

Konflik Korupsi akan berpengaruh pada Budaya Organisasi yang Buruk

Darwis Dahlan¹, Muhammad Fadil Prakoso², Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author Darwis Dahlan, E-Mail: wisawis555@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRACT

Corruption remains a significant concern in Indonesia due to its extensive impact on government stability, public trust, and national economic performance. Although Indonesia's Corruption Perception Index (CPI) score improved in 2024, its global ranking still reflects substantial challenges in upholding integrity. This research employs a literature review method to analyze the causes and impacts of corruption as well as the effectiveness of anti-corruption policies such as Good Corporate Governance (GCG), gratuity control systems, and Whistleblowing Systems (WBS). The findings reveal that the root of corruption in Indonesia lies not only in weak oversight and policies but also in organizational cultures that tolerate corrupt practices. Therefore, transforming organizational culture and enforcing ethical values are crucial to establishing a transparent, accountable, and high-integrity work environment. This study recommends improving organizational culture, consistently enforcing codes of ethics, and strengthening the legal culture as comprehensive strategies to reduce corruption and enhance the nation's competitiveness.

Keywords: Corruption, Organizational Culture, Good Corporate Governance, Integrity, Ethics

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kasus korupsi terus menjadi perhatian utama di Indonesia, dengan dampak negatif yang signifikan terhadap pemerintah dan penegak hukum. Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2024, Indonesia mengalami peningkatan skor menjadi 37/100, naik dari tahun sebelumnya yang berada di angka 34/100. Namun, peringkat Indonesia masih berada di posisi 99 dari 180 negara, menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk mengatasi korupsi.

Menurut Agus Mulya karsona (2011) Korupsi merupakan suatu perbuatan yang busuk, jahat, dan merusak yang menyangkut perbuatan yang bersifat amoral, sifat, dan keadaan yang busuk, menyangkut jabatan instansi atau aparatur pemerintah, penyelewengan kekuasaan dalam jabatan karena pemberian menyangkut faktor ekonomi dan politik dan penempatan keluarga atau golongan ke dalam kedinasan di bawah jabatan. Di Indonesia masih banyak dilakukan oleh para petinggi maupun atasan dari banyak perusahaan yang membuat Indonesia tidak bisa menjadi maju dan tetap mengalami krisis keuangan.

Inflasi juga merupakan proses menurunnya nilai mata uang secara kontinu. Dampak korupsi tidak hanya dirasakan oleh pemerintah, tetapi juga oleh masyarakat. Korupsi dapat menyebabkan fungsi pemerintah terhambat, hilangnya kepercayaan rakyat, dan melemahnya pertahanan dan keamanan negara.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kelemahan dalam pengawasan dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance/GCG) di Indonesia.

Banyak perusahaan dan tata kelola usaha yang telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mencegah korupsi, seperti kebijakan pengendalian gratifikasi, Whistleblowing System (WBS), dan pengelolaan benturan kepentingan. Namun, kebijakan-kebijakan ini belum cukup efektif dalam menekan angka korupsi di Indonesia. Mungkin karena strategi yang diterapkan hanya berfokus pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas, tanpa menyentuh ke akar permasalahan.

Oleh karena itu, perlu adanya pembenahan yang menyeluruh dan sungguh-sungguh untuk mengatasi korupsi di Indonesia. Kementerian yang ada pada Indonesia dan perusahaan-perusahaan harus melakukan evaluasi mendalam dan merumuskan strategi yang lebih efektif dalam penerapan GCG, termasuk upaya pembenahan budaya organisasi. Dengan demikian, diharapkan dapat mencapai sesuatu yang istimewa dalam arti yang sebenarnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang saya lakukan berupa literatur review yang ada pada jurnal-jurnal untuk saya analisa kembali. Tujuan saya menyusun jurnal ini untuk mengulas kembali terkait maraknya korupsi yang ada di Indonesia. Dampak dari korupsi sendiri sangat merugikan negara yang bisa menyebabkan keuangan dari negara menjadi menurun dan dapat menyebabkan inflasi di Indonesia. Solusi yang bisa membuat menjadi negara Indonesia menjadi lebih baik dan bersih dari korupsi yaitu dengan membenahi dan menegaskan peraturan dan tata kelola yang ada di pemerintahan.

Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Muhammad Tito Karnavian menjelaskan tren pengendalian inflasi Indonesia terus membaik. Berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS), diketahui angka inflasi pada bulan April 2023 sebesar 4,33 persen. Angka ini menurun dibanding bulan sebelumnya sebesar 4,97 persen.

Data tersebut membuktikan bahwa Indonesia sangat sangat berada dalam kondisi krisis keuangan. Tingkat inflasi Indonesia berada di peringkat 145 dari 186 negara di dunia. Capaian itu juga menempatkan Indonesia di peringkat 8 dari 20 negara G20 dalam konteks inflasi terendah. Sementara di tingkat ASEAN, Indonesia berada di peringkat 6 tingkat inflasi terendah.

Berdasarkan data yang dihimpun dari rilis BPS per 2 Mei 2023, diketahui sejumlah daerah baik dari provinsi, kabupaten, dan kota mengalami kondisi inflasi dengan angka yang rendah. Inflasi terendah tingkat provinsi yakni Sulawesi Barat, Kepulauan Bangka Belitung, Gorontalo, DKI Jakarta, dan Banten.

Tindakan yang harus dilakukan oleh pemerintahan yaitu melakukan prinsip GCG (Good Corporate Governance) untuk membenahi tata kelola perusahaan yang baik. Poin penting untuk mengatasi korupsi yaitu melakukan kebijakan untuk mencegah korupsi, seperti kebijakan pengendalian gratifikasi, Whistleblowing System (WBS), dan pengelolaan benturan kepentingan. Namun meskipun

telah diterapkan berbagai kebijakan seperti Good Corporate Governance (GCG), sistem pengendalian gratifikasi, dan Whistleblowing System (WBS), efektivitas kebijakan tersebut masih dipertanyakan. Fenomena window-dressing membuat kebijakan hanya terlihat baik secara formal tetapi tidak menyentuh akar permasalahan. Itu menjadi pokok permasalahan yang belum bisa teratasi di Indonesia. Maka dari itu kita harus lebih menegaskan untuk menjadikan sebuah prioritas dalam menerapkan prinsip dan kebijakan yang ada..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai inti yang dianut dan dihayati oleh sebagian besar anggota organisasi. Ketika budaya organisasi kuat, maka akan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan iklim internal yang efektif dalam mengendalikan perilaku. Ciri budaya yang kuat adalah nilai inti organisasi yang dianut dengan kuat, terstruktur dengan baik, dan dirasakan secara luas oleh anggota organisasi.

Fungsi budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Budaya juga membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Budaya memberi tahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting. Namun kita tidak boleh mengabaikan aspek budaya yang secara potensial bersifat disfungsional, teristimewa budaya yang kuat, pada keefektifan suatu organisasi.

Penyebab maraknya kasus korupsi menurut KPK memiliki 2 faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, dapat memainkan peran penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan korupsi. Ketika nilai integritas seseorang rendah, maka kemungkinan besar mereka akan lebih rentan terhadap perilaku koruptif.

Sementara itu, faktor eksternal juga dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Lingkungan sekitar, misalnya, dapat memiliki dampak signifikan. Jika seseorang berada di lingkungan di mana korupsi adalah hal yang umum, maka mereka mungkin lebih cenderung untuk melakukan hal yang sama. Selain itu, budaya organisasi yang buruk juga dapat menjadi faktor penyebab korupsi. Sebuah organisasi dengan budaya yang tidak sehat dapat menciptakan lingkungan di mana korupsi dapat tumbuh dan berkembang.

Budaya organisasi yang buruk dapat menciptakan lingkungan yang permisif terhadap korupsi. Penyebab korupsi akibat budaya organisasi tidak adanya teladan integritas dari pemimpin, Kurang memadainya sistem akuntabilitas, Lemahnya sistem pengendalian manajemen, Budaya permisif terhadap korupsi, Korupsi dianggap sebagai hal yang biasa atau diterima secara sosial.

Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mencegah korupsi, seperti kebijakan pengendalian gratifikasi, Whistleblowing System (WBS), pengelolaan benturan kepentingan, kebijakan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), penerapan code of conduct atau kode etik, serta implementasi ISO 37001 (Sistem Manajemen Anti-Suap/Kebijakan SMAP). Prinsip-prinsip anti-korupsi Indonesia Transparansi dan akuntabilitas, Tatakelola selaras dengan praktik terbaik internasional, Transparansi aturan yang menjadi dasar Indonesia menjalankan fungsinya, Pelaporan tahunan hubungan usaha dengan entitas kepemilikan, Prinsip-prinsip usaha untuk menangkal suap.

Namun upaya-upaya tersebut masih belum cukup efektif untuk mengurangi angka korupsi yang ada dalam Indonesia. Kebijakan-kebijakan ini hanya berfokus pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas semata, dan ternyata upaya tersebut belum cukup efektif dalam menekan angka korupsi di Indonesia. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya strategi yang hanya tampak bagus dipermukaan, atau dikenal dengan istilah window-dressing, tetapi tidak menyentuh ke akar permasalahan.

Lantas upaya yang dapat membenahi budaya organisasi yang ada di Indonesia adalah Kotter & Heskett (1992) dalam penelitiannya juga menemukan empat faktor utama yang menentukan perilaku kerja manajemen suatu perusahaan, yaitu budaya perusahaan, struktur, sistem, rencana dan kebijakan formal, kepemimpinan, serta lingkungan yang teratur dan kompetitif. Penelitian tersebut menekankan pentingnya budaya organisasi sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas dan kinerja perusahaan.

Lebih lanjut, Hickman & Silva (1986) mengungkapkan bahwa strategi yang efektif, bila dikombinasikan dengan budaya organisasi yang kuat, akan menghasilkan suatu keistimewaan (excellence). Dalam hal ini, hasil yang dicapai adalah keistimewaan dalam mencapai tujuan, kemampuan beradaptasi, inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan ketat

Di Indonesia, yang diperlukan adalah komitmen yang kuat dan budaya malu. Berbeda dengan di luar negeri, di mana budaya malu sudah terbentuk dengan baik. Budaya malu sebenarnya sudah ada di Indonesia pada era 1950-an, ketika kesederhanaan dan rasa malu menjadi bagian kehidupan. Misalnya, seorang menteri saat itu hanya menggunakan mobil biasa karena merasa malu untuk memperlihatkan kemewahan.

Selain itu, penting untuk menciptakan budaya etis di lingkungan perusahaan. Semakin kuat budaya etis yang diterapkan, maka semakin kecil pula kemungkinan terjadinya korupsi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang etis akan menutup peluang sekecil apapun bagi individu untuk melakukan korupsi, dengan membentuk para pelaku organisasi agar mempunyai rasa ikut memiliki (sense of belonging) dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi (sense of identity).

Oleh karena itu, untuk menjaga agar budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tetap tegak, maka perusahaan harus memiliki kode etik yang disosialisasikan dengan baik, sehingga setiap orang memahami apa saja yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran kode etik

juga harus tegas tanpa dipengaruhi rasa tidak tega, rasa kekeluargaan, atau kepentingan menjaga nama baik perusahaan.

Selain itu, transformasi budaya, yang merupakan suatu pendekatan non-penal (prevention without punishment), dapat dilakukan untuk memperkuat kebijakan pembaharuan hukum pidana sebagai upaya optimalisasi penanggulangan masalah korupsi. Dalam hal ini penting untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya mana yang harus dihilangkan dan yang perlu dipertahankan serta dikembangkan lebih lanjut sehingga berakar kuat dalam perusahaan.

Dalam konteks transformasi budaya, perlu dibangun budaya hukum di perusahaan, termasuk di kalangan penyelenggara negara dan aparat penegak hukum, sebagai syarat mutlak (*condition sine qua non*) dalam mengatasi masalah korupsi. Langkah tersebut dapat ditempuh antara lain melalui pendidikan, pemberian teladan serta menumbuhkan budaya benci terhadap perilaku korupsi di perusahaan melalui kampanye anti korupsi sebagaimana yang telah efektif dilakukan oleh negara lain dalam memberantas korupsi.

Lebih lanjut, selain terkait dengan individu, korupsi juga berkaitan erat dengan budaya organisasi dan sistem yang ada. Permasalahan korupsi selalu melibatkan tiga elemen utama, yaitu individu, sistem, dan budaya perusahaan (*corporate culture*). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan konsep fraud control yang mencakup pengawasan yang ketat atau mekanisme check and balances untuk mencegah terjadi fraud di dalam perusahaan.

Pembenahan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berintegritas tinggi, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Dengan demikian, Indonesia dapat menjalankan fungsinya sebagai penggerak perekonomian nasional secara lebih efektif, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap Indonesia. Selain itu, upaya ini juga akan memberikan kontribusi positif dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan profesional, yang pada akhirnya memperkuat daya saing Indonesia di kancah global.

KESIMPULAN

Korupsi di Indonesia masih menjadi persoalan krusial yang berdampak negatif terhadap berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk lemahnya perekonomian, menurunnya kepercayaan publik, dan terganggunya kinerja pemerintahan. Meskipun berbagai kebijakan seperti Good Corporate Governance (GCG), sistem pengendalian gratifikasi, Whistleblowing System (WBS), dan kebijakan transparansi telah diterapkan, efektivitasnya belum sepenuhnya mampu menyentuh akar permasalahan.

Faktor internal seperti rendahnya integritas pribadi dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang permisif serta budaya organisasi yang tidak sehat menjadi pemicu utama maraknya praktik korupsi. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan tidak hanya bersifat struktural dan sistemik, tetapi juga kultural.

Transformasi budaya organisasi menjadi sangat penting, terutama dengan membangun budaya kerja yang etis, memiliki rasa kepemilikan, serta menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme.

Langkah-langkah seperti penegakan kode etik secara konsisten, pemberian sanksi yang tegas, pembentukan budaya malu, dan penanaman nilai anti-korupsi melalui pendidikan dan keteladanan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan berintegritas. Dengan demikian, upaya pemberantasan korupsi tidak hanya menjadi tanggung jawab hukum semata, tetapi juga merupakan tanggung jawab moral dan budaya seluruh elemen bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Mulyo Karsono. (2011). *Pengertian Korupsi Dalam Pendidikan Anti Korupsi*. Jakarta.

Hickman, C. R., & Silva, M. A. (1984). *Creating excellence: Managing corporate culture, strategy, and change in the new age*. New American Library.

Kenneth, N. (2024). Maraknya Kasus Korupsi di Indonesia Tahun ke Tahun. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 335–340. <https://doi.org/10.57235/jleb.v2i1.1645>

Komisi Pemberantasan Korupsi. (KPK). (2025). KPK ingatkan prinsip business judgement rule agar iklim bisnis sehat & bebas dari korupsi. <https://www.kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/kpk-ingatkan-prinsip-business-judgement-rule-agar-iklim-bisnis-sehat-bebas-dari-korupsi>

Kompas.id. (2023, May 8). Diambil kembali dari Inflasi 4,33 Persen, Indonesia Peringkat 145 dari 186 Negara di Dunia: https://www.kompas.id/baca/adv_post/inflasi-433-persen-indonesia-peringkat-145-dari-186-negara-di-dunia

Korupsi(KPK), K. P. (2011). Skor IPK 2024 Meningkat, KPK Dorong Penguatan Pemberantasan Korupsi. <https://kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/skor-ipk-2024-meningkat-kpk-dorong-penguatan-pemberantasan-korupsi>

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. Free Press.

Tempo. (2019). 5 BUMN dengan Kasus Korupsi Terbesar. *Tempo*. <https://www.tempo.co/hukum/5-bumn-dengan-kasus-korupsi-terbesar-1215209>

Wahjono, Sentot Imam. (2022). *Perilaku Organisasi di era revolusi industry 4.0*.

Yulius Purwadi Hermawan. (2024). Mengapa korupsi masih marak terjadi. <https://theconversation.com/mengapa-korupsi-masih-marak-terjadi-219826#:~:text=Berdasarkan penelitian oleh KPK%2C korupsi,akan mendorongnya untuk melakukan korupsi.>