



Model Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data Komisi Pemberantasan Korupsi

Leadership Model for Enhancing Employee Performance in the Deputy for Information and Data of the Corruption Eradication Commission (KPK)

Irsan Fakhurrozi^{1*}, Asropi², Ratri Istania³

¹STIA LAN Jakarta, irsan.2144021001@stialan.ac.id

²STIA LAN Jakarta, asropi@stialan.ac.id

³STIA LAN Jakarta, ratriistania@stialan.ac.id

*Corresponding Author: E-mail: irsan.2144021001@stialan.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 May, 2025

Revised: 18 Jun, 2025

Accepted: 24 Jun, 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; KPK; Gaya Kepemimpinan

Keywords:

Leadership; employee performance; KPK; leadership style.

DOI: [10.56338/jks.v8i6.7579](https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7579)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mendominasi praktik manajerial di unit ini. Gaya kepemimpinan tersebut dicirikan oleh komunikasi terbuka, partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan, serta keteladanan pimpinan yang mendorong motivasi, loyalitas, dan kolaborasi lintas unit. Deputi juga memberikan ruang inovasi, pengembangan kompetensi, dan penguatan budaya kerja yang inklusif serta profesional. Dampaknya terlihat dalam peningkatan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penguatan konsistensi penerapan kepemimpinan partisipatif di seluruh jenjang organisasi, peningkatan soft skills pimpinan, dan pemetaan pendekatan kepemimpinan situasional. Implikasi praktisnya, kepemimpinan yang inklusif dan transformatif terbukti efektif dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi di sektor publik.

ABSTRACT

This study aims to examine the leadership model implemented within the Deputy for Information and Data at the Corruption Eradication Commission (KPK) and its impact on improving employee performance. Utilizing a qualitative approach through observation, in-depth interviews, and document analysis, the findings reveal that transformational leadership dominates managerial practices in this unit. This leadership style is characterized by open communication, active employee participation in decision-making, and exemplary leadership that fosters motivation, loyalty, and cross-unit collaboration. The Deputy encourages innovation, competency development, and the cultivation of an inclusive and professional work culture. These practices have led to improvements in employee morale, productivity, and organizational commitment. The study recommends strengthening the consistency of participatory leadership at all organizational levels, enhancing leadership soft skills, and mapping situational leadership approaches. Practically, inclusive and transformational leadership proves to be effective in creating an adaptive and high-performing public sector organization.

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan salah satu permasalahan kronis yang menghambat kemajuan Indonesia, baik dalam aspek pemerintahan, ekonomi, maupun kepercayaan publik. Sebagai upaya serius untuk mengatasinya, pemerintah membentuk Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), sebuah lembaga independen yang memiliki mandat khusus untuk memberantas tindak pidana korupsi secara tegas, profesional, dan berkelanjutan. Seiring berkembangnya tantangan dan kompleksitas tugas lembaga ini, KPK dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berintegritas tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh KPK dalam menjalankan tugasnya adalah kinerja pegawainya. Sebagai lembaga yang bertugas memberantas korupsi, KPK tidak hanya menangani kasus-kasus kecil, tetapi juga berurusan dengan korupsi yang melibatkan berbagai pihak penting seperti pejabat tinggi negara, politisi, dan pengusaha. Sejak berdiri hingga tahun 2019, KPK telah menangani banyak kasus besar, termasuk yang melibatkan 107 kepala daerah dan 23 anggota DPR RI yang masih aktif saat mereka terjerat kasus korupsi. Untuk dapat terus menjalankan tugas tersebut dengan efektif, pegawai KPK dituntut untuk memiliki kinerja yang sangat tinggi, bekerja secara profesional, dan menjunjung integritas dalam setiap tindakannya (Fariz, 2019).

Namun demikian, dalam praktiknya, KPK menghadapi berbagai persoalan internal yang berpotensi melemahkan kinerja pegawai. Salah satu isu yang mengemuka adalah gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang partisipatif. Di mana semua keputusan terpusat pada pimpinan tanpa banyak keterlibatan dari bawahan. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan pegawai terhadap pemimpin dan berpengaruh terhadap disiplin serta kesejahteraan kerja (Imama et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Imama et al. (2021) menunjukkan bahwa, kepemimpinan otoriter dilingkungan KPK berdampak pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan ketidakteladanan pimpinan organisasi. Bahkan permasalahan yang muncul terkait etika pimpinan KPK menjadi permasalahan yang menjadi perhatian publik (Abdurrahman, 2024; Nurbaiti, 2024).

Tipe kepemimpinan otoriter yang diterapkan pimpinan KPK menyebabkan kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya mengurangi rasa memiliki dan motivasi kerja mereka. Ketidakpercayaan terhadap pemimpin juga berkontribusi terhadap rendahnya disiplin dan kesejahteraan kerja, yang berdampak langsung pada efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, meskipun inspektorat telah berupaya melakukan pengawasan dan menerapkan tindakan disiplin korektif, masih terjadi pelanggaran kode etik, termasuk oleh pimpinan KPK sendiri (Ramadhana & Anandya, 2024). Keteladanan pimpinan berpotensi memengaruhi perilaku pegawai, selain itu juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan menghambat profesionalisme.

Kendati demikian, saat ini KPK menegaskan pendekatan kolaborasi berbasis teknologi informasi (Rassat, 2024). Salah satu unit kerja yang memiliki peran sentral dalam hal ini adalah Kedeputan Bidang Informasi dan Data. Kedeputan ini berfungsi sebagai pusat pengelolaan informasi sekaligus basis analisis data di lingkungan KPK, sehingga memiliki peran strategis dalam mendukung pengambilan keputusan lembaga. Efektivitas model kepemimpinan di unit ini menjadi sangat krusial untuk menjamin akurasi, kecepatan, dan ketepatan pengelolaan data. Kedeputan Bidang Informasi dan Data juga menghadapi tantangan yang unik, seperti pengelolaan big data, keamanan informasi, serta integrasi teknologi dalam mendukung upaya pemberantasan korupsi. Kondisi ini menuntut hadirnya gaya kepemimpinan yang adaptif serta memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai model kepemimpinan di kedeputan ini memiliki potensi untuk menghasilkan temuan yang lebih khas dan mendalam dibandingkan penelitian pada kedeputan lainnya.

Terlebih lagi, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus menjadikan Kedeputan Bidang Informasi dan Data sebagai objek kajian dalam konteks kepemimpinan.

Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan di unit tersebut mempengaruhi keterlibatan pegawai, semangat kerja, serta kinerja tim dalam menjalankan tugas mereka. Dengan menggali lebih jauh bagaimana kepemimpinan diterapkan di unit kerja tersebut, dapat memahami lebih baik tantangan yang dihadapi dan menemukan solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pemberantasan korupsi di Indonesia. Penelitian ini mengkaji terkait gaya kepemimpinan di Kedeputan Bidang Informasi dan Data KPK, selain itu juga menjelaskan tentang strategi kepemimpinan di lingkungan Kedeputan Informasi dan Data dalam meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan merupakan keahlian seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia mengikuti arahan menuju suatu tujuan atau visi tertentu. Menurut Maxwell (1998), kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang, melainkan lebih pada seberapa besar pengaruh yang dapat ia berikan kepada orang lain. Seorang pemimpin sejati bukan hanya memberikan instruksi, tetapi juga mampu memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

Hal tersebut di dukung oleh Hiebert & Klatt (2001), bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Lebih dari sekadar menjalankan otoritas formal, kepemimpinan mencerminkan kapasitas untuk memberikan pengaruh positif, memotivasi, dan menginspirasi dalam berbagai situasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun hubungan yang kuat, mendorong kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan serta inovasi. Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin dapat membawa tim bergerak maju secara sinergis menuju pencapaian tujuan yang lebih besar. Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, serta memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Gaya kepemimpinan dapat berdampak besar pada produktivitas, budaya organisasi, dan hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya (Bwalya, 2023).

Merujuk pada Prayudi et al. (2022) mencakup beberapa faktor penting yang dapat menjadi tolok ukur efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya tiga diantaranya adalah *pertama* mempengaruhi orang lain, di mana seorang pemimpin harus mampu mengartikulasikan arah yang diinginkan dan memotivasi orang untuk mengikuti visi tersebut. *Kedua* kemampuan komunikasi, yaitu mampu berbicara dengan jelas dan mendengarkan dengan perhatian, serta menyampaikan informasi yang penting kepada tim. *Ketiga* orientasi tujuan, yang berarti lebih fokus pada solusi dan pencapaian tujuan daripada terjebak dalam masalah. Pemimpin yang baik akan memprioritaskan tugas-tugas penting dan mendesak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan memiliki peran terhadap kinerja pegawai/karyawan, apabila merujuk pada Agista Ningrum et al. (2022) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, melainkan dari pola perilaku yang ditunjukkan dalam memimpin. Seorang pemimpin yang efektif mampu mendorong bawahannya untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal, serta mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, kunci kesuksesan organisasi ialah pada kualitas kinerja pegawai (Khaeruman et al., 2021). Dengan pengelolaan kinerja

yang optimal, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian berjudul "Model Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data Komisi Pemberantasan Korupsi" menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menekankan pada pemahaman mengenai permasalahan dalam kehidupan sosial yang didasarkan pada kondisi realitas atau natural setting (Murdiyanto, 2020). Peneliti menjadi instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data, dengan fokus utama pada pemahaman konteks sosial dan fenomena yang diteliti secara komprehensif (Abdussamad, 2020; Moleong, 2017; Nurdin & Hartati, 2019).

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, merujuk pada Nurdin & Hartati (2019), teknik tersebut adalah dengan melakukan observasi di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data Komisi Pemberantasan Korupsi. Wawancara mendalam dengan Deputi dan Sekretaris Deputi, serta pegawai di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data. Selain itu juga menggunakan data dokumentasi seperti Laporan Kinerja KPK Tahun 2020-2024, hasil penelitian, maupun media online lainnya.

HASIL

Kedeputan Bidang Informasi dan Data merupakan salah satu unit kerja strategis dalam struktur organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Republik Indonesia. Kedeputan ini memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung seluruh kerja-kerja pemberantasan korupsi, baik dalam aspek pencegahan maupun penindakan. Peran tersebut diwujudkan melalui penguatan sistem informasi, pengelolaan dan integrasi data, serta pemanfaatan teknologi informasi secara optimal dan berkelanjutan. Kedeputan Bidang Informasi dan Data merupakan salah satu unsur pelaksana di lingkungan KPK, yang memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola dan mengembangkan sistem informasi serta manajemen data yang mendukung upaya pemberantasan korupsi. Unit ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan KPK, serta menjalankan sebagian tugas strategis lembaga di bidang informasi dan data.

Gaya kepemimpinan Deputi Bidang Informasi dan Data KPK

Karakteristik kepemimpinan yang ditemukan di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data KPK mencerminkan kombinasi antara kepemimpinan transformasional, partisipatif, terbuka, dan juga fleksibel, yang secara umum dilihat dari dua aspek diantaranya adalah:

Karakteristik Kepemimpinan di Kedeputan Bidang Informasi dan Data KPK

Kepemimpinan di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data KPK menunjukkan karakteristik yang kompleks namun progresif, mencerminkan integrasi antara nilai-nilai modern dalam manajemen publik dan kebutuhan strategis institusi pemberantasan korupsi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan ini menekankan empat pilar utama, yaitu keterbukaan, partisipasi, transformasi, dan fleksibilitas. Deputi selaku pimpinan eselon I memainkan peran sentral dalam menerjemahkan visi kelembagaan ke dalam praktik manajerial yang responsif dan adaptif terhadap dinamika organisasi.

Salah satu ciri menonjol dari gaya kepemimpinannya adalah komunikasi yang terbuka, di mana atasan secara aktif mendorong terjadinya dialog dua arah dengan bawahan. Hal ini tercermin dalam keterbukaan pimpinan terhadap masukan, saran, maupun kritik dari pegawai, yang tidak dibatasi oleh sekat hierarki. Deputi secara eksplisit menyampaikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat kapan saja, baik dalam forum formal seperti rapat maupun secara informal. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih demokratis dan inklusif, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan pegawai terhadap kebijakan dan arah organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan tersebut mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, terutama

untuk isu-isu strategis, dengan tetap memberikan ruang bagi pimpinan untuk mengambil keputusan langsung pada persoalan teknis atau operasional yang memerlukan kecepatan dan ketegasan.

Partisipasi pegawai ini dianggap penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil sesuai dengan realitas operasional di lapangan dan mencerminkan aspirasi internal organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya, Deputy juga menunjukkan fleksibilitas dan ketegasan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam situasi yang menuntut respon cepat atau berkaitan dengan isu-isu teknis dan mikro. Deputy mampu menyeimbangkan antara kolaborasi dan otoritas, antara mendengarkan aspirasi dan mengambil tindakan tegas, yang pada akhirnya menciptakan kepemimpinan yang adaptif, tangguh, dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern seperti KPK.

Karakteristik lain yang menonjol dari kepemimpinan di Kedeputian Bidang Informasi dan Data KPK adalah sifatnya yang transformasional dan visioner, yaitu kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan membentuk karakter pegawai agar mampu berkembang secara profesional maupun personal. Dalam gaya kepemimpinan ini, pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, mengeksplorasi ide-ide baru, serta berinovasi dalam menyelesaikan tugas dan tantangan yang dihadapi. Kepercayaan ini tidak hanya bersifat simbolis, tetapi diwujudkan dalam bentuk pelibatan langsung pegawai dalam berbagai proyek strategis, pemberian ruang untuk bereksperimen, serta dorongan agar pegawai berani mengambil tanggung jawab lebih besar dari sekadar tugas rutin. Pendekatan semacam ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas, semangat belajar, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan yang mengutamakan keteladanan terbukti mampu membentuk suasana kerja yang positif, di mana rasa hormat, keterbukaan, dan motivasi tinggi tumbuh secara alami di kalangan pegawai. Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan tidak hanya tercermin dari ucapan, tetapi juga dari tindakan nyata sehari-hari, seperti kedisiplinan, konsistensi dalam mengambil keputusan, sikap adil terhadap seluruh pegawai, serta kemauan untuk mendengarkan dan menanggapi masukan secara objektif. Sikap-sikap ini menciptakan iklim kerja yang sehat dan profesional, di mana pegawai merasa dihargai, diakui, dan dipercaya dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Keteladanan juga menjadi acuan moral dan etika dalam bekerja, yang secara tidak langsung membentuk standar perilaku kolektif di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pimpinan tidak lagi hanya diposisikan sebagai atasan formal, melainkan sebagai figur panutan yang memberi arah, inspirasi, dan dorongan moral bagi seluruh jajaran. Hal ini secara langsung berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik pegawai, karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi, bukan sekadar pelaksana teknis. Pegawai pun terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik, menjaga integritas, dan menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, karena merasakan adanya keteladanan yang konkret dari pimpinan mereka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berbasis keteladanan ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan produktif di Kedeputian Bidang Informasi dan Data KPK.

Namun demikian, di tengah berbagai apresiasi terhadap gaya kepemimpinan yang terbuka dan visioner, terdapat pula beberapa pandangan kritis yang perlu diperhatikan, khususnya terkait dengan konsistensi dalam implementasi kepemimpinan. Beberapa pegawai menilai bahwa kepemimpinan Deputy, meskipun secara umum positif, terkadang masih dirasakan kurang aktif atau bahkan cenderung pasif dalam memberikan arahan yang konkret dan terstruktur. Kesan ini muncul terutama dalam konteks operasional harian dan penentuan prioritas kerja di tingkat pelaksana. Ketika pimpinan tidak secara tegas menyampaikan arah kebijakan atau langkah tindak lanjut secara langsung, sebagian staf merasa kebingungan dalam menentukan fokus kerja dan skala prioritas. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian, mengurangi efisiensi kerja, serta melemahkan kohesi tim, terutama jika tidak disertai dengan mekanisme komunikasi internal yang kuat.

Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang telah dijabarkan, gaya kepemimpinan yang berkembang di lingkungan Kedeputian Bidang Informasi dan Data KPK secara umum merepresentasikan model kepemimpinan dengan dominasi pada model kepemimpinan transformasional. Model ini tercermin dari peran pimpinan yang mampu membangun visi yang jelas, mendorong inovasi, serta memberikan kepercayaan dan ruang bagi pegawai untuk berkembang secara

profesional. Di samping itu, kepemimpinan di kedeputan ini juga mengandung unsur partisipatif (demokratis), ditandai dengan keterlibatan aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi dua arah yang terbuka, serta budaya organisasi yang menghargai masukan dari seluruh jenjang. Lebih lanjut, tampak pula adanya unsur kepemimpinan situasional, di mana pimpinan menyesuaikan pendekatannya secara fleksibel tergantung pada jenis permasalahan yang dihadapi dengan menggunakan pendekatan partisipatif dalam isu strategis dan mengambil tindakan langsung dalam persoalan teknis atau mendesak. Kombinasi ketiga model ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data bersifat adaptif, progresif, dan kontekstual, sehingga mampu menjawab dinamika kerja yang kompleks dan mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

Persepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan

Secara umum, persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kedeputan Bidang Informasi dan Data cenderung positif, meskipun terdapat variasi yang cukup signifikan bergantung pada posisi jabatan, tingkat interaksi langsung dengan pimpinan, serta pengalaman kerja masing-masing individu. Banyak pegawai, khususnya di level staf, mengungkapkan apresiasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang dinilai inklusif, visioner, dan terbuka terhadap partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Kepemimpinan yang demikian dianggap mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, transparan, dan mendorong kolaborasi lintas unit.

Para pegawai merasa diberi ruang untuk menyampaikan ide, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta mendapatkan arahan strategis yang jelas dari pimpinan. Namun demikian, persepsi ini tidak sepenuhnya seragam, karena terdapat pula pandangan yang mencerminkan adanya perbedaan ekspektasi atau pengalaman antarunit maupun antarlevel jabatan, yang mempengaruhi sejauh mana gaya kepemimpinan tersebut dirasakan efektif dan sesuai dengan kebutuhan kerja masing-masing. Meskipun begitu, secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kedeputan ini dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap dinamika kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data. Ketika pegawai dilibatkan secara aktif dalam berbagai tahapan pengambilan keputusan, mereka merasa lebih dihargai dan diakui kontribusinya, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa memiliki (sense of ownership) terhadap tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Rasa memiliki ini menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai merasa bahwa suara dan pemikiran mereka berperan dalam membentuk arah kebijakan maupun strategi operasional. Lingkungan kerja yang partisipatif juga mendorong terciptanya komunikasi yang lebih terbuka dan konstruktif antara pimpinan dan bawahan.

Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa persepsi positif terhadap keterlibatan ini belum dirasakan secara merata di seluruh jenjang organisasi. Beberapa pegawai, terutama yang berada di tingkat pelaksana atau yang memiliki keterbatasan akses terhadap forum-forum pengambilan keputusan, mengaku belum merasakan dampak langsung dari pendekatan partisipatif tersebut. Ketimpangan ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terkait sejauh mana prinsip inklusivitas telah dijalankan secara konsisten, agar manfaat dari gaya kepemimpinan partisipatif dapat dirasakan secara menyeluruh oleh seluruh elemen organisasi.

Fenomena tersebut mencerminkan adanya kesenjangan komunikasi vertikal yang masih dirasakan oleh sebagian pegawai, khususnya di level staf pelaksana. Kesenjangan ini muncul ketika informasi, arahan, maupun kebijakan dari level pimpinan tidak sepenuhnya tersampaikan dengan jelas, lengkap, atau tepat waktu kepada pegawai di lapisan bawah. Sebaliknya, aspirasi, masukan, atau kebutuhan dari staf pelaksana pun sering kali tidak tersalurkan secara efektif ke jenjang pimpinan, sehingga menimbulkan kesan kurangnya saluran komunikasi dua arah yang terbuka dan responsif. Hal ini dapat berdampak pada terbatasnya pemahaman pegawai terhadap konteks kebijakan organisasi, menurunnya rasa keterlibatan, serta berkurangnya motivasi karena merasa tidak didengar atau tidak dilibatkan secara optimal. Di sisi lain, pimpinan mungkin menganggap bahwa komunikasi telah berjalan sesuai prosedur, padahal terdapat hambatan di level implementasi, seperti birokrasi yang kaku, minimnya ruang dialog langsung, atau ketergantungan pada jalur komunikasi formal yang kurang fleksibel.

Perbedaan persepsi juga muncul antara interaksi dengan pimpinan Eselon I dan Eselon II. Situasi tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat komitmen kuat terhadap prinsip partisipatif di tingkat strategis, pelaksanaannya belum sepenuhnya merata dan konsisten di seluruh lapisan struktur organisasi. Dalam praktiknya, pendekatan partisipatif cenderung lebih terlihat pada level manajerial dan pejabat struktural, sementara pegawai di tingkat staf pelaksana masih menghadapi keterbatasan akses terhadap ruang-ruang pengambilan keputusan maupun komunikasi langsung dengan pimpinan. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan kesan eksklusivitas dalam proses organisasi dan mengurangi rasa memiliki serta motivasi kerja di kalangan pegawai yang tidak terlibat secara langsung. Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi pimpinan untuk memperkuat mekanisme komunikasi dua arah yang bersifat inklusif, terbuka, dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti forum dialog rutin, sistem umpan balik yang responsif, maupun penyederhanaan jalur komunikasi birokratis agar lebih efisien dan ramah bagi seluruh jenjang. Dengan memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan gagasan, mendapatkan informasi, dan terlibat dalam proses organisasi, maka tercipta suasana kerja yang lebih adil, setara, dan berorientasi pada kolaborasi. Upaya ini juga akan memperkuat integrasi internal organisasi serta meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan secara menyeluruh.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Informasi dan Data. Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasakan dampak positif dari kepemimpinan yang bersifat terbuka, komunikatif, dan mendukung. Para pegawai merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas ketika pimpinan menunjukkan sikap yang mudah diakses, mau mendengarkan, serta memberikan dukungan moral maupun teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya menciptakan rasa aman secara psikologis, tetapi juga membangun kepercayaan dua arah antara atasan dan bawahan. Kepercayaan ini menjadi fondasi penting bagi terciptanya loyalitas terhadap organisasi, karena pegawai merasa dihargai, dipahami, dan diberdayakan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung juga mampu merangsang inisiatif dan kreativitas pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja secara keseluruhan. Temuan ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan bukan hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga sangat menentukan dalam membentuk budaya kerja yang positif, dinamis, dan berorientasi pada hasil.

Sementara itu, terdapat informan yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan adil memiliki dampak besar terhadap tumbuhnya rasa tanggung jawab serta peningkatan kinerja dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mereka mengungkapkan bahwa ketika pimpinan menunjukkan sikap yang adil dalam mengambil keputusan, memberikan dukungan yang nyata terhadap pelaksanaan tugas, serta bersedia mendengarkan keluhan maupun masukan pegawai, hal tersebut membangkitkan semangat untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kepedulian terhadap hasil kerja. Rasa dihargai dan diperlakukan secara setara memberikan dorongan psikologis yang kuat bagi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Sebaliknya, keduanya juga menyampaikan kekhawatiran terhadap gaya kepemimpinan yang cenderung pasif, tertutup, atau minim komunikasi. Gaya kepemimpinan semacam ini berpotensi menciptakan kebingungan di kalangan pegawai, terutama terkait arah kerja, prioritas tugas, dan ekspektasi organisasi. Ketidakjelasan ini dapat mengakibatkan turunnya motivasi, munculnya rasa frustrasi, bahkan menurunnya produktivitas karena pegawai merasa bekerja tanpa panduan yang jelas atau tanpa dukungan yang memadai dari pimpinan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin di setiap jenjang untuk membangun pola kepemimpinan yang aktif, transparan, dan komunikatif agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Secara keseluruhan, persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Kedeputian Bidang Informasi dan Data KPK mencerminkan kombinasi antara apresiasi yang tinggi terhadap nilai-nilai kepemimpinan yang positif, dengan harapan yang kuat akan peningkatan di beberapa aspek penting. Banyak pegawai menilai bahwa kepemimpinan yang dijalankan telah mengedepankan nilai-nilai keterbukaan, partisipasi, integritas, dan keteladanan, yang secara nyata berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif, inklusif, dan memotivasi. Pendekatan

kepemimpinan yang bersifat humanis dan transformatif dinilai berhasil membangun kepercayaan dan loyalitas pegawai, serta mendorong semangat kolaborasi dan inovasi. Dengan gaya kepemimpinan yang humanis menunjukkan pada pendekatan kepemimpinan yang menempatkan empati, kepedulian terhadap kebutuhan pegawai, dan sisi kemanusiaan sebagai inti dari tindakan dari pimpinan.

Namun demikian, para pegawai juga mengungkapkan adanya kebutuhan yang belum sepenuhnya terpenuhi, terutama terkait komunikasi langsung yang lebih intensif antara pimpinan dan staf, serta konsistensi dalam pelibatan pegawai di berbagai level organisasi, termasuk pada proses pengambilan keputusan. Harapan ini mencerminkan keinginan agar semangat kepemimpinan partisipatif tidak hanya menjadi prinsip di tingkat strategis, tetapi juga terimplementasi secara menyeluruh hingga ke level operasional. Oleh karena itu, tantangan utama ke depan adalah untuk memastikan agar gaya kepemimpinan yang inklusif dan inspiratif ini dapat dirasakan secara merata, berkelanjutan, dan efektif oleh seluruh jajaran pegawai, tanpa terkecuali. Upaya untuk memperkuat komunikasi dua arah, memperluas ruang partisipasi, serta menjaga konsistensi dalam penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang telah diapresiasi menjadi langkah penting dalam mewujudkan organisasi yang semakin solid, adaptif, dan berorientasi pada kinerja yang unggul.

Strategi Kepemimpinan di Lingkungan Kedeputan Informasi dan Data dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan KPK

Strategi kepemimpinan yang dapat dilihat dari Deputy Bidang Informasi dan Data KPK mencakup tiga aspek penting, yaitu bentuk komunikasi, bentuk kolaborasi, dan pendekatan kepemimpinan dalam membangun sistem kerja yang produktif dan kinerja pegawai yang optimal.

Bentuk Komunikasi Terbuka dan Dua Arah

Salah satu fondasi penting dalam strategi kepemimpinan di Kedeputan Bidang Informasi dan Data adalah pola komunikasi yang terbuka dan dua arah. Komunikasi tidak hanya bersifat vertikal dari pimpinan ke bawahan, tetapi juga horizontal dan bahkan bottom-up, di mana pegawai memiliki ruang yang luas untuk menyampaikan ide, masukan, dan kritik. Bentuk komunikasi formal meliputi rapat pimpinan dan rapat koordinasi antarunit, laporan kinerja triwulanan, forum evaluasi dan pelatihan internal, serta komunikasi yang dilakukan melalui nota dinas. Sedangkan bentuk komunikasi informal meliputi diskusi santai antarpegawai, pertemuan nonformal dengan pimpinan, dan komunikasi sehari-hari yang tidak mengandalkan hirarki. Dengan komunikasi terbuka dan dua arah, terbentuklah budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan memanusiakan pegawai sebagai subjek perubahan, bukan hanya objek pelaksana.

Kolaborasi Lintas Unit Kerja

Kolaborasi menjadi kekuatan utama dalam strategi operasional di kedeputan ini. Setiap direktorat memiliki fungsi yang berbeda, tetapi bekerja dalam satu kerangka sistem yang terintegrasi secara fungsional. Siklus kerja yang disebut sebagai "*siklus intelijen*" menjadi kerangka utama dalam menjalankan kolaborasi lintas direktorat dan lintas lembaga. Rangkaian proses kolaboratif ini mencakup:

- Akuisisi data oleh Direktorat Pelayanan Laporan dan Pengaduan Masyarakat (PLPM)
- Kerja sama lintas lembaga oleh Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja
- Pengolahan data dengan teknologi (termasuk machine learning) oleh Direktorat Manajemen Informasi dan Data
- Analisis risiko dan deteksi korupsi oleh Direktorat Deteksi dan Analisis Korupsi

Kolaborasi tersebut juga melibatkan lembaga eksternal, seperti kementerian atau instansi negara lain, untuk penguatan data strategis dan deteksi potensi korupsi secara lebih akurat. Dengan pola kerja kolaboratif ini, bukan hanya tercipta efisiensi, tetapi juga akurasi dan ketepatan sasaran dalam pencegahan serta penindakan korupsi oleh KPK.

Pendekatan Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Data berfokus pada model kepemimpinan transformasional yang mengedepankan elemen partisipatif sebagai landasan utama. Deputi tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tertinggi, tetapi juga membuka ruang partisipasi yang luas bagi seluruh pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, setiap pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pendekatan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan pegawai terhadap keputusan yang diambil, tetapi juga mendorong munculnya ide-ide inovatif yang dapat memperkaya strategi organisasi. Selain itu, Deputi juga berupaya menjadi teladan melalui tindakan nyata dan sikap keterbukaan. Sikap terbuka tersebut tidak hanya terlihat dalam hal komunikasi yang transparan, tetapi juga dalam kesediaan untuk mendengarkan masukan dari berbagai lapisan pegawai, tanpa memandang jabatan atau posisi. Dengan mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi, lingkungan Kedeputan ini berhasil menciptakan budaya kerja yang inklusif, dinamis, dan produktif, di mana setiap pegawai didorong untuk berpartisipasi aktif dan berkembang secara optimal.

Sedangkan karakteristik kepemimpinan yang muncul antara lain *pertama*, pemimpin yang efektif bersikap terbuka terhadap ide dan saran dari seluruh staf, tanpa memandang hierarki jabatan. Sikap keterbukaan ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang inklusif, tetapi juga mendorong munculnya ide-ide inovatif yang berpotensi mempercepat pencapaian tujuan organisasi. *Kedua*, pemimpin yang progresif akan memberikan ruang bagi eksplorasi dan inovasi, terutama bagi pegawai muda yang penuh gagasan segar dan semangat baru. Dengan menyediakan ruang bagi mereka untuk berkreasi dan mengembangkan solusi baru, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya sekaligus memperkaya wawasan para pegawai. *Ketiga*, seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengambil keputusan tegas pada isu-isu operasional atau mikro, terutama yang berkaitan dengan efisiensi dan kelancaran proses kerja. Pengambilan keputusan yang cepat dan tepat akan memastikan bahwa setiap hambatan dapat segera diatasi tanpa mengganggu produktivitas tim. *Terakhir*, pemimpin yang berpengaruh akan selalu menjadi role model dalam hal kedisiplinan dan etika kerja. Konsistensi dalam menerapkan standar kerja yang tinggi akan menjadi teladan bagi seluruh staf dan menciptakan budaya kerja yang profesional serta berintegritas. Gaya tersebut memberikan keseimbangan antara partisipasi dan ketegasan otoritas, yang penting dalam konteks lembaga pemerintahan yang bersifat birokratis namun dituntut adaptif.

Dampak Gaya Kepemimpinan Deputi Bidang Informasi dan Data KPK Terhadap Kinerja Pegawai

Deputi Bidang Informasi dan Data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam penelitian ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang kuat dan berpengaruh positif terhadap dinamika organisasi. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan sejumlah indikator yang mencerminkan kepedulian pimpinan terhadap pengembangan individu maupun kemajuan organisasi secara keseluruhan. *Pertama*, Deputi memberikan motivasi inspiratif kepada seluruh jajaran pegawai dengan menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas dan menginspirasi, sehingga mampu membangkitkan semangat kerja, komitmen, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. *Kedua*, Deputi menampilkan pengaruh ideal dengan menjadi sosok teladan yang dapat dipercaya dan dihormati, baik melalui konsistensi sikap, integritas, maupun keterbukaan dalam komunikasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang penuh respek dan kepercayaan, di mana pegawai merasa nyaman dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan pimpinan. *Ketiga*, gaya kepemimpinan transformasional Deputi juga tampak melalui dorongan terhadap stimulasi intelektual, yaitu dengan mendorong pegawai untuk berpikir kritis, analitis, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas serta

mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pimpinan tidak hanya mendorong inovasi, tetapi juga memberi ruang bagi pegawai untuk mengeksplorasi pendekatan-pendekatan baru tanpa takut gagal, selama dilakukan dengan tanggung jawab dan semangat perbaikan. Keempat, Deputy menunjukkan pertimbangan individual dengan memberikan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap individu. Ini ditunjukkan melalui komunikasi dua arah yang terbuka, pemberian kesempatan yang merata untuk berpendapat, serta respons yang adil terhadap masukan maupun aspirasi pegawai. Deputy juga memahami bahwa setiap pegawai memiliki karakter, kekuatan, dan kebutuhan yang berbeda, sehingga pendekatan personal menjadi bagian penting dari strategi kepemimpinannya.

Secara keseluruhan, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh Deputy Bidang Informasi dan Data KPK tidak hanya menciptakan iklim kerja yang suportif dan kolaboratif, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas pegawai, sekaligus memperkuat daya saing institusi dalam menjalankan tugas pemberantasan korupsi berbasis data dan teknologi informasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Deputy Bidang Informasi dan Data KPK terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang ditunjukkan tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga partisipatif, mengedepankan komunikasi dua arah, pemberdayaan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Hal ini berdampak secara menyeluruh pada atmosfer kerja di unit tersebut dan tercermin dalam lima aspek, diantaranya adalah:

Peningkatan Semangat dan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan komunikatif mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Deputy memberikan ruang bagi staf untuk menyampaikan ide, masukan, serta inovasi tanpa hambatan hierarkis, sehingga menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Pegawai merasa terlibat secara emosional dan memiliki sense of belonging terhadap organisasi.

Peningkatan Produktivitas

Kepemimpinan yang visioner dan memberi kepercayaan kepada bawahannya mendorong inisiatif dan kemandirian kerja. Deputy mendorong kolaborasi antar-unit, serta menyediakan arah dan dukungan teknis yang jelas, yang memperkuat efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian target kinerja. Pemanfaatan teknologi, seperti machine learning, dan pendekatan berbasis data juga memperkuat produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Terciptanya Lingkungan Kerja Positif

Kepemimpinan yang tidak otoriter namun tegas, serta menunjukkan keteladanan dalam kedisiplinan dan komunikasi, menciptakan iklim kerja yang nyaman, terbuka, dan suportif. Pegawai menyatakan bahwa hubungan antarrekan kerja harmonis dan suasana kerja tidak penuh tekanan, yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan sehat.

Pengembangan Kompetensi Pegawai

Deputy menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kapasitas SDM dengan memberikan ruang pembelajaran, pelatihan, serta kesempatan pengembangan diri. Sekretariat juga berperan aktif dalam distribusi informasi terkait pelatihan dan peningkatan skill. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan deputy tidak hanya menekankan kinerja, tetapi juga pembinaan pegawai secara berkelanjutan.

Kepuasan dan Loyalitas Pegawai

Kepemimpinan yang adil, terbuka, dan visioner berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Hal ini meningkatkan loyalitas terhadap organisasi dan memperkuat komitmen untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian visi dan misi KPK.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Deputy Bidang Informasi dan Data KPK memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Kepemimpinan transformasional ini ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi cara berpikir serta perilaku pegawai melalui visi yang kuat, komunikasi yang efektif, dan teladan dalam tindakan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai sumber inspirasi yang mendorong pegawai untuk melampaui target yang ditetapkan. Hal ini secara langsung mendorong peningkatan motivasi intrinsik pegawai, karena mereka merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pegawai menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, bekerja lebih fokus dan efisien, serta mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Kerja sama tim pun berkembang secara signifikan, karena pimpinan secara aktif menumbuhkan semangat kolaborasi, keterbukaan, dan saling percaya antarsesama anggota tim. Dalam suasana kerja yang demikian, pegawai tidak hanya bekerja secara individual, tetapi juga saling mendukung dalam mencapai hasil yang optimal secara kolektif.

Tidak kalah penting, kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian ruang untuk bereksperimen serta belajar dari pengalaman. Pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitasnya, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas dan keahlian mereka secara berkelanjutan. Semua ini terjadi dalam lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Budaya kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai empati, kepercayaan, dan integritas menciptakan rasa aman psikologis, di mana pegawai merasa nyaman untuk berkembang, menyampaikan ide, dan berkontribusi secara maksimal.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Deputy Bidang Informasi dan Data KPK tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individual, tetapi juga memberikan kontribusi besar dalam pembentukan budaya organisasi yang lebih adaptif, berintegritas, dan berkelanjutan. Melalui pendekatan kepemimpinan yang mengedepankan visi jangka panjang, pemberdayaan sumber daya manusia, dan keteladanan moral, pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan dan tantangan. Pegawai didorong untuk berpikir secara strategis, terbuka terhadap inovasi, serta menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme. Hasilnya, organisasi tidak hanya mampu mencapai target kinerja jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk keberlangsungan institusi dalam jangka panjang. Budaya kerja yang terbentuk melalui gaya kepemimpinan ini menumbuhkan rasa kepemilikan, loyalitas, dan komitmen bersama terhadap misi KPK dalam memberantas korupsi secara sistematis dan berintegritas. Oleh karena itu, peran kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor kunci dalam menciptakan organisasi publik yang dinamis, bertanggung jawab, dan siap menghadapi tuntutan zaman.

KESIMPULAN

Kedeputan Bidang Informasi dan Data KPK menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan inspirasi, motivasi, dan pembinaan pegawai untuk mengembangkan potensi terbaik mereka. Gaya ini memperkuat komunikasi terbuka, memberi ruang bagi inisiatif pegawai, dan membangun lingkungan kerja partisipatif yang meningkatkan loyalitas serta profesionalisme. Dalam pengelolaan SDM, strategi yang diterapkan mencakup pelatihan terstruktur, budaya kerja kolaboratif, dan sistem penghargaan serta sanksi. Pendekatan partisipatif dalam

pengambilan keputusan membuat pegawai merasa dihargai dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini terbukti meningkatkan produktivitas dan loyalitas, serta menciptakan kolaborasi lintas unit yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional di kedeputan ini telah meningkatkan kinerja, membentuk organisasi yang adaptif dan inovatif, serta memperkuat fondasi kelembagaan KPK dalam mencapai visi strategis jangka panjang.

Ke depan, konsistensi penerapan gaya kepemimpinan terbuka dan partisipatif perlu diperkuat di seluruh jenjang organisasi. Mekanisme komunikasi yang sistematis dan berkelanjutan juga perlu dikembangkan, termasuk optimalisasi peran sekretariat sebagai penghubung strategis. Peningkatan *soft skills* kepemimpinan menjadi krusial, terutama dalam hal komunikasi interpersonal, manajemen konflik, dan coaching. Pendekatan situasional juga perlu dipertegas agar tidak membingungkan pelaksana. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan eksplorasi gaya kepemimpinan lain seperti transaksional, autentik, atau servant leadership. Studi perbandingan antarkedeputan, perspektif gender dalam kepemimpinan, serta kajian longitudinal juga menjadi penting. Mengingat peran kedeputan dalam transformasi digital, kepemimpinan digital patut dijadikan fokus studi mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, S. (2024). *Dewas KPK: Tiga Pimpinan KPK Terkena Sanksi Etik selama 2019-2024*. Tempo.Co. <https://www.tempo.co/hukum/dewas-kpk-tiga-pimpinan-kpk-terkena-sanksi-etik-selama-2019-2024-1180665>
- Abdussamad, Z. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. In P. Rapanna (Ed.), *Syakir Media Press* (Issue 1). CV. Syakir Media Press. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12130>
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Lestin Anggraeni Supu, A., Agustin, P., Nurul Izati Afriliani, S., Airani, V., & Tia Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Bwalya, A. (2023). Leadership Styles. *Global Scientific Journals*, 11(8). <https://doi.org/10.1108/01437730510575570>
- Fariz, D. (2019). Pemerintahan Joko Widodo dan Serangan Politik Terhadap KPK. *Jurnal Antikorupsi INTEGRITAS*, 5(2), 19–33. <https://doi.org/10.32697/integritas.v5i2.468>
- Hiebert, M., & Klatt, B. (2001). *The Encyclopedia of Leadership: A Practical Guide to Popular Leadership Theories and Techniques*. The McGraw-Hill Companies.
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengawasan Kerja Internal KPK Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence : Journal of Management Studies*, 15(1).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwant, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Maxwell, J. C. (1998). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Thomas Nelson Publishers.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Ketigapulu). PT. Remaja Rosdakarya.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (Pertama). Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press.
- Nurbaiti, A. (2024). *Pimpinan KPK Tersandung Lagi*. News.Detik.Com. <https://news.detik.com/x/detail/spotlight/20240117/Pimpinan-KPK-Tersandung-Lagi/>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anidya, D. A. (2022). *Kepemimpinan* (I. Pratama & M. I. Dalimunthe (eds.)). UMA Press.
- Ramadhana, K., & Anandya, D. (2024). *Jelang Persidangan Etik 93 Pegawai KPK terkait Pungutan Liar di Rumah Tahanan : Bobroknya Pengawasan dan Hilangnya Keteladanan Pemimpin*. Antikorupsi.Org. <https://www.antikorupsi.org/id/jelang-persidangan-etik-93-pegawai-kpk->

terkait-pungutan-liar-di-rumah-tahanan-bobroknya-pengawasan
Rassat, F. S. (2024). *KPK: Kolaborasi berbasis teknologi kunci lawan korupsi lintas negara*.
Antaraneews.Com. <https://www.antaraneews.com/berita/4506093/kpk-kolaborasi-berbasis-teknologi-kunci-lawan-korupsi-lintas-negara>