, serta tantangan dari teknologi dan resistensi internal. Para pemimpin organisasi harus mengatasi tantangan-tantangan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas korupsi dan berintegritas tinggi. pemimpin organisasi memegang peranan penting dalam menanamkan budaya anti korupsi di lingkungan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pemimpin yang memiliki integritas yang kuat mampu menjadi teladan bagi anggota organisasi lainnya dalam mematuhi kebijakan dan prinsip antikorupsi. Peran kunci pemimpin meliputi pengembangan kebijakan yang transparan, pengawasan internal yang efektif, pelatihan antikorupsi, dan komunikasi yang berkelanjutan mengenai nilai-nilai integritas.

³ Makalao, D. A. M., & Soeratin, H. Z. 2023. *Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi di Era Digitalisasi 5.0 Dan Sosial Media*. *Journal of Islamic Education Leadership*, 3(1), 28-50. 29



2. RUMUSAN MASALAH

1. Apa peran pemimpin dalam membangun sistem kontrol internal yang mampu mencegah tindak korupsi di organisasi?
2. Apa tantangan yang dihadapi pemimpin organisasi dalam upaya membangun dan memelihara budaya anti korupsi di organisasi?

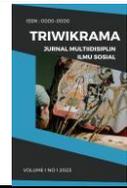
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggali peran pemimpin dalam membangun budaya anti korupsi di organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota organisasi, observasi partisipatif, serta studi dokumen terkait kebijakan antikorupsi. Teknik analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola dan tema dari data yang dikumpulkan, sedangkan triangulasi data diterapkan untuk memastikan validitas hasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa permasalahan yang ada didalam organisasi. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup bagaimana pemimpin dapat membangun sistem kontrol internal yang efektif dan menghadapi resistensi budaya, keterbatasan sumber daya, serta tekanan eksternal dalam upaya menciptakan budaya anti korupsi. Dengan menggunakan wawancara dan analisis dokumen sebagai teknik pengumpulan data, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam memperkuat integritas dan mencegah praktik korupsi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin Dalam Membangun Sistem Kontrol Internal Yang Mampu Mencegah Tindak Korupsi Di Organisasi

Dalam konteks organisasi, pemimpin memiliki tanggung jawab penting dalam membangun dan memastikan efektivitas sistem kontrol internal yang bertujuan untuk mencegah korupsi. Peran ini tidak hanya terkait dengan penerapan prosedur administratif, tetapi juga dalam menanamkan nilai-nilai integritas yang sejalan dengan semangat kebangsaan dalam kehidupan organisasi. Pemimpin harus melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses penanaman nilai antikorupsi. Dengan cara ini, pemimpin dapat membangun kepercayaan di dalam organisasi yang pada akhirnya memperkuat sistem kontrol internal. Kepercayaan ini sangat penting karena, tanpa dukungan dari seluruh anggota organisasi, kontrol internal yang dibangun akan mudah runtuh oleh tindakan individu yang mencari celah untuk melakukan kecurangan. Oleh karena itu, pemimpin harus menciptakan keterlibatan kolektif dan memastikan bahwa setiap anggota memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya mencegah korupsi. Pemimpin harus menjadi garda terdepan dalam memastikan bahwa organisasi menerapkan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan akuntabilitas, yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi yang antikorupsi. Pertama, pemimpin harus membangun komitmen moral dan etika yang kuat sebagai landasan budaya organisasi. Sebagai figur panutan, pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan sikap anggota organisasi. Pentingnya pemimpin menunjukkan keteladanan dalam setiap tindakan mereka, karena hal ini akan berdampak pada kesediaan anggota untuk mengikuti nilai-nilai yang sama. Pemimpin yang berintegritas tinggi akan mendorong terciptanya budaya organisasi yang menghargai etika dan menjauhi praktik-praktik korupsi. Tanpa adanya komitmen ini, upaya untuk membangun sistem kontrol internal yang kuat akan sulit diwujudkan, karena



anggota organisasi akan lebih cenderung mengikuti tindakan pemimpin mereka.⁴

Kedua, peran pemimpin dalam merancang kebijakan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas sangat krusial. Sistem kontrol internal yang baik harus didasarkan pada kebijakan yang jelas dan terbuka, yang memungkinkan seluruh proses dalam organisasi dapat dipantau secara transparan.⁵ Transparansi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya merupakan salah satu elemen penting dalam mencegah tindak korupsi. Dengan adanya kebijakan yang mendukung keterbukaan, organisasi dapat meminimalkan ruang bagi tindakan korupsi karena setiap aktivitas dapat diaudit dan dipertanggungjawabkan. bahwa pemimpin harus menjadi agen perubahan yang mempromosikan integritas sebagai salah satu nilai inti organisasi. Pemimpin yang efektif harus memastikan bahwa nilai-nilai integritas ini tercermin dalam setiap keputusan dan tindakan organisasi. Dengan demikian, sistem kontrol internal tidak hanya berfungsi secara teknis, tetapi juga didorong oleh nilai-nilai moral yang kuat. Hal ini juga akan memperkuat rasa kepercayaan di antara anggota organisasi.

Selain itu, pemimpin bertanggung jawab dalam memastikan bahwa sistem kontrol internal diterapkan dan diawasi dengan ketat. Pemimpin harus mengambil langkah-langkah aktif untuk mengawasi pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan, memastikan bahwa setiap anggota mematuhi kebijakan yang ada. Pengawasan yang efektif juga berarti pemimpin harus melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kontrol untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dan efisien. Peran pemimpin dalam mengevaluasi sistem secara berkala, agar kelemahan yang mungkin ada dalam sistem kontrol dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki.

Selanjutnya, pemimpin juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan pendidikan dan pelatihan kepada anggota organisasi terkait dengan nilai-nilai antikorupsi dan penerapan sistem kontrol internal. Pendidikan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran anggota organisasi akan risiko korupsi serta memberikan keterampilan yang diperlukan untuk mendeteksi dan mencegah tindakan korupsi di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang baik tentang sistem kontrol dan risiko korupsi, anggota organisasi akan lebih siap dan waspada dalam menjaga integritas organisasi.⁶

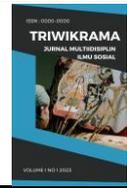
Akhirnya, pemimpin perlu membangun sistem pelaporan (whistleblowing system) yang efektif sebagai salah satu mekanisme kontrol tambahan. Sistem ini memungkinkan anggota organisasi untuk melaporkan adanya dugaan tindak korupsi atau penyimpangan tanpa rasa takut akan pembalasan. Kita perlu menciptakan lingkungan yang aman bagi para pelapor, agar mereka merasa terlindungi dan didukung dalam upaya mencegah korupsi. Sistem pelaporan ini juga perlu diimbangi dengan tindak lanjut yang tegas dari pihak manajemen untuk menunjukkan bahwa organisasi berkomitmen penuh terhadap pemberantasan korupsi.

Secara keseluruhan, peran pemimpin dalam membangun sistem kontrol internal yang mampu mencegah korupsi tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab mereka dalam menanamkan nilai-nilai integritas di seluruh lapisan organisasi. Dengan komitmen yang kuat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan etika, serta didukung oleh kebijakan dan prosedur yang jelas, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencegah praktik korupsi. Selain itu, dengan adanya sistem pengawasan yang ketat dan mekanisme pelaporan yang efektif, organisasi akan semakin tangguh dalam menjaga integritas dan kejujurannya.

⁴ Zainudin Hasan, Z. 2021. Pengembangan Kurikulum Berorientasi Pada Mutu Pendidikan. *Al-Amin Journal: Educational and Social Studies*, 6(01), 79-97.

⁵ Makalao, D. A. M., & Soeratin, H. Z. 2023. *Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi di Era Digitalisasi 5.0 Dan Sosial Media*. *Journal of Islamic Education Leadership*, 3(1), 28-50.

⁶ Wibowo, M. 2024. *Peran Gereja Dalam Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Korelasi Dengan Mikha 7: 3*. *MAGENANG: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 5(2), 1-22.



2. Tantangan Yang Dihadapi Pemimpin Organisasi Dalam Upaya Membangun Dan Memelihara Budaya Anti Korupsi

Dalam upaya membangun dan memelihara budaya anti korupsi di lingkungan organisasi, pemimpin organisasi dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks. Tantangan ini tidak hanya bersifat internal dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang menyulitkan implementasi nilai-nilai integritas secara konsisten. Berdasarkan berbagai referensi jurnal, berikut adalah pembahasan mendalam mengenai tantangan yang dihadapi pemimpin dalam membangun budaya anti korupsi.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi pemimpin adalah resistensi budaya dan perilaku yang sudah mengakar di organisasi. Dalam beberapa organisasi, terutama yang memiliki sejarah panjang, budaya kerja yang tidak transparan dan praktik-praktik tidak etis bisa saja sudah menjadi hal yang biasa. Pemimpin sering kali menemukan bahwa membongkar kebiasaan lama yang buruk membutuhkan waktu dan usaha yang tidak sedikit. Hal ini terjadi karena anggota organisasi merasa nyaman dengan status quo, dan setiap perubahan yang diperkenalkan oleh pemimpin untuk memerangi korupsi sering kali disambut dengan skeptisisme atau bahkan perlawanan pasif. Tantangan ini menuntut pemimpin untuk tidak hanya menjadi komunikator yang efektif, tetapi juga mengadopsi pendekatan transformasional yang mampu mengubah mindset dan perilaku anggota organisasi.⁷

Tantangan lain yang dihadapi pemimpin adalah memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang sama terhadap budaya anti korupsi. Membangun budaya antikorupsi yang kuat membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Namun, pada kenyataannya, pemimpin sering kali berhadapan dengan ketidakpedulian atau kurangnya partisipasi dari sebagian anggota, terutama mereka yang tidak langsung terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau pengelolaan keuangan.⁸ Kurangnya rasa memiliki terhadap nilai-nilai integritas ini dapat memperlemah sistem kontrol yang telah dibangun. Tanpa partisipasi penuh, sistem pengawasan internal dapat dengan mudah dilanggar karena sebagian anggota tidak merasa bertanggung jawab atas penerapan nilai-nilai tersebut.

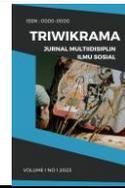
Pemimpin juga sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik itu dalam bentuk tenaga, teknologi, maupun anggaran, yang dibutuhkan untuk membangun sistem kontrol internal yang efektif. Untuk mencegah korupsi secara efektif, diperlukan investasi yang signifikan dalam pelatihan, pengembangan sistem pelaporan, serta penguatan mekanisme pengawasan. Namun, tidak semua organisasi, terutama organisasi yang lebih kecil, memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan langkah-langkah tersebut secara optimal. Keterbatasan ini sering kali menyebabkan implementasi sistem kontrol menjadi kurang menyeluruh, yang pada akhirnya memberikan peluang bagi individu yang ingin melakukan tindak korupsi.⁹

Tantangan eksternal yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah tekanan dari pihak luar, seperti mitra bisnis, kontraktor, atau bahkan pihak pemerintah yang memiliki kepentingan tertentu. Pemimpin sering kali berada dalam situasi di mana mereka dihadapkan pada

⁷ Zainudin Hasan., Wijaya, B. S., Yansah, A., Setiawan, R., & Yuda, A. D. 2024. *Strategi Dan Tantangan Pendidikan Dalam Membangun Integritas Anti Korupsi Dan Pembentukan Karakter Generasi Penerus Bangsa. Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, 2(2), 241-255.

⁸ MAGHFISKA, I. N., Noch, R. M., & Ak, M. 2021. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Survey Pada 6 Perusahaan BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

⁹ Loro, G. A., Arsad, R., & Huseno, T. 2023. *Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih. Syntax Idea*, 5(9), 1191-1205.



intervensi dari pihak ketiga yang mencoba mempengaruhi keputusan organisasi dengan cara-cara yang tidak transparan. Tekanan eksternal ini menciptakan dilema etika bagi pemimpin, terutama ketika organisasi mereka bergantung pada dukungan eksternal untuk kelangsungan bisnis. Dalam situasi ini, pemimpin perlu memiliki ketegasan dan keberanian untuk menolak praktik-praktik yang tidak etis, meskipun hal tersebut berisiko terhadap hubungan eksternal organisasi.¹⁰

Banyak pemimpin organisasi dihadapkan pada masalah kurangnya pendidikan dan kesadaran mengenai pentingnya budaya anti korupsi di kalangan anggota organisasi. Membangun budaya antikorupsi memerlukan penanaman nilai-nilai etika secara terus-menerus melalui pendidikan dan pelatihan. Namun, dalam banyak kasus, organisasi gagal menyediakan pelatihan yang cukup atau program edukasi yang berkelanjutan. Akibatnya, banyak anggota organisasi tidak memahami sepenuhnya pentingnya mematuhi sistem kontrol internal dan risiko yang dihadapi ketika terjadi pelanggaran. Pemimpin harus berupaya untuk terus meningkatkan kesadaran ini, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya dan waktu.

Pemimpin juga sering kali dihadapkan pada ketidakstabilan kebijakan internal yang dapat memengaruhi upaya pembangunan budaya anti korupsi. Perubahan kebijakan internal yang tidak konsisten atau terlalu sering dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakjelasan di antara anggota organisasi.¹¹ Misalnya, ketika aturan terkait pelaporan atau pengawasan sering kali berubah, anggota organisasi mungkin merasa bingung tentang prosedur yang harus diikuti. Ketidakstabilan ini memberikan celah bagi individu untuk memanfaatkan situasi demi keuntungan pribadi. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan bahwa kebijakan internal yang berkaitan dengan pencegahan korupsi konsisten dan diterapkan dengan disiplin.

Salah satu tantangan yang paling signifikan adalah kurangnya dukungan dari manajemen puncak atau dewan pengurus. Jika manajemen puncak tidak menunjukkan komitmen yang kuat terhadap budaya antikorupsi, maka seluruh upaya pemimpin di level menengah atau bawah menjadi sia-sia.¹² Manajemen puncak memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kebijakan organisasi. Ketika mereka tidak mendukung atau bahkan terlibat dalam praktik korupsi, sulit bagi pemimpin lainnya untuk menegakkan budaya antikorupsi yang efektif.

Dalam membangun dan memelihara budaya anti korupsi di lingkungan organisasi, pemimpin dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari resistensi budaya hingga keterbatasan sumber daya dan tekanan eksternal. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki strategi yang jelas, komitmen yang kuat, serta kemampuan untuk memberdayakan seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya anti korupsi dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Pemimpin bertanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai integritas, kejujuran, dan akuntabilitas di seluruh lapisan organisasi. Dengan menjadi teladan moral, pemimpin mampu membentuk budaya organisasi yang mengutamakan etika dan transparansi, yang merupakan

¹⁰ Aiman, R. (2024). *Pemetaan Penyebab Persistensi Korupsi di Sektor Publik: Memahami Motivasi Individu, Dukungan Faktor Eksternal, dan Normalisasi dalam Budaya Organisasi*. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 23-38.

¹¹ Matulesy, A., Limanago, Y., & Elentina, M. D. R. 2022. *Faktor internal dan eksternal penyebab perilaku korupsi pada karyawan swasta dan Aparatur Sipil Negara*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 318-332.

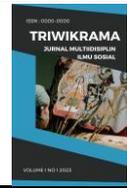
¹² Atqiya, A. B., Dewi, C. K., & Faisal, C. M. 2023. *Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi Di Era Digitalisasi 5.0*. In *Gunung Djati Conference Series* (Vol. 36, pp. 403-412).

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial

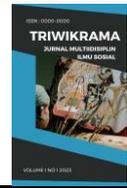
Volume 06, Number 2 2024

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



landasan kuat dalam pencegahan korupsi. Pemimpin juga harus merancang kebijakan yang mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, memastikan sistem kontrol internal diterapkan secara disiplin dan berkelanjutan, serta menyediakan pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada pencegahan korupsi. Selain itu, pemimpin harus membangun sistem pelaporan (whistleblowing) yang efektif agar anggota organisasi dapat melaporkan tindakan korupsi tanpa rasa takut. Pemimpin yang proaktif dalam mengevaluasi sistem kontrol secara berkala dan memperbaiki kelemahan yang ada akan mampu mencegah celah yang bisa dimanfaatkan oleh individu untuk melakukan korupsi. Namun, dalam melaksanakan peran tersebut, pemimpin dihadapkan pada tantangan yang kompleks. Tantangan-tantangan ini meliputi resistensi budaya organisasi yang sudah terbiasa dengan praktik-praktik tidak etis, kurangnya partisipasi dan komitmen dari anggota organisasi, keterbatasan sumber daya, serta tekanan eksternal dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan tertentu. Pemimpin juga harus berhadapan dengan kebijakan internal yang tidak stabil dan inkonsistensi dalam pelaksanaan sistem kontrol. Selain itu, dukungan dari manajemen puncak sangat diperlukan untuk keberhasilan upaya ini. Tanpa komitmen yang kuat dari seluruh manajemen, terutama dari puncak pimpinan, sulit bagi pemimpin di level menengah untuk membangun budaya anti korupsi yang efektif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, keberhasilan pencegahan korupsi dalam organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang berintegritas, dukungan dari seluruh anggota organisasi, serta penerapan sistem kontrol yang kuat, transparan, dan akuntabel. Dengan menghadapi tantangan secara strategis dan komitmen penuh terhadap nilai-nilai antikorupsi, pemimpin mampu menciptakan lingkungan organisasi yang bebas dari korupsi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, R. (2024). Pemetaan Penyebab Persistensi Korupsi di Sektor Publik: Memahami Motivasi Individu, Dukungan Faktor Eksternal, dan Normalisasi dalam Budaya Organisasi. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 23-38.
- Atqiya, A. B., Dewi, C. K., & Faisal, C. M. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi Di Era Digitalisasi 5.0. In *Gunung Djati Conference Series* (Vol. 36, pp. 403-412).
- Loro, G. A., Arsad, R., & Huseno, T. (2023). Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih. *Syntax Idea*, 5(9), 1191-1205.
- Maghfiska, I. N., Noch, R. M., & Ak, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey Pada 6 Perusahaan BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Makalao, D. A. M., & Soeratin, H. Z. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Mengakselerasi Penanganan Korupsi di Era Digitalisasi 5.0 Dan Sosial Media. *Journal of Islamic Education Leadership*, 3(1), 28-50.
- Matulessy, A., Limanago, Y., & Elentina, M. D. R. (2022). Faktor internal dan eksternal penyebab perilaku korupsi pada karyawan swasta dan Aparatur Sipil Negara. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 318-332.
- Wibowo, M. (2024). Peran Gereja Dalam Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Korelasi Dengan Mikha 7: 3. *Magenang: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 5(2), 1-22.
- Zainudin Hasan. 2021. Pengembangan Kurikulum Berorientasi Pada Mutu Pendidikan. *Al-Amin Journal: Educational and Social Studies*, 6(01), 79-97.
- Zainudin Hasan., Qunaifi, A., Andika, A. P., Pratama, D. D., & Mindari, S. 2024. *Urgensi Pendidikan Anti Korupsi Dalam Membangun Karakter Anak Bangsa*. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(2), 309
- Zainudin Hasan., Ramadhan, R. W., & Ayyasy, R. (2024). Implementasi Nilai-Nilai NKRI Dalam Kehidupan Bermasyarakat Berbangsa dan Bernegara. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(2), 283-291.
- Zainudin Hasan., Wijaya, B. S., Yansah, A., Setiawan, R., & Yuda, A. D. (2024). Strategi Dan Tantangan Pendidikan Dalam Membangun Integritas Anti Korupsi Dan Pembentukan Karakter Generasi Penerus Bangsa. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, 2(2), 241-255.