

Titik Rawan

Gratifikasi:

Identifikasi & Mitigasi



Pemetaan Titik Rawan

Identifikasi dan Analisis Risiko Gratifikasi

- Mengenali kegiatan/aktivitas pada Instansi yang ber**potensi** terjadi **penerimaan Gratifikasi**;
- Memberikan **penilaian tingkat kemungkinan** terjadinya potensi tersebut;
- Memberikan **penilaian terhadap dampak** yang ditimbulkan apabila potensi tersebut benar-benar terjadi

Respon terhadap Risiko Gratifikasi

- KLOP **merespon potensi risiko** dengan membentuk lingkungan pengendalian, melalui **regulasi, implementasi**, dan/atau **pengawasan** yang relevan dengan penyebab munculnya potensi risiko;
- Apabila lingkungan pengendalian yang sudah diterapkan belum cukup mengatasi potensi risiko tersebut, maka perlu dilakukan/direncanakan **perbaikan**

Kegiatan **Pemetaan Titik Rawan Gratifikasi** oleh UPG/KLOP merupakan rangkaian kegiatan **Manajemen Risiko Gratifikasi** dalam upaya **Pengendalian Gratifikasi** di Instansi

Manajemen Risiko Gratifikasi

Kenapa harus repot-repot?

Dalam skala Institusional, korban/pihak yang akan dirugikan bukan hanya **pelaku**

Risiko: Kemungkinan → Dampak → Kegagalan Pencapaian tujuan



VS



Tujuan Berkendara: pindah dari titik A dan tiba di titik B

Risiko: Kemungkinan Celaka → Dampak Cedera/Kendaraan Rusak → Gagal/terlambat tiba di titik B

Kenapa

Risiko Gratifikasi

Yang dikendalikan?

Karena

Gratifikasi

AKAR

Korupsi



benarkah?

PENGELOMPOKAN KORUPSI

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001

Kerugian Negara (2 pasal)

Ps 2 dan Ps 3.



Gratifikasi (1 pasal)

Ps 12 B jo Ps 12 C



Suap Menyuaup (12 pasal)

Ps 5 (1) a; Ps 5 (1) b; Ps 13;

Ps 5 (2); Ps 12 a; Ps 12 b;

Ps 11; Ps 6 (1) a; Ps 6 (1) b;

Ps 6 (2); Ps 12 c; Ps 12 d



Benturan Kepentingan dalam Pengadaan (1 pasal)

Ps 12 i



Penggelapan dalam Jabatan (5 pasal)

Ps 8 ; Ps 9 ; Ps 10 a ; Ps 10 b ; Ps 10 c



Perbuatan Curang (6 pasal)

Ps 7(1) a ; Ps 7(1) b ; Ps 7(1) c; Ps 7 (1) d ; Ps 7 (2) ; Ps 12 h



Pemerasan (3 pasal)

Ps 12 e; Ps 12 g; Ps 12 f



TINDAKAN LAIN YANG BERHUBUNGAN DENGAN KORUPSI

Merintangi proses pemeriksaan perkara korupsi

Ps
21.

Bank yang tidak memberikan rekening tersangka

Ps 22 jo Ps 29.

Orang yang memegang rahasia jabatan tidak memberi keterangan atau memberi keterangan palsu

Ps 22 jo Ps 36.

1

2

3

4

5

6

Tidak memberikan keterangan atau memberikan keterangan tidak benar

Ps 22 jo Ps 28

Saksi atau ahli yang tidak memberikan keterangan atau memberi keterangan palsu

Ps 22 jo Ps 35

Saksi yang membuka identitas pelapor

Ps 24 jo Ps 31



Padahal Kepentingan Instansi adalah mencapai Tujuan tanpa melanggar Ketentuan Perundangan yang berlaku



berarti **Kenikmatan** adalah **akar Korupsi**

Pranala (link): <https://kbbi.web.id/gratifikasi>

gratifikasi /gra-ti-fi-ka-si/ n uang hadiah kepada pegawai di luar gaji yang telah ditentukan

Pasal 12 B

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "gratifikasi" dalam ayat ini adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Apa itu **Kenikmatan**..?

Gratification



Gratification is the pleasurable emotional reaction of happiness in response to a fulfillment of a desire or goal. It is also identified as a response stemming from the fulfillment of social needs such as affiliation, socializing, social approval, and mutual recognition.

[Wikipedia](#)

Jadi, benar kan..

Gratifikasi

AKAR

Korupsi



CABUT!

“

Gratifikasi Akar Korupsi

***“karena Gratifikasi dapat
menyebabkan Konflik Kepentingan
berupa Kesengajaan untuk
melakukan Maladministrasi, Fraud,
bahkan Tindak Pidana Korupsi”***

Manajemen Risiko Gratifikasi

Bagaimana memulainya..?

mari kita coba dengan analogi berkendara

Aktivitas: Berkendara



Tujuan Berkendara:

- Pindah dari titik A ke titik B;
- **Inreyen** mesin Kendaraan Baru;
- Mengantarkan barang bawaan;

Dampak Potensi Risiko

- Kecelakaan: Rusak/cedera/meninggal;
- Kendaraan Rusak: Kerugian;
- Macet/Tersesat: Terlambat/barang bawaan **expired**

Risiko Berkendara

- Kecelakaan;
- Kendaraan Rusak;
- Macet/Tersesat;

Pengelolaan/Respon Potensi Risiko

- Kecelakaan: Hati-hati berkendara;
- Kendaraan Rusak: Asuransi;
- Macet/Tersesat: Memanfaatkan Peta Digital/GPS

Bagaimana dengan Risiko Gratifikasi..?



Risiko Gratifikasi

- Tujuan Instansi terganggu akibat Penerimaan Gratifikasi PN/Pn
 - Risiko Penerimaan Gratifikasi PN/Pn harus dikelola, melalui:
 - Edukasi, Pencegahan, Identifikasi dan/atau Penindakan;
 - Regulasi, Implementasi, dan Pengawasan
 - Pengelolaan terhadap:
 - Potensi kemungkinan (penyebab) dan/atau;
 - Dampak;

Risiko Gratifikasi: Penyebab



Faktor Penyebab Eksternal

(Kepentingan Pemberi Gratifikasi)

- Bisnis → Untung **“Lahan Basah”**
- Pelaku → Bebas
- Tidak sesuai syarat → sesuai Syarat
- Lambat → Cepat
- Sulit → Mudah;
- Tidak Jelas → Jelas

Faktor Penyebab Internal

(Kepentingan Penerima Gratifikasi)

- **Opportunity** (Kesempatan);
- **Pressure** (Tekanan);
- **Rationalization** (Rasionalisasi);

Faktor Internal: *Opportunity* (Kesempatan)

FACTORS		REFERS TO
Opportunity	Process	Loopholes in process.
		Process without proper controls.
		Processes that are loosely defined and open to misuse.
	Controls	Loopholes in control mechanisms.
		Inadequate controls.
		Controls with manual intervention.
		Inadequately governed controls.
	Power (Exercise of---which leads to:)	The act of granting sweeping powers to any personnel.
	Financial — causing pecuniary loss.	Powers that don't need justifications while being exercised (creating financial/reputation/regulatory liability for the organization).
	Regulatory — causing pecuniary and other losses as deemed by the regulator.	Powers exercised that aren't under the ambit of any audits.
	Reputation — depreciation of goodwill.	Powers granted to personnel who are either new to the organization or have risen up the hierarchy very fast.
	Network	Employees having the power to influence key functions and network all functions towards a common goal, e.g., a person who can influence departments of finance, IT and operations simultaneously towards achieving a target.
	Domain expertise	Expertise in select domains giving persons advantage over others in control positions who are not as adept.

Faktor Internal: Pressure (Tekanan)

FACTORS		REFERS TO
Pressure	Monetary	The dire need for money.
	Process & rules	Employees being governed by processes and rules, the non-adherence of which would lead to the employee being reprimanded. The repercussion of non-adherence could be perceived or actual.
	Ego/vendetta	Employees who have large egos, leading to jealousy, hatred leading to unethical behavior (with/without their knowledge), internally pressurizing themselves, boosting their ego.
		Employees who are excessively competitive and cut competition by unethical means because of their inner pressure to be the top performer.
		Employees who are vengeful because they perceive harm caused to them by another employee or group of employees. Perception of threat pressurizes them, which leads to a cycle of unethical behavior until perception of threat dies.
	Altruistic	Employees who violate/deviate from defined processes under the pretext of "greater good of all." All could be a small group, society overall or a certain segment of society.
	Sustenance	Employees who violate processes to protect "the self" from harm — physically, mentally or on financial grounds — to merely survive in the race for existence.

Faktor Internal: Rationalization (Rasionalisasi)

FACTORS		REFERS TO
Rationalizing	Upbringing & family	These refer to the family and inner circle immediately around the employee. Typically, a function of the aspirations of the near and loved ones, which guides and influences the way a person thinks and acts. An individual's ability to rationalize an action will also be a function of his or her upbringing and value systems inducted by family.
	Culture & background	These refer to societal expectations. Interactions with the society, the immediate circle of influence, benefits vs. duties defined by societal circles.
	Persona	Value systems of the employees. Basic DNA determining the levels of values and ethics, and the individual's perception of these. Definition of ethics would differ from person to person. This difference itself would determine the ease of rationalization.
	Belief systems	The person's beliefs: emotional, religious perceptions.
	Preferences	Individual preferences, learning and past experiences.

Risiko Gratifikasi: Dampak



Bisa dikategorisasikan berdasarkan Jenis Risiko Gratifikasinya

Penerimaan (Pajak, Retribusi, PNBP, dll) dan Pengelolaan Aset & Investasi:

- Penerimaan lebih rendah dari yang seharusnya;
- Aset **Toxic**;
- Pemanfaatan aset tidak optimal (BOT yang merugikan)

Belanja/Pengeluaran/Pengadaan/**Supply Chain**

- Pengadaan tidak sesuai kebutuhan;
- Pembelian terlalu mahal (**mark-up**);
- Spesifikasi barang/jasa lebih rendah dari standar;

Pelaksanaan Wewenang/Pelayanan Umum/Pengawasan

Dampak cenderung **Intangible** dan Tidak Langsung, misalnya:

- Persetujuan Rekomendasi/Perizinan yang tidak memenuhi Persyaratan;
- Tumpang tindih lahan;
- Penyelundupan Barang/Human traffic;
- Ketidakadilan;
- Kerusakan lingkungan;
- **Unsustainable Growth**;

Risiko Gratifikasi: Respon

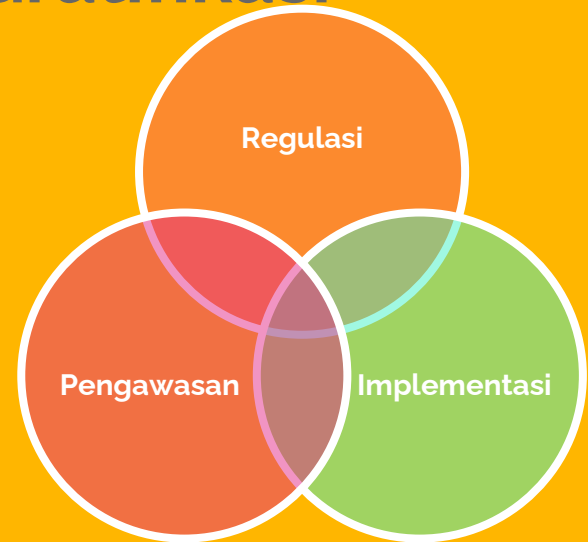


- Tujuan utama respon Risiko Gratifikasi:
 - Membentuk Perilaku Anti Gratifikasi;
 - Menurunkan Penawaran, Penerimaan, dan Permintaan Gratifikasi;
 - Meningkatkan Penolakan Gratifikasi dan/atau Pelaporan Gratifikasi;
 - Mengidentifikasi Penerimaan Gratifikasi yang tidak dilaporkan;

Trisula Respon Risiko Gratifikasi



***Buatlah respon yang
relevan dengan
Penyebab Risiko***



Terima kasih