



KEMENTERIAN AGAMA RI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PURBALINGGA

BerAKHLAK



Sehati



PELOMAN PENGENDALIAN GRATIFIKASI
DAN TOLAK KORUPSI
KANKEMENAG PURBALINGGA

GALAKSI

“Gerakan Tolak Gratifikasi No Korupsi”



Pantang Inyong Nyangoni, Apamaning Nampani

Oleh :

Unit Pengendalian Gratifikasi

TIM PENYUSUN BUKU PANDUAN GALAKSI

Pengarah : Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Purbalingga
Penulis : Sudiono, S.Pd.I.,M.Pd.I
Wisnu Sudarman, S.E
Editor : Naelul Fauzi, S.Pd
Layout : Rizka Indriyatusolehah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PURBALINGGA

Jalan Mayjend. D.I. Panjaitan Nomor 115 A Purbalingga 53311
Telepon (0281) 891089; Email: kabpurbalingga@kemenag.go.id;
Website: <https://purbalingga.kemenag.go.id>

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT., atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Buku **Pengendalian Gratifikasi GALAKSI** ini dapat tersusun dengan baik dan diterbitkan sebagai panduan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang bersih, transparan, dan bebas dari praktik korupsi.

Kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, **Dr. H. SAIFUL MUJAB M.A.**, atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang luar biasa dalam pengembangan budaya integritas di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.
2. Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga
3. Tim Penyusun Buku Pedoman, yang telah bekerja keras dalam menyusun buku ini.
4. Seluruh pihak terkait lainnya, yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam terwujudnya buku ini

Semoga buku pedoman ini dapat menjadi acuan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga serta pihak terkait dalam mencegah dan menangani gratifikasi, serta mewujudkan pelayanan publik yang berintegritas dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Purbalingga, 16 Mei 2025
Kepala



H. Zahid Khasani



Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Buku Pedoman Pengendalian Gratifikasi dan Tolak Korupsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dapat disusun dengan baik. Program Pengendalian Gratifikasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga ini diberi nama GALAKSI (**Gerakan Tolak Gratifikasi No Korupsi**), sebagai wujud komitmen kami dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi.

Sebagai bagian dari Kementerian Agama, kami berkomitmen untuk senantiasa menjaga integritas dan profesionalisme dalam setiap aspek pelayanan publik. Buku pedoman ini disusun sebagai panduan bagi seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pengendalian gratifikasi sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pengendalian Gratifikasi pada Kementerian Agama.

Melalui GALAKSI, kami berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik gratifikasi yang dapat merusak citra dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kami. Kami juga berharap agar buku pedoman ini dapat menjadi acuan dalam membangun budaya antikorupsi yang kuat di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga.

Kami menyadari bahwa penyusunan buku pedoman ini tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga buku pedoman ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan Kementerian Agama yang bersih, transparan, dan berintegritas.

Semarang, Mei 2025

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Jawa Tengah



Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Definisi dan Jenis Gratifikasi	3
C. Tujuan disusunnya Buku panduan.....	9
BAB II Kebijakan dan Dasar Hukum	15
A. Landasan Hukum Pengendalian Gratifikasi	15
B. Kebijakan Internal Kementerian Agama	17
C. Kebijakan Kankemenag Kab. Purbalingga	18
BAB III Prinsip-prinsip Pengendalian Gratifikasi	26
A. Prinsip Transparansi	26
B. Prinsip Akuntabilitas	29
C. Prinsip Integritas	39
BAB IV Prosedur Pengendalian Gratifikasi	48
A. Prosedur Penerimaan Gratifikasi	48
B. Prosedur Pelaporan dan Penanganan Gratifikasi	52
C. Pengawasan dan Evaluasi	56
BAB V Strategi Sosialisasi dan Pendidikan	59
A. Program Sosialisasi "Galaksi"	59
B. Pelatihan dan Workshop	64
C. Program Penguatan Komitmen Pimpinan dan Pegawai	66
BAB VI Penegakan dan Sanksi	72
A. Penegakan Hukum	72
B. Sanksi Kepada Pegawai yang Terlibat Gratifikasi	75
BAB VII Penutup	79

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk pemberian yang diterima oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara yang berkaitan dengan jabatan atau tugasnya, dan dapat berupa uang, barang, fasilitas, atau bentuk lainnya. Praktik gratifikasi sering kali disertai dengan niat untuk memengaruhi keputusan atau tindakan yang diambil dalam kapasitas pekerjaan tersebut. Penerimaan gratifikasi, meskipun terlihat sebagai tindakan yang wajar, dapat merusak integritas individu dan berdampak buruk pada kualitas pelayanan publik. Hal ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat, menyebabkan pelayanan yang tidak adil, menghambat proses birokrasi yang efisien, serta meningkatkan biaya dan ketidakpastian dalam pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai negeri, terutama di unit pelayanan publik, untuk memahami dampak negatif gratifikasi dan menjauhinya demi menjaga profesionalisme, transparansi, serta akuntabilitas dalam pelayanan kepada masyarakat.

Buku pedoman ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengendalian gratifikasi, serta sebagai panduan bagi seluruh

pegawai di lingkungan Kementerian Agama untuk menanggulangi praktik gratifikasi demi terciptanya pelayanan publik yang bersih dan bebas dari korupsi.

Pengendalian gratifikasi sangat penting di lingkungan Kementerian Agama karena instansi ini memiliki peran sentral dalam memberikan layanan publik yang berkaitan dengan kehidupan beragama dan keagamaan. Sebagai lembaga yang bertugas mengatur urusan agama, Kementerian Agama harus menjaga integritas dan kepercayaan masyarakat. Gratifikasi yang diterima oleh pegawai dapat merusak objektivitas dan keadilan dalam proses pelayanan, menciptakan potensi penyalahgunaan wewenang, serta merusak citra lembaga. Oleh karena itu, pengendalian gratifikasi tidak hanya bertujuan untuk meminimalkan praktik korupsi, tetapi juga untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan transparansi, akuntabilitas, dan tanpa adanya unsur-unsur yang merugikan kepentingan publik. Dengan pengendalian yang ketat, Kementerian Agama dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang lebih baik dan dapat dipercaya.

Gratifikasi memiliki relevansi yang sangat besar dalam konteks pelayanan publik karena dapat memengaruhi kualitas dan objektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam lingkungan pelayanan publik, pegawai

negara sering kali berada dalam posisi untuk memberikan izin, menyetujui anggaran, atau mengambil keputusan lainnya yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Ketika gratifikasi diterima, ada potensi keputusan yang diambil tidak lagi berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan kepentingan umum, melainkan lebih kepada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Hal ini tidak hanya merusak integritas pegawai negeri, tetapi juga dapat menciptakan ketidakadilan dan ketidakpastian dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, pengendalian gratifikasi dalam pelayanan publik sangat penting untuk menjaga kualitas layanan yang transparan, adil, dan bebas dari pengaruh negatif yang dapat merugikan masyarakat.

B. Definisi dan Jenis Gratifikasi

Gratifikasi merujuk pada segala bentuk pemberian, baik berupa uang, barang, fasilitas, atau bentuk lainnya yang diterima oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara yang berkaitan dengan jabatan atau tugas yang dijalankannya. Pemberian ini sering kali diberikan dengan tujuan untuk memengaruhi keputusan atau tindakan yang diambil oleh pejabat atau pegawai tersebut dalam kapasitas pekerjaan mereka. Meskipun gratifikasi terkadang dianggap sebagai bentuk penghargaan atau hadiah, penerimaannya dapat menimbulkan konflik kepentingan dan berpotensi mengarah pada tindakan korupsi. Oleh karena itu,

pengendalian gratifikasi sangat penting untuk menjaga integritas dan mencegah penyalahgunaan jabatan di lingkungan pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, mencantumkan jenis-jenis gratifikasi yang perlu diwaspadai :

1. Gratifikasi dalam Bentuk Uang

Gratifikasi yang berupa uang sangat umum terjadi dalam bentuk suap yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan pejabat dalam menjalankan tugasnya. Gratifikasi dalam bentuk uang terdiri dari :

a. Uang dalam Bentuk Suap

Dalam Pasal 12 B UU No. 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001, disebutkan bahwa gratifikasi yang diterima oleh penyelenggara negara atau pegawai negeri dalam bentuk uang, yang berkaitan dengan jabatannya, termasuk dalam kategori gratifikasi yang harus dilaporkan dan bisa berujung pada pidana jika tidak dilaporkan dalam waktu tertentu.

b. Hadiah Uang yang Disamarkan.

Bentuk gratifikasi yang diberikan secara terselubung dalam bentuk uang tunai yang tidak dicatat atau dilaporkan, yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan pejabat atau pegawai

negeri.

2. Gratifikasi dalam Bentuk Barang

Pemberian barang sebagai gratifikasi sering kali digunakan untuk mempengaruhi kebijakan atau keputusan yang diambil oleh pegawai negeri atau pejabat publik. Gratifikasi dalam bentuk barang meliputi:

a. Barang Berharga.

Pemberian barang berupa hadiah yang memiliki nilai ekonomi tinggi (seperti perhiasan, elektronik, kendaraan, atau barang mewah lainnya) dengan harapan untuk mempengaruhi keputusan pejabat tersebut.

b. Hadiah atau Souvenir.

Dalam beberapa kasus, barang diberikan dalam bentuk souvenir atau hadiah pada acara tertentu, namun jika nilainya cukup signifikan dan ada niat untuk memengaruhi tindakan atau keputusan pegawai negeri, ini termasuk gratifikasi.

3. Gratifikasi dalam Bentuk Fasilitas

Fasilitas yang diberikan kepada pejabat publik atau pegawai negeri dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau perlakuan khusus dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas tersebut berupa:

a. Penyediaan Fasilitas Perjalanan.

Pemberian tiket pesawat, akomodasi, atau biaya

perjalanan yang tidak relevan dengan tugas resmi, namun diberikan oleh pihak yang berkepentingan untuk memperoleh keputusan atau pelayanan yang menguntungkan.

b. Penyediaan Kendaraan.

Memberikan kendaraan pribadi, fasilitas transportasi, atau penggunaan kendaraan dinas yang tidak sesuai dengan ketentuan jabatan pegawai negeri.

c. Fasilitas Akomodasi atau Penginapan.

Memberikan penginapan atau akomodasi yang mewah atau lebih dari yang diperlukan dalam rangka tugas, untuk mempengaruhi keputusan atau kebijakan pejabat publik.

d. Gratifikasi dalam Bentuk Layanan atau Keistimewaan.

Layanan atau keistimewaan yang diberikan kepada pejabat publik dengan harapan dapat memperoleh perlakuan istimewa atau keputusan yang lebih menguntungkan.

e. Layanan Pribadi.

Pemberian layanan pribadi yang berlebihan seperti perawatan kesehatan, hiburan, atau fasilitas lainnya yang bukan bagian dari hak pegawai negeri yang sah, tetapi diberikan untuk memengaruhi keputusan mereka.

f. Keistimewaan Akses.

Memberikan akses atau peluang yang istimewa, seperti akses ke acara atau informasi yang tidak diberikan kepada masyarakat umum, dengan tujuan mendapatkan keputusan yang lebih menguntungkan.

4. Gratifikasi dalam Bentuk Kegiatan atau Acara

Undang-undang juga mengatur gratifikasi dalam bentuk biaya atau fasilitas yang berkaitan dengan acara tertentu.

a. Undangan ke Acara Mewah atau Eksklusif.

Undangan yang diberikan oleh pihak ketiga untuk menghadiri acara mewah, seperti pesta atau seminar yang tidak berkaitan dengan tugas jabatan, namun diberikan dengan harapan mendapatkan perlakuan khusus dalam pelayanan atau keputusan.

b. Pembiayaan untuk Kegiatan Rekreasi.

Pengaturan atau pembiayaan kegiatan rekreasi atau liburan yang tidak relevan dengan tugas pejabat atau pegawai negeri yang bersangkutan.

5. Gratifikasi dalam Bentuk Investasi atau Keuntungan Finansial

Bentuk gratifikasi ini berkaitan dengan keuntungan yang diberikan oleh pihak ketiga yang ingin memengaruhi keputusan pejabat publik.

a. Pembagian Keuntungan atau Investasi.

Pemberian saham, hak atas keuntungan, atau

peluang investasi yang diberikan dengan tujuan agar pejabat atau pegawai negeri mempengaruhi keputusan yang menguntungkan pihak pemberi.

b. Pinjaman dengan Syarat Khusus.

Pemberian pinjaman atau bantuan keuangan dengan bunga rendah atau tanpa bunga, yang diberikan dengan tujuan memperoleh keuntungan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan.

6. Gratifikasi dalam Bentuk Penghargaan atau Pengakuan Sosial

Penghargaan atau pengakuan sosial dapat digunakan sebagai cara untuk memberikan gratifikasi yang bertujuan memengaruhi pegawai atau pejabat negeri dalam menjalankan tugasnya.

a. Penghargaan atau Gelar.

Pemberian penghargaan atau gelar yang tidak berdasar prestasi nyata, namun diberikan dengan harapan agar pegawai atau pejabat negeri mengambil keputusan tertentu yang menguntungkan pihak pemberi.

b. Keuntungan dalam Jaringan atau Relasi Bisnis.

Memberikan koneksi atau peluang bisnis tertentu kepada pejabat atau pegawai negeri dengan harapan untuk memperoleh keputusan atau kebijakan yang menguntungkan.

C. Tujuan disusunnya Panduan

Menjamin terlaksananya pengendalian gratifikasi di Kantor Kementerian Agama (Kankemenag) Kabupaten Purbalingga sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Kankemenag harus memastikan bahwa setiap tindakan pegawai negeri dan pejabat publik di lingkungan tersebut berlangsung secara transparan, adil, dan tanpa ada pengaruh yang merugikan kepentingan publik.

Untuk itu, pengendalian gratifikasi harus dilakukan secara tegas melalui sosialisasi yang intensif mengenai aturan yang berlaku, pembentukan sistem pelaporan gratifikasi yang mudah diakses, serta pengawasan yang ketat terhadap setiap pemberian yang diterima oleh pegawai. Selain itu, penerapan sanksi yang jelas bagi mereka yang melanggar, serta komitmen pimpinan untuk mendukung praktik antikorupsi, akan memperkuat upaya tersebut. Dengan pengendalian gratifikasi yang efektif, diharapkan Kankemenag Purbalingga dapat memberikan pelayanan publik yang bersih, berkualitas, dan terpercaya bagi masyarakat, serta menjadi contoh dalam menjaga integritas di sektor pemerintahan.

Pedoman yang jelas dan tegas bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dalam menangani potensi gratifikasi sangat penting untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Konsep ****Kegiatan Galaksi (Gerakan Tolak Gratifikasi, No Korupsi)**** menjadi landasan yang efektif dalam memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya menjaga integritas dan transparansi dalam setiap tindakan yang diambil. Melalui kegiatan ini, pegawai diberikan pedoman praktis yang mencakup cara mengenali bentuk-bentuk gratifikasi, prosedur pelaporan yang jelas dan mudah, serta tanggung jawab moral dan hukum yang harus dipatuhi.

Kegiatan Galaksi juga melibatkan pendidikan berkelanjutan, sosialisasi, serta pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami konsekuensi hukum dan etika dari menerima gratifikasi. Dengan pedoman yang terstruktur dan komitmen yang kuat, diharapkan pegawai Kankemenag Purbalingga dapat dengan tegas menolak segala bentuk gratifikasi, sehingga tercipta pelayanan publik yang bersih, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi.

Program **Galaksi (Gerakan Tolak Gratifikasi, No Korupsi)** memegang peranan yang sangat penting dalam memperkuat budaya antikorupsi dan meningkatkan kualitas pelayanan

publik, terutama di lingkungan Kementerian Agama. Dengan menekankan pentingnya menolak gratifikasi, program ini tidak hanya berfungsi untuk mencegah praktik korupsi, tetapi juga membentuk karakter pegawai yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab. Melalui Galaksi, setiap pegawai diajak untuk memahami dampak negatif dari gratifikasi terhadap integritas individu dan organisasi, serta bagaimana hal itu dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik. Program ini juga mendorong pegawai untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dari penyalahgunaan wewenang, sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

Dengan budaya antikorupsi yang kuat, diharapkan pelayanan publik yang diberikan menjadi lebih profesional, adil, dan efisien, serta mampu memenuhi harapan masyarakat akan layanan yang transparan dan bebas dari praktik-praktik yang merugikan. Galaksi menjadi gerakan yang tidak hanya mengedepankan prinsip moralitas, tetapi juga mengutamakan nilai-nilai integritas yang esensial untuk kemajuan pelayanan publik yang berkualitas.

BAB II

Kerangka Hukum dan Kebijakan

A. Landasan Hukum Pengendalian Gratifikasi

Landasan hukum pengendalian gratifikasi pada unit penyelenggara pelayanan publik di Indonesia dirancang untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam setiap proses pemerintahan. Salah satu landasan utama pengendalian gratifikasi adalah **Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999** yang kemudian diubah dengan **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001** tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam Undang-Undang ini, gratifikasi didefinisikan sebagai segala bentuk pemberian yang diterima oleh penyelenggara negara atau pegawai negeri yang berkaitan dengan jabatan atau tugas mereka. Pasal 12B dari Undang-Undang ini mewajibkan penyelenggara negara untuk melaporkan setiap gratifikasi yang diterima kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam waktu 30 hari setelah diterimanya gratifikasi tersebut. Jika tidak dilaporkan dalam jangka waktu yang ditentukan, gratifikasi dapat dianggap sebagai suap, yang dapat dikenakan sanksi pidana.

Selain itu, **Peraturan KPK Nomor 02 Tahun 2014** tentang Tata Cara Pengendalian Gratifikasi memberikan panduan lebih lanjut bagi setiap unit penyelenggara pelayanan publik mengenai cara pengelolaan gratifikasi yang

tepat dan prosedur pelaporannya. Dalam peraturan ini, ditegaskan bahwa setiap gratifikasi yang diterima oleh pegawai atau pejabat publik harus dilaporkan secara transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memberikan mekanisme untuk mengidentifikasi dan mencegah potensi penyalahgunaan wewenang.

Di samping itu, **Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018** tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK) juga memperkuat langkah-langkah pengendalian gratifikasi di seluruh sektor pemerintahan, termasuk pelayanan publik. Dalam regulasi ini, pemerintah mendorong setiap instansi untuk mengimplementasikan tata kelola yang baik dengan mengutamakan pengendalian gratifikasi sebagai upaya pencegahan korupsi, serta memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan berjalan dengan prinsip keadilan, efisiensi, dan bebas dari penyalahgunaan wewenang.

Dengan landasan hukum yang jelas ini, pengendalian gratifikasi di unit penyelenggara pelayanan publik menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses pelayanan tidak terdistorsi oleh kepentingan pribadi, sehingga dapat tercipta pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Penegakan hukum yang tegas terhadap praktik gratifikasi akan memperkuat kepercayaan masyarakat

terhadap pemerintah dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dihasilkan.

B. Kebijakan Internal Kementerian Agama

Kementerian Agama Republik Indonesia telah menetapkan kebijakan internal yang komprehensif dalam program pengendalian gratifikasi untuk memastikan integritas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Salah satu landasan utama kebijakan ini adalah **Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2021** tentang Pengendalian Gratifikasi pada Kementerian Agama. Peraturan ini bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme melalui upaya pengendalian gratifikasi secara sistematis, terstruktur, komprehensif, terintegrasi, dan akuntabel.

Dalam rangka implementasi kebijakan tersebut, Kementerian Agama telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di setiap unit kerja. UPG bertugas untuk melaksanakan sosialisasi mengenai gratifikasi kepada pihak internal (seluruh pegawai), pihak eksternal (mitra kerja, pelaku usaha/rekanan, dan masyarakat), serta stakeholder di lingkungan satuan kerja. Selain itu, UPG juga melakukan pemetaan titik rawan praktik gratifikasi di lingkungan kerja untuk mencegah potensi penyalahgunaan wewenang.

Kementerian Agama juga telah melaksanakan e-learning pengendalian gratifikasi yang diikuti oleh ribuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Agama. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai mengenai pentingnya pengendalian gratifikasi dalam upaya pencegahan korupsi. Melalui kebijakan internal ini, Kementerian Agama berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari praktik korupsi dan gratifikasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

C. Kebijakan Kankemenag Kab. Purbalingga

Implementasi Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2021 di Kankemenag Kabupaten Purbalingga melalui konsep **Galaksi (Gerakan Tolak Gratifikasi, No Korupsi)** bertujuan untuk menegakkan pengendalian gratifikasi secara sistematis dan efektif dalam rangka menciptakan lingkungan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi. Program ini mengedepankan pentingnya pemahaman dan penerapan kebijakan terkait gratifikasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan menekankan pada penolakan terhadap setiap pemberian yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan dalam pelayanan publik. Dalam rangka implementasi ini, Kankemenag Purbalingga juga membuat kebijakan

membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi dengan menetapkan Surat keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga Nomor 40 Tahun 2024 Tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Program Galaksi juga mengedepankan pembentukan budaya kerja yang transparan dan akuntabel, dengan sistem pelaporan gratifikasi yang mudah diakses, aman, dan dapat dipercaya oleh seluruh pegawai. Selain itu, melalui pengawasan internal yang melibatkan pimpinan dan unit terkait, diharapkan kebijakan ini dapat berjalan dengan konsisten, mengurangi risiko terjadinya penyalahgunaan wewenang, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Kankemenag Purbalingga. Dengan semangat Galaksi, program ini bertujuan tidak hanya untuk mencegah praktik gratifikasi, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang bersih, adil, dan profesional, sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Agama yang mengutamakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi. Sebagai bagian dari implementasi program Galaksi, Kankemenag Purbalingga telah melaksanakan berbagai kegiatan, termasuk sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh pegawai mengenai pengendalian gratifikasi. Selain

itu, Kankemenag Purbalingga juga telah meluncurkan logo baru Galaksi sebagai simbol komitmen terhadap zona integritas dan upaya pencegahan korupsi.

1. Foto Peluncuran logo galaksi



Gambar 1. Penggunaan Pin Galaksi Serempak

2. Perubahan Logo Galaksi



Gambar 2. Logo Lama Galaksi dan Logo Baru Galaksi

Lambang atau logo Galaksi merupakan komitmen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga sebagai

unit pelayanan publik dalam penyelenggaraan pelayanan senantiasa mengedepankan prinsip pelayanan yang berintegritas, profesional, tidak diskriminatif, serta menolak semua bentuk gratifikasi dan koruptif. Hal ini untuk mewujudkan pelayanan Kankemenag Kab. Purbalingga sebagai pelayanan dengan mengedepankan kepada kepuasan pengguna layanan melalui tagline layanan **SEHATI (Santun, Efektif, Efisien, Humanis, Amanah, Tertib dan Ikhlas)**.

Pelayanan yang disajikan diharapkan menggambarkan nilai-nilai, kualitas, serta mempedomani standar pelayanan yang telah ditetapkan. Lambang ini berfungsi sebagai simbol yang menggambarkan identitas dan filosofi yang ingin ditonjolkan dalam interaksi dengan pengguna layanan. Berikut adalah beberapa makna yang dapat terkandung dalam lambang tersebut :

1. Warna Dasar Hitam

Warna hitam dalam prespektif pelayanan digambarkan dengan makna kekuatan, ketenangan dan profesionalisme. Jadi diharapkan layanan Kankemenag Kab. Purbalingga harus kuat memegang prinsip profesionalisme dengan tenang meskipun terdapat beberapa kekurangan seperti fasilitas dan sumberdaya.

2. Warna Kuning Emas pada symbol dan tulisan

Warna ini menggambarkan bahwa Kankemenag Kab.

Purbalingga mengedepankan pelayanan dengan kualitas tinggi yang berawal dari komitmen kuat pimpinan, namun tidak menghilangkan prinsip keceriaan, keramahan, serta senantiasa kreatif dan inovatis dalam penyelenggaraan pelayanan.

3. Bintang Lima

Berikut adalah beberapa nilai utama dalam filosofi bintang lima dalam pelayanan:

a. Pelayanan Berkualitas Tinggi

Pelayanan harus sangat profesional, dengan memperhatikan detail kecil yang dapat membuat perbedaan besar. Pelayanan yang diberikan harus dapat memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi pelanggan.

b. Perhatian pada Detail

Setiap elemen dalam pengalaman pelanggan harus diperhatikan dengan cermat. Ini bisa mencakup hal-hal kecil seperti kebersihan, kenyamanan, serta cara berkomunikasi yang sopan dan ramah.

c. Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas

Filosofi bintang lima mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberikan pengalaman yang menyenangkan dan tak terlupakan. Setiap interaksi dengan pelanggan harus dirancang untuk membuat mereka merasa dihargai.

d. Kecepatan dan Ketepatan

Pelayanan harus diberikan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas. Ketepatan dalam memenuhi permintaan pelanggan juga sangat penting agar mereka merasa dihargai dan dilayani dengan baik.

e. Empati dan Kearifan dalam Menyelesaikan Masalah

Staf yang terlibat dalam pelayanan harus menunjukkan empati dan kearifan dalam menghadapi masalah atau keluhan pelanggan. Kemampuan untuk mendengarkan dan memberikan solusi yang tepat merupakan kunci dalam menciptakan pengalaman positif.

4. Bentuk Bundar

Bentuk lambang bundar melambangkan filosofi antara lain

a. Kesatuan dan keterhubungan

Penyelenggaraan pelayanan Kankemenag Kab. Purbalingga merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling terhubung antara layanan satu dengan yang lain secara komperhensif. Layanan pada masing-masing seksi dan satker menjadi satu kesatuan yang utuh sebagai bentuk pelayanan terpadu

b. Harmoni dan keseimbangan

Perbedaan standar pelayanan dalam setiap layanan adalah harmoni yang menggambarkan makna saling

melengkapi dan juga sebagai bentuk keseimbangan dalam layanan.

Melalui program Galaksi, Kankemenag Purbalingga berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari praktik korupsi dan gratifikasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Program Penegakan Disiplin dan Sanksi terhadap Gratifikasi pada Kankemenag Kabupaten Purbalingga melalui “Galaksi” yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai di lingkungan Kankemenag mematuhi prinsip-prinsip integritas dan akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya. Setiap pegawai yang menerima gratifikasi dalam bentuk apapun yang dapat mempengaruhi objektivitas dalam pelayanan publik, baik berupa uang, barang, maupun fasilitas, wajib melaporkan penerimaan tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika gratifikasi tersebut tidak dilaporkan atau diduga melanggar ketentuan yang ada, maka pegawai yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku, mulai dari teguran lisan hingga pemberhentian, tergantung pada tingkat pelanggaran yang terjadi.

Sanksi tersebut diterapkan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pengendalian Gratifikasi, yang memberikan dasar hukum yang jelas untuk menindak pelanggaran gratifikasi. Selain itu, Kankemenag Purbalingga juga secara rutin

melakukan sosialisasi dan pelatihan terkait pengendalian gratifikasi untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya menjaga integritas dalam memberikan pelayanan publik. Dengan adanya program ini, diharapkan dapat tercipta budaya kerja yang bebas dari praktik korupsi dan gratifikasi, serta mewujudkan Kankemenag Purbalingga sebagai instansi pemerintah yang bersih, transparan, dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

BAB III

Prinsip-prinsip Pengendalian Gratifikasi

A. Prinsip Transparansi

Transparansi dapat memainkan peran yang sangat penting dalam mencegah terjadinya gratifikasi di lingkungan Kankemenag Kabupaten Purbalingga dengan memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pegawai atau pejabat publik dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka. Dengan adanya transparansi, setiap penerimaan barang, uang, atau fasilitas dari pihak luar akan diketahui oleh semua pihak terkait, baik secara internal maupun eksternal, sehingga meminimalisir potensi terjadinya gratifikasi yang tidak dilaporkan atau disembunyikan. Mekanisme pelaporan yang jelas dan dapat diakses oleh seluruh pegawai, seperti melalui sistem online atau saluran pelaporan yang aman, memungkinkan setiap gratifikasi yang diterima dilaporkan secara transparan dan diawasi oleh pihak berwenang.

Selain itu, dengan transparansi, masyarakat dan pihak terkait dapat dengan mudah memantau proses-proses administrasi yang dilakukan oleh Kankemenag Purbalingga, yang semakin memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Semua

tindakan yang mencurigakan atau berpotensi melanggar peraturan akan lebih mudah terdeteksi melalui pengawasan yang terbuka, baik oleh atasan, unit pengawasan, maupun masyarakat. Dengan demikian, transparansi berfungsi sebagai alat pencegahan yang efektif terhadap gratifikasi, karena setiap tindakan atau penerimaan yang tidak sesuai dengan ketentuan akan langsung mendapatkan perhatian, serta memberikan efek jera bagi pihak yang berusaha menyalahgunakan wewenang. Hal ini mendukung terciptanya budaya kerja yang bersih, akuntabel, dan profesional di lingkungan Kankemenag Purbalingga.

Kankemenag Kabupaten Purbalingga telah mengambil langkah strategis dalam menyusun prosedur layanan publik yang terbuka dan mudah diakses oleh masyarakat. Salah satu langkah penting yang dilakukan adalah menetapkan standar pelayanan yang jelas dan transparan, yang tercermin dalam informasi mengenai biaya atau tarif layanan yang diberikan. Misalnya, dalam prosedur pelayanan yang terkait dengan administrasi keagamaan atau layanan lainnya, Kankemenag Purbalingga secara tegas mencantumkan bahwa biaya atau tarif yang dikenakan adalah ****Rp. 0,- atau gratis****, sesuai dengan prinsip pelayanan publik yang tidak memungut biaya apapun dari masyarakat, guna

memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat mengakses layanan tersebut tanpa hambatan finansial.

Langkah ini menunjukkan komitmen Kankemenag Purbalingga untuk memberikan pelayanan yang adil dan bebas dari potensi gratifikasi atau pungutan liar. Dengan menyusun dan memublikasikan informasi tarif yang jelas, masyarakat akan merasa lebih percaya diri dan terbuka dalam mengakses layanan tanpa khawatir adanya biaya tersembunyi atau praktik korupsi. Selain itu, setiap pegawai yang terlibat dalam pelayanan publik juga diwajibkan untuk mematuhi prosedur ini dan memberikan informasi yang benar mengenai biaya layanan yang diterapkan, sehingga tidak ada ruang bagi praktik pungutan liar atau gratifikasi.

Kankemenag Purbalingga juga mengimplementasikan sistem pengawasan internal dan eksternal yang memastikan bahwa prosedur pelayanan yang sudah ditetapkan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Misalnya, laporan atau pengaduan dari masyarakat mengenai adanya ketidaksesuaian dalam penerapan tarif dapat langsung ditindaklanjuti oleh unit pengawasan untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas. Dengan langkah-langkah ini, Kankemenag Purbalingga berupaya menciptakan layanan publik yang bersih, efisien, dan dapat dipercaya, serta meminimalisir

potensi penyalahgunaan wewenang yang merugikan masyarakat.

B. Prinsip Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan prinsip penting dalam pengelolaan pemerintahan yang baik, termasuk di lingkungan Kankemenag Kabupaten Purbalingga, terutama dalam konteks pengendalian gratifikasi. Sebagai dasar untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan yang berkaitan dengan gratifikasi, akuntabilitas memastikan bahwa setiap pegawai dan pejabat publik di Kankemenag Purbalingga dapat memberikan penjelasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan atas setiap penerimaan hadiah, uang, barang, atau fasilitas dari pihak luar yang berkaitan dengan tugas dan wewenang mereka. Prinsip akuntabilitas ini tidak hanya berlaku dalam hal pelaporan gratifikasi, tetapi juga dalam seluruh proses pengelolaan pelayanan publik, sehingga dapat memastikan bahwa tidak ada praktik gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setiap tindakan yang diambil oleh pegawai, terutama yang berkaitan dengan gratifikasi, harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan transparansi. Untuk itu, Kankemenag Purbalingga mengharuskan seluruh pegawai untuk melaporkan

penerimaan gratifikasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta menyertakan bukti yang relevan dalam laporan tersebut. Dalam hal ini, akuntabilitas tidak hanya mengacu pada kewajiban pegawai untuk melaporkan gratifikasi, tetapi juga pada mekanisme pengawasan yang memungkinkan pihak berwenang untuk mengevaluasi, memverifikasi, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila terdapat ketidaksesuaian atau pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Dengan adanya akuntabilitas yang kuat, Kankemenag Purbalingga dapat memastikan bahwa setiap penerimaan gratifikasi akan diatur dengan prinsip yang jelas dan transparan, serta memberikan ruang bagi pengawasan internal dan eksternal yang efektif. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang bersih, mencegah praktik korupsi, dan menjaga integritas dalam setiap aspek pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Akuntabilitas juga memperkuat kepercayaan publik terhadap Kankemenag Purbalingga sebagai institusi yang menjalankan tugasnya dengan profesional dan bebas dari intervensi yang merugikan.

Langkah konkrit untuk pola pengawasan internal dan eksternal pengendalian gratifikasi yang efektif di Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama: pembentukan unit

pengendalian gratifikasi dan pengoptimalan penggunaan serta sosialisasi Whistleblowing System (WBS), serta penguatan pengawasan eksternal yang melibatkan partisipasi masyarakat dan lembaga pengawasan lainnya. Berikut adalah langkah-langkah detail yang bisa diterapkan:

1. Pola Pengawasan Internal

a. Membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi

1) Pembentukan Unit Khusus

Kankemenag Purbalingga perlu membentuk unit pengendalian gratifikasi yang bertugas untuk mengawasi, memverifikasi, dan menangani setiap laporan mengenai penerimaan gratifikasi. Unit ini dapat melibatkan perwakilan dari Inspektorat, bagian kepegawaian, dan pengawasan internal. Fungsi unit ini adalah untuk memastikan bahwa setiap gratifikasi yang diterima pegawai dilaporkan sesuai prosedur yang berlaku.

2) Tugas Unit Pengendalian Gratifikasi

Unit ini bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan atas gratifikasi yang dilaporkan, mengevaluasi apakah gratifikasi tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan

memberikan rekomendasi terkait tindak lanjutnya. Selain itu, unit ini juga berperan dalam memberikan arahan atau pelatihan kepada pegawai terkait kebijakan gratifikasi dan tata cara pelaporannya.

- 3) Penyusunan Prosedur dan SOP Gratifikasi
Unit ini juga harus menyusun dan memperbarui prosedur standar operasional (SOP) mengenai pengendalian gratifikasi, yang mencakup tata cara pelaporan, waktu pelaporan, dan tindakan yang akan diambil jika ditemukan gratifikasi yang melanggar ketentuan. SOP ini harus disosialisasikan kepada seluruh pegawai di Kankemenag Purbalingga.

b. Mengoptimalkan Pemanfaatan dan Sosialisasi *Whistleblowing System (WBS)*

1) Implementasi Sistem WBS

Kankemenag Purbalingga perlu mengimplementasikan dan mengoptimalkan penggunaan *Whistleblowing System (WBS)* yang memungkinkan pegawai maupun masyarakat untuk melaporkan potensi gratifikasi atau praktik korupsi lainnya secara anonim dan tanpa takut adanya pembalasan.

WBS ini dapat berupa platform online atau kotak pengaduan yang mudah diakses oleh siapa saja.

2) Sosialisasi WBS kepada Pegawai dan Masyarakat

Agar WBS berfungsi efektif, Kankemenag Purbalingga harus melakukan sosialisasi secara rutin kepada seluruh pegawai dan masyarakat mengenai cara kerja sistem ini, serta pentingnya peran mereka dalam menjaga integritas dan menghindari gratifikasi. Pelatihan mengenai pemanfaatan WBS ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa semua pihak memahami bagaimana cara melaporkan secara benar dan aman.

3) Keamanan dan Kerahasiaan Pengaduan

Kankemenag Purbalingga perlu memastikan bahwa semua laporan yang diterima melalui WBS ditangani dengan penuh kerahasiaan. Setiap pelaporan harus diproses secara profesional dan transparan, serta dilakukan tindakan yang tegas terhadap laporan yang terbukti benar.

4) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Semua laporan yang masuk melalui WBS

harus dievaluasi oleh unit pengendalian gratifikasi dan ditindaklanjuti sesuai prosedur. Keberhasilan WBS dapat diukur dari jumlah pelaporan yang diterima dan diselesaikan dengan baik, serta tingkat kepuasan pegawai dan masyarakat terhadap sistem pengawasan ini.

2. Pola Pengawasan Eksternal

a. Melibatkan Masyarakat dalam Pengawasan

1) Saluran Pengaduan yang Aksesibel

Kankemenag Purbalingga harus menyediakan saluran pengaduan yang mudah diakses oleh masyarakat untuk melaporkan praktik gratifikasi atau pungutan liar. Pengaduan ini bisa disampaikan melalui aplikasi, email resmi, kotak pengaduan, atau melalui pertemuan langsung dengan pejabat yang berwenang.

Website: <https://kemenagpurbalingga.id>

Email : upgkemenagpurbalingga@gmail.com

UPG :085189299292

Whatsapp :0851 4115 5300

SP4N LAPOR : <https://lapor.go.id>

2) Sosialisasi kepada Masyarakat

Untuk mendukung pengawasan eksternal,

penting bagi Kankemenag Purbalingga untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait mekanisme pelaporan gratifikasi dan pentingnya keterlibatan mereka dalam menjaga integritas layanan publik. Hal ini bisa dilakukan melalui forum-forum masyarakat, media sosial, dan website resmi Kankemenag.



Gambar 3. Foto Kegiatan sosialisasi Galaksi

3) Pemberdayaan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Kankemenag Purbalingga bisa menggandeng LSM yang memiliki fokus pada pemberantasan korupsi untuk bekerja sama dalam pengawasan eksternal. LSM ini dapat membantu dalam memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai

pengendalian gratifikasi serta berfungsi sebagai mitra dalam memonitor dan melaporkan potensi pelanggaran.

b. Kerja Sama dengan Lembaga Pengawasan Pemerintah dan Non-Pemerintah

1) Koordinasi dengan KPK dan BPKP

Kankemenag Purbalingga perlu menjalin koordinasi dengan lembaga-lembaga pengawasan eksternal seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atau Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk memastikan bahwa kebijakan pengendalian gratifikasi sesuai dengan standar nasional dan dilaksanakan dengan baik. Lembaga-lembaga ini dapat memberikan masukan atau melakukan audit terhadap sistem pengendalian gratifikasi yang diterapkan.

2) Audit Eksternal secara Berkala

Selain itu, Kankemenag Purbalingga dapat mengadakan audit eksternal secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas program pengendalian gratifikasi. Hasil audit eksternal ini dapat digunakan untuk memperbaiki

kebijakan dan prosedur yang ada agar lebih efektif dalam mencegah terjadinya gratifikasi.

c. Transparansi dalam Pengelolaan Gratifikasi

1) Publikasi Laporan Pengendalian Gratifikasi

Kankemenag Purbalingga harus secara rutin mempublikasikan laporan mengenai penerimaan gratifikasi yang telah diterima dan ditangani, serta langkah-langkah yang diambil. Laporan ini harus dapat diakses oleh publik melalui situs web resmi atau media sosial Kankemenag. Situs Resmi Kankemenag Purbalingga dapat diakses pada alamat <https://kemenagpurbalingga.id>



Gambar 4. Foto Website

2) Monitoring oleh Publik dan Media

Media massa dapat berperan sebagai pengawas eksternal yang independen. Kankemenag Purbalingga dapat

mengundang wartawan dan media untuk memantau kegiatan pengendalian gratifikasi, serta menanggapi isu-isu yang beredar di masyarakat. Hal ini juga berfungsi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan gratifikasi.

3. Sinergi Pengawasan Internal dan Eksternal

1) Koordinasi Pengawasan Internal dan Eksternal

Pengawasan internal dan eksternal harus bekerja sinergis untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang berkaitan dengan gratifikasi dapat diawasi secara menyeluruh. Kankemenag Purbalingga dapat mengadakan pertemuan rutin antara tim pengawas internal dengan lembaga pengawas eksternal untuk berbagi informasi dan memastikan tindakan yang diambil sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

2) Tindak Lanjut Terhadap Laporan

Baik laporan yang diterima dari pengawasan internal maupun eksternal harus diproses secara transparan dan jelas. Kankemenag Purbalingga wajib memastikan bahwa setiap laporan mendapatkan penanganan yang adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

C. Prinsip Integritas

Integritas merupakan landasan utama dalam membangun sistem yang bersih, transparan, dan akuntabel, terutama dalam konteks pengendalian gratifikasi di lingkungan instansi pemerintahan, seperti di Kankemenag Kabupaten Purbalingga. Integritas mengacu pada kesadaran dan komitmen seseorang untuk bertindak sesuai dengan prinsip moral dan etika yang tinggi, tanpa terpengaruh oleh godaan atau kepentingan pribadi yang dapat merusak keadilan dan kepercayaan publik. Dalam hal ini, pentingnya integritas dalam menolak gratifikasi sangat erat kaitannya dengan kemampuan seorang pegawai untuk menjaga sikap profesionalisme dan tidak tergoda menerima hadiah atau imbalan yang dapat mempengaruhi kebijakan atau keputusan yang diambil dalam melayani publik.

Gratifikasi, yang sering kali diberikan dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan atau keputusan, berpotensi mengarah pada konflik kepentingan. Jika pegawai atau pejabat menerima gratifikasi, hal tersebut bisa merusak objektivitas dan mengurangi kualitas pelayanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, memiliki integritas yang kuat berarti mampu menolak segala bentuk gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan, dan lebih memilih

untuk berpegang teguh pada kode etik profesi dan prinsip-prinsip moral.

Pentingnya integritas dalam menolak gratifikasi juga berhubungan dengan kepercayaan publik. Ketika pegawai atau lembaga pemerintah memiliki integritas yang tinggi dan konsisten dalam menolak gratifikasi, maka hal itu akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Sebaliknya, apabila gratifikasi diterima dan tidak ditangani dengan baik, maka masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap institusi tersebut, yang pada akhirnya bisa merusak citra organisasi dan menciptakan budaya korupsi.

Dengan integritas yang kokoh, setiap pegawai di lingkungan Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh rasa tanggung jawab, tanpa ada pengaruh dari gratifikasi atau imbalan yang dapat merugikan kepentingan publik. Oleh karena itu, penguatan integritas di kalangan pegawai sangat penting, karena hal ini menjadi jaminan bahwa keputusan yang diambil dan layanan yang diberikan benar-benar untuk kepentingan masyarakat, bukan untuk keuntungan pribadi atau kelompok tertentu.

Langkah konkrit untuk penyuluhan dan pelatihan

dalam membentuk budaya integritas di lingkungan kerja Kankemenag Kabupaten Purbalingga sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memahami nilai-nilai integritas, serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diterapkan :

1. Penyuluhan Rutin mengenai Integritas

- a. Penyuluhan Berkala**

Kankemenag Purbalingga perlu menyelenggarakan penyuluhan rutin mengenai pentingnya integritas di lingkungan kerja. Penyuluhan ini bisa dilakukan setiap bulan atau setiap tiga bulan sekali, dengan mengundang narasumber yang berkompeten, seperti ahli etika publik atau tokoh yang memiliki pengalaman dalam bidang antikorupsi.

- b. Topik Penyuluhan

Beberapa topik yang dapat disampaikan dalam penyuluhan meliputi pengertian integritas, dampak negatif dari gratifikasi, hubungan antara integritas dan kualitas pelayanan publik, serta langkah-langkah yang harus diambil untuk menolak gratifikasi. Penyuluhan ini juga harus mengedukasi pegawai mengenai risiko hukum

dan moral yang dihadapi jika melanggar nilai-nilai integritas.

c. Metode Penyuluhan yang Interaktif

Penyuluhan dapat dilakukan secara interaktif, dengan mengadakan sesi tanya jawab dan diskusi kelompok. Hal ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pemahaman pegawai terhadap integritas dan memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman serta mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam menegakkan integritas di lingkungan kerja.

2. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai

a. Pelatihan Peningkatan Pemahaman tentang Etika Kerja.

Kankemenag Purbalingga harus menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada etika kerja dan pengendalian gratifikasi. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman pegawai tentang pentingnya menjaga integritas, serta bagaimana menanggapi situasi di mana mereka mungkin menghadapi tawaran gratifikasi. Pelatihan ini dapat mencakup simulasi atau studi kasus yang memberikan pemahaman lebih jelas mengenai cara-cara menanggulangi godaan gratifikasi.

b. Pelatihan Sistem Pengaduan dan Pelaporan Gratifikasi**

Memberikan pelatihan mengenai penggunaan sistem pengaduan dan pelaporan gratifikasi (*Whistleblowing System/WBS*) kepada pegawai agar mereka tahu bagaimana melaporkan dugaan gratifikasi atau penyimpangan lainnya secara aman dan rahasia. Hal ini akan memberi pegawai rasa aman dan mendukung mereka untuk bertindak jujur dalam menjaga integritas.

c. Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Pegawai yang memiliki posisi kepemimpinan di Kankemenag Purbalingga perlu dilibatkan dalam pelatihan kepemimpinan berbasis integritas. Mereka harus dipastikan mampu memberikan teladan yang baik dalam menegakkan integritas, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan yang berbasis integritas akan mempengaruhi budaya kerja secara keseluruhan.

3. Sosialisasi Kebijakan Pengendalian Gratifikasi

a. Sosialisasi Kebijakan Internal

Setiap pegawai perlu mendapatkan pemahaman yang jelas mengenai kebijakan internal terkait pengendalian gratifikasi. Sosialisasi ini bisa

dilakukan melalui seminar atau workshop yang menghadirkan pejabat yang berkompeten untuk menjelaskan peraturan yang berlaku. Pegawai juga perlu diberi pemahaman mengenai konsekuensi hukum dan etika yang akan mereka hadapi jika terlibat dalam praktik gratifikasi.

b. Penyebaran Materi Informasi

Untuk memperkuat pemahaman, materi tentang kebijakan pengendalian gratifikasi perlu disebarluaskan secara tertulis, baik melalui brosur, poster, maupun website resmi Kankemenag Purbalingga. Informasi ini harus mudah diakses oleh semua pegawai dan dapat digunakan sebagai referensi setiap kali mereka merasa ragu dalam menerima hadiah atau gratifikasi.

4. Penguatan *Role Model* dan Teladan dari Pimpinan

a. Pimpinan sebagai Teladan Integritas

Para pimpinan di Kankemenag Purbalingga harus menjadi contoh utama dalam hal integritas. Pimpinan yang menampilkan perilaku jujur, transparan, dan berpegang teguh pada prinsip integritas akan mempengaruhi budaya kerja di tingkat bawah. Pimpinan harus menunjukkan sikap yang konsisten dengan kebijakan anti-

gratifikasi, serta mendukung dan menghargai pegawai yang melaporkan potensi gratifikasi.

b. Penyampaian Komitmen Pimpinan

Pimpinan harus secara terbuka menyampaikan komitmennya terhadap integritas dalam setiap kesempatan, baik dalam rapat internal, acara pelatihan, maupun forum lainnya. Komitmen ini harus tercermin dalam keputusan yang diambil, sehingga pegawai merasa bahwa nilai-nilai integritas bukan sekadar wacana, tetapi benar-benar diterapkan.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Integritas

a. Membangun Budaya Terbuka dan Transparan

Kankemenag Purbalingga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong terbukanya komunikasi antar pegawai. Pegawai harus merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, melaporkan permasalahan, atau memberikan masukan terkait pengendalian gratifikasi tanpa rasa takut atau terancam.

b. Penguatan Sistem Penghargaan untuk Pegawai Berintegritas

Pemberian penghargaan atau pengakuan bagi pegawai yang menunjukkan komitmen terhadap

integritas, seperti menolak gratifikasi atau melaporkan gratifikasi yang diterima, akan memberikan dorongan positif. Sistem ini dapat berupa penghargaan bulanan atau tahunan, sertifikat penghargaan, atau pengakuan dalam bentuk lainnya yang dapat meningkatkan moral pegawai untuk selalu berperilaku jujur dan transparan.

6. Evaluasi dan Monitoring Secara Berkala

a. Evaluasi Keberhasilan Program

Untuk memastikan keberhasilan penyuluhan dan pelatihan, Kankemenag Purbalingga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap dampak dari program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan pegawai atau wawancara mendalam untuk mengetahui apakah pegawai benar-benar memahami dan menerapkan nilai-nilai integritas dalam pekerjaan sehari-hari.

b. Penyempurnaan Program Berdasarkan Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi, program penyuluhan dan pelatihan dapat disempurnakan agar lebih efektif dalam membentuk budaya integritas. Jika diperlukan, topik atau metode pelatihan dapat

disesuaikan dengan tantangan atau permasalahan yang dihadapi di lapangan.

- c. Dengan langkah-langkah konkrit ini, Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat membangun budaya integritas yang kuat di kalangan pegawainya. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari gratifikasi, di mana setiap pegawai memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi untuk bertindak sesuai dengan prinsip moral dan etika yang berlaku, serta memberikan pelayanan publik yang bersih dan berkualitas.

BAB IV

Prosedur Pengendalian Gratifikasi

A. Prosedur Penerimaan Gratifikasi

Mekanisme yang harus diikuti jika seorang pegawai di Kankemenag Kabupaten Purbalingga menerima gratifikasi perlu jelas dan tegas agar tindakan tersebut dapat ditangani dengan transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berikut adalah langkah-langkah yang harus diikuti :

1. Pengenalan Gratifikasi

Sebelum memulai, setiap pegawai harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan gratifikasi dan batasan-batasan yang berlaku. Gratifikasi adalah pemberian dalam bentuk apa pun yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang, barang, fasilitas, maupun jasa yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, setiap pegawai perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang jenis-jenis gratifikasi yang tidak diperbolehkan.

2. Melakukan Laporan Gratifikasi

Apabila seorang pegawai menerima gratifikasi, langkah pertama yang harus dilakukan adalah segera melaporkan penerimaan tersebut kepada atasan

langsung atau unit yang bertanggung jawab, misalnya Unit Pengendalian Gratifikasi atau melalui sistem pengaduan yang telah disediakan. Laporan ini harus dilakukan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya setelah gratifikasi diterima, guna memastikan tindakan dapat segera ditindaklanjuti.

3. Menyampaikan Laporan Melalui **Whistleblowing System (WBS)**

Untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan pegawai, Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat menyediakan sistem pengaduan internal, seperti *Whistleblowing System (WBS)* yang terdapat pada layanan PTSP online. Pegawai yang menerima gratifikasi bisa melaporkan kejadian tersebut melalui sistem ini, yang menjamin identitas pelapor tetap terlindungi. Melalui WBS, pegawai dapat memberikan informasi mengenai gratifikasi yang diterima tanpa khawatir akan adanya pembalasan.



Gambar 5. WBS Kemenag Purbalingga

4. Penyelidikan dan Verifikasi

Setelah laporan diterima, langkah berikutnya adalah melakukan penyelidikan untuk memastikan apakah gratifikasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam proses ini, pihak yang berwenang, seperti bagian Pengawasan Internal atau Inspektorat, akan melakukan verifikasi terhadap laporan tersebut untuk memastikan bahwa gratifikasi yang diterima tidak terkait dengan upaya untuk mempengaruhi keputusan atau tindakan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5. Pencatatan dan Pengumpulan Bukti

Seluruh informasi yang terkait dengan gratifikasi yang diterima harus dicatat secara rinci, termasuk bukti-bukti pendukung seperti nota, kwitansi, atau bentuk lain yang relevan. Bukti-bukti tersebut digunakan untuk mendukung proses verifikasi dan penyelidikan lebih lanjut. Penyimpanan dan pengolahan bukti ini harus dilakukan dengan transparan dan sesuai prosedur hukum yang berlaku.

6. Penyampaian Keputusan

Berdasarkan hasil penyelidikan, jika terbukti bahwa gratifikasi yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan, maka keputusan yang diambil dapat berupa sanksi administrasi, seperti peringatan tertulis, penurunan jabatan, atau bahkan pemberhentian sesuai

dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Namun, jika gratifikasi tersebut dianggap sah dan tidak mempengaruhi keputusan, maka pegawai tersebut dapat diminta untuk menyampaikan kembali atau mengembalikan gratifikasi kepada pihak yang memberikan.

7. Penyuluhan dan Pembinaan

Setelah tindakan atau keputusan dijatuhkan, penting untuk melakukan pembinaan kepada pegawai yang terlibat dalam kasus gratifikasi. Pembinaan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya integritas dalam pekerjaan serta penguatan nilai-nilai etika kerja di lingkungan Kankemenag Kabupaten Purbalingga. Pembinaan ini juga diharapkan dapat mencegah terulangnya kejadian serupa di masa depan.

8. Pengembalian Gratifikasi

Jika gratifikasi yang diterima terbukti melanggar ketentuan atau tidak sesuai dengan aturan yang ada, langkah terakhir yang harus diambil adalah mengembalikan gratifikasi tersebut kepada pemberi. Pengembalian ini harus dilakukan secara transparan dan dilaporkan kepada atasan atau unit yang berwenang untuk memastikan bahwa tidak ada praktik gratifikasi yang merusak integritas dan transparansi di

lingkungan Kankemenag Kabupaten Purbalingga.

Melalui mekanisme yang jelas dan tegas ini, Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat menjaga integritas pegawai dan menghindari potensi praktik korupsi yang merugikan kualitas pelayanan publik.

B. Prosedur Pelaporan dan Penanganan Gratifikasi

Untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang berkaitan dengan gratifikasi dapat ditangani dengan transparan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, Kankemenag Kabupaten Purbalingga telah menetapkan prosedur pelaporan dan penanganan gratifikasi yang jelas. Prosedur ini bertujuan untuk mencegah terjadinya praktik gratifikasi, sekaligus menjaga integritas dan akuntabilitas di lingkungan kerja. Berikut adalah langkah-langkah yang harus diikuti :

1. Prosedur Pelaporan Gratifikasi

- a. Melaporkan Gratifikasi kepada Atasan Langsung atau Unit Pengendalian Gratifikasi Pegawai yang menerima gratifikasi wajib segera melaporkan penerimaan tersebut kepada atasan langsung atau **Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG)** di Kankemenag Kabupaten Purbalingga. Pelaporan ini harus dilakukan segera setelah gratifikasi diterima atau dalam waktu maksimal 1x24 jam.

Laporan harus mencakup rincian tentang siapa yang memberikan gratifikasi, bentuk gratifikasi yang diterima, serta alasan mengapa gratifikasi tersebut diberikan.

- b. Penggunaan *Whistleblowing System (WBS)* Jika pegawai merasa tidak nyaman melaporkan langsung kepada atasan atau khawatir akan adanya pembalasan, pegawai dapat menggunakan sistem pengaduan internal yang aman dan terjamin kerahasiaannya, yaitu *Whistleblowing System (WBS)*. WBS memungkinkan pegawai untuk melaporkan gratifikasi tanpa mengungkapkan identitas mereka secara langsung. Laporan melalui WBS akan diteruskan kepada unit pengawasan untuk ditindaklanjuti.
- c. Dokumentasi Laporan Setiap laporan yang diterima akan didokumentasikan secara rinci, termasuk informasi terkait pihak pemberi gratifikasi, jenis gratifikasi, dan waktu penerimaan. Dokumentasi ini sangat penting untuk memastikan transparansi dalam penanganan kasus gratifikasi.

2. Proses Verifikasi dan Penyelidikan

- a. Penyelidikan oleh Tim Pengendalian Gratifikasi Setelah menerima laporan, Unit Pengendalian

Gratifikasi atau tim yang ditunjuk oleh pimpinan Kankemenag Kabupaten Purbalingga akan melakukan verifikasi terhadap laporan tersebut. Penyelidikan ini bertujuan untuk memastikan apakah gratifikasi yang diterima berkaitan dengan upaya untuk mempengaruhi keputusan atau tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Penyelidikan Independen (Jika Diperlukan) Jika penyelidikan internal dirasa belum cukup, maka pihak berwenang dapat melakukan penyelidikan lebih lanjut dengan melibatkan pihak independen seperti Inspektorat Daerah atau Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk memastikan bahwa tindakan gratifikasi tidak melanggar hukum atau peraturan yang berlaku.

3. Tindak Lanjut dan Keputusan

- a. Keputusan Hasil Penyelidikan Berdasarkan hasil penyelidikan, jika terbukti bahwa gratifikasi yang diterima tidak mempengaruhi keputusan pegawai atau tidak melanggar ketentuan, maka gratifikasi tersebut dapat dianggap sah dan pegawai tidak akan dikenakan sanksi. Namun, jika terbukti bahwa gratifikasi diberikan dengan tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi integritas pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tindakan lebih

lanjut akan diambil.

- b. Pengembalian Gratifikasi Jika gratifikasi dianggap melanggar aturan, pegawai yang menerima gratifikasi diwajibkan untuk mengembalikan hadiah atau imbalan yang diterima kepada pemberi gratifikasi atau menyampaikan kepada unit pengendalian untuk diproses lebih lanjut.
- c. Penerapan Sanksi Apabila terbukti terjadi pelanggaran terkait gratifikasi, pegawai yang terlibat akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sanksi dapat berupa sanksi administratif, penurunan jabatan, hingga pemecatan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Keputusan sanksi akan diputuskan oleh pimpinan Kankemenag Kabupaten Purbalingga setelah mempertimbangkan hasil penyelidikan dan evaluasi.

4. Penyuluhan dan Pembinaan

Setelah penanganan gratifikasi selesai, pegawai yang terlibat akan menjalani proses pembinaan atau penyuluhan terkait pentingnya integritas dan etika dalam bekerja. Pembinaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami dengan baik tentang gratifikasi dan cara menghindarinya, serta

memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengendalian gratifikasi di masa depan.

5. Monitoring dan Evaluasi

Unit Pengendalian Gratifikasi Kankemenag Kabupaten Purbalingga akan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap prosedur pelaporan dan penanganan gratifikasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem pelaporan berjalan dengan baik, serta untuk mengevaluasi apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan untuk memperkuat upaya pengendalian gratifikasi di lingkungan kerja.

Dengan mengikuti prosedur pelaporan dan penanganan gratifikasi yang jelas dan sistematis ini, diharapkan Kankemenag Kabupaten Purbalingga dapat menjaga integritas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari praktik gratifikasi, sehingga kualitas pelayanan publik dapat tetap terjaga dengan baik.

C. Pengawasan dan Evaluasi

Sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan pelaksanaan prosedur pengendalian gratifikasi melalui program Galaksi dapat diterapkan dengan langkah-langkah berikut :

1. Pembentukan Tim Pengawasan Khusus

Tim pengawasan yang terdiri dari perwakilan berbagai

unit internal dan eksternal harus dibentuk untuk memastikan pelaksanaan program Galaksi sesuai dengan prosedur. Tim ini bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi dan pemantauan rutin terhadap seluruh aktivitas yang terkait dengan pengendalian gratifikasi.

Penggunaan Teknologi dan Sistem Digital

Mengimplementasikan aplikasi atau platform digital yang memungkinkan pemantauan secara real-time terhadap penerimaan gratifikasi. Aplikasi ini dapat digunakan untuk melaporkan, memverifikasi, dan mendokumentasikan setiap transaksi yang berpotensi melibatkan gratifikasi.

2. Pelatihan dan Sosialisasi Berkelanjutan

Program pelatihan yang terstruktur untuk seluruh pegawai dan pemangku kepentingan lainnya harus dilakukan secara berkala agar mereka memahami prosedur pengendalian gratifikasi, cara melaporkan, dan konsekuensi dari pelanggaran.

3. Mekanisme Pelaporan yang Aman dan Anonim

Menyediakan saluran pelaporan yang aman dan anonim untuk memudahkan individu melaporkan dugaan gratifikasi tanpa rasa takut akan pembalasan. Hal ini mendorong keterlibatan semua pihak dalam menjaga integritas program.

4. Audit dan Evaluasi Berkala

Mengadakan audit rutin dan evaluasi program Galaksi untuk menilai efektivitas prosedur pengendalian gratifikasi. Hasil audit ini kemudian digunakan untuk memperbaiki sistem atau prosedur yang kurang efektif.

5. Tindak Lanjut dan Sanksi yang Tegas

Sistem pengawasan harus dilengkapi dengan mekanisme tindak lanjut yang jelas bagi setiap laporan yang diterima. Penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran gratifikasi akan memperkuat komitmen terhadap integritas dan transparansi dalam pelaksanaan program.

Dengan langkah-langkah ini, program Galaksi dapat berjalan dengan lebih baik, memastikan pengendalian gratifikasi terlaksana secara maksimal, dan menjaga kepercayaan publik terhadap sistem yang ada.

BAB V

Strategi Sosialisasi dan Pendidikan

A. Program Sosialisasi "Galaksi"

1. Program sosialisasi yang dapat dilaksanakan untuk mengedukasi pegawai dan masyarakat tentang pentingnya menolak gratifikasi.

Program sosialisasi yang dapat dilaksanakan untuk mengedukasi pegawai dan masyarakat tentang pentingnya menolak gratifikasi dapat dirancang dengan pendekatan yang komprehensif dan menyeluruh, mencakup berbagai metode edukasi yang mudah dipahami. Berikut adalah langkah-langkah yang bisa dilakukan:

- a. Kampanye Informasi melalui Media Sosial dan Website

Meluncurkan kampanye informasi melalui platform media sosial dan website resmi instansi, yang berfokus pada pentingnya menolak gratifikasi. Materi kampanye dapat berupa infografis, video pendek, dan artikel yang menjelaskan definisi gratifikasi, dampaknya terhadap integritas, serta cara-cara menolaknya. Kampanye ini dapat menggunakan tagar (#) yang mudah diingat untuk memperluas jangkauan dan memicu diskusi publik. **Contoh video kampanye**

penolakan gratifikasi

b. Pelatihan dan Workshop untuk Pegawai

Mengadakan pelatihan dan workshop secara rutin bagi pegawai untuk meningkatkan pemahaman mereka mengenai gratifikasi dan prosedur yang benar dalam menolaknya. Dalam pelatihan ini, dapat dihadirkan narasumber yang berkompeten, seperti pakar anti-korupsi atau pejabat yang berpengalaman, untuk memberikan wawasan serta berbagi pengalaman. Simulasi atau *role-play* dapat digunakan agar pegawai lebih memahami bagaimana menghadapi situasi yang melibatkan gratifikasi.

c. Seminar dan Diskusi Terbuka dengan Masyarakat

Mengadakan seminar atau forum diskusi terbuka yang melibatkan masyarakat dan pegawai. Pada acara ini, berbagai pihak dapat berdiskusi tentang cara-cara untuk menanggulangi gratifikasi dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan ini juga dapat melibatkan tokoh masyarakat, akademisi, atau pihak berwenang untuk memberikan perspektif yang lebih luas.

d. Penyebaran Materi Edukasi di Tempat Kerja dan Fasilitas Umum

Menyebarkan poster, brosur, dan materi edukasi lainnya di tempat-tempat yang sering dijangkau oleh

pegawai dan masyarakat, seperti ruang tunggu, kantor, dan pusat layanan publik. Materi ini dapat berisi pesan yang mudah dipahami tentang pentingnya menolak gratifikasi serta langkah-langkah konkret yang harus dilakukan jika dihadapkan pada situasi tersebut.

- e. Program *Reward* untuk Pegawai yang Berintegritas
Membuat program penghargaan atau reward bagi pegawai yang secara aktif menolak gratifikasi dan menunjukkan integritas tinggi dalam bekerja. Ini dapat menjadi contoh positif yang menginspirasi pegawai lainnya untuk mengikuti prinsip yang sama.
- f. Survei dan *Feedback* untuk Meningkatkan Kesadaran
Melakukan survei atau kuisioner kepada pegawai dan masyarakat untuk menilai tingkat pemahaman mereka tentang gratifikasi dan pengendaliannya. Hasil survei ini kemudian digunakan untuk menyusun materi sosialisasi yang lebih efektif serta mengidentifikasi area yang perlu mendapat perhatian lebih.
- g. Partisipasi dalam Acara Komunitas dan Pendidikan
Berpartisipasi dalam acara komunitas atau kegiatan pendidikan yang melibatkan anak-anak muda, mahasiswa, atau organisasi sosial. Dalam acara ini, dilakukan pembekalan mengenai nilai-nilai integritas,

etika, dan pentingnya menolak gratifikasi sejak dini.

Dengan pendekatan yang beragam, program sosialisasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran baik di kalangan pegawai maupun masyarakat tentang bahaya gratifikasi, serta mengajak mereka untuk bersama-sama menciptakan lingkungan yang bebas dari praktik-praktik tersebut.

2. Pemanfaatan media internal (*newsletter*, poster, webinar)

Untuk menyebarkan informasi terkait Galaksi.

Pemanfaatan media internal untuk menyebarkan informasi terkait program Galaksi dalam rangka pengendalian gratifikasi:

a. *Newsletter Internal*

Judul: **"Galaksi: Program Pengendalian Gratifikasi untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Bersih dan Transparan"**

Deskripsi: *Newsletter* bulanan yang dikirimkan ke seluruh pegawai melalui email atau intranet perusahaan, berisi artikel dan informasi terkait perkembangan program Galaksi, pentingnya pengendalian gratifikasi, serta cara-cara untuk menolaknya.

Konten: **Artikel Utama: Penjelasan tentang apa itu program Galaksi dan tujuan utamanya untuk mencegah gratifikasi di tempat kerja.**

Wawancara: Pendapat dari pimpinan atau pejabat terkait mengenai komitmen instansi terhadap program ini.

Kisah Sukses: Cerita atau testimoni dari pegawai yang telah melaporkan gratifikasi atau mengikuti prosedur dengan baik.

Tips dan Trik: Langkah-langkah praktis untuk mengenali gratifikasi dan cara menolaknya.

Pengumuman: Kegiatan atau pelatihan terkait program Galaksi yang akan datang.

Infografis: Visualisasi yang menarik tentang langkah-langkah yang harus dilakukan jika ada tawaran gratifikasi.

b. Poster Internal

Judul: **"Galaksi: Tolak Gratifikasi No Korupsi"**

Deskripsi: Poster yang dipasang di area strategis dalam kantor, seperti ruang rapat, lobi, atau dekat mesin fotokopi, untuk mengingatkan pegawai tentang pentingnya menolak gratifikasi dan menjalankan prosedur yang benar.

Konten:

Pesan Utama: **"Gratifikasi Bukan Hadiah, Tapi Sebuah Tantangan terhadap Integritas!"**

Visual: Gambar pegawai yang dengan tegas menolak tawaran gratifikasi atau gambar yang

menggambarkan transparansi dan integritas.

Informasi Kontak: Nomor hotline atau link aduan dan wbs yang bisa digunakan pegawai untuk melaporkan gratifikasi secara aman dan anonim.

Call to Action: "Ayo, jadilah bagian dari perubahan dengan mendukung program Galaksi!"

c. Webinar Internal

Judul **Webinar: "Membangun Budaya Anti-Gratifikasi: Pelatihan Program Galaksi untuk Pegawai"**

Deskripsi: Webinar yang diadakan untuk memberikan pengetahuan mendalam kepada pegawai tentang program Galaksi, prosedur pengendalian gratifikasi, serta cara-cara untuk melaporkan potensi gratifikasi.

Melalui pemanfaatan media internal ini, informasi terkait program Galaksi dapat disebarkan secara efektif dan memudahkan pegawai untuk memahami serta berpartisipasi dalam upaya pengendalian gratifikasi.

B. Pelatihan dan Workshop

Program pelatihan atau workshop mengenai pengendalian gratifikasi dapat dirancang untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan keterampilan pegawai dalam mengenali serta menanggulangi gratifikasi di tempat kerja. Pelatihan ini akan dilaksanakan secara berkala dengan

mengundang narasumber yang berkompeten, seperti pakar anti-korupsi atau pejabat instansi terkait, untuk memberikan wawasan mengenai dampak negatif gratifikasi terhadap integritas individu dan organisasi. Materi yang disampaikan akan mencakup pemahaman dasar tentang gratifikasi, contoh-contoh nyata, serta prosedur yang harus diikuti dalam menolak dan melaporkan gratifikasi. Selain itu, peserta akan dilibatkan dalam sesi diskusi interaktif dan simulasi kasus, di mana mereka dapat berlatih mengidentifikasi situasi yang melibatkan gratifikasi dan mengetahui langkah-langkah yang tepat untuk menghadapinya. Program ini juga akan memperkenalkan sistem pelaporan gratifikasi yang aman dan transparan, seperti aplikasi atau saluran pelaporan anonim, yang memungkinkan pegawai untuk melaporkan dugaan gratifikasi tanpa rasa takut akan pembalasan. Sebagai penutup, evaluasi pelatihan akan dilakukan untuk mengukur efektivitasnya, serta memberikan sertifikat bagi peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan, sebagai bentuk apresiasi atas komitmen mereka dalam mendukung pengendalian gratifikasi.

C. Program Penguatan Komitmen Pimpinan dan Pegawai

Program Penguatan Komitmen Pimpinan dan Pegawai Kankemenag Kabupaten Purbalingga bertujuan untuk memastikan seluruh jajaran di lingkungan Kementerian

Agama Kabupaten Purbalingga memiliki pemahaman yang kuat dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dengan integritas, bebas dari praktik gratifikasi, dan mendukung tata kelola yang bersih serta transparan. Program ini akan difokuskan pada peningkatan kesadaran tentang pentingnya menegakkan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan maupun pegawai.

Langkah pertama dalam program ini adalah ****pembekalan kepada pimpinan**** Kankemenag Kabupaten Purbalingga melalui serangkaian pelatihan dan workshop yang menekankan peran penting pemimpin dalam menciptakan budaya anti-gratifikasi dan mendorong budaya kerja yang bersih. Dalam pelatihan ini, pimpinan akan diberikan wawasan mengenai kebijakan pengendalian gratifikasi, peran mereka sebagai contoh teladan, dan bagaimana membangun sistem yang mendukung transparansi dan akuntabilitas di organisasi. Pimpinan juga akan dilibatkan dalam sesi diskusi tentang tantangan yang mungkin dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut serta strategi untuk mengatasinya.

Setelah penguatan komitmen pada pimpinan, program ini dilanjutkan dengan ****pelatihan untuk seluruh pegawai**** di Kankemenag Kabupaten Purbalingga. Pelatihan ini akan lebih fokus pada pengenalan prosedur pengendalian gratifikasi,

cara melaporkan potensi gratifikasi, dan pentingnya menjaga integritas pribadi dalam lingkungan kerja. Selain itu, setiap pegawai akan diajak untuk berpartisipasi dalam kegiatan diskusi dan simulasi kasus yang memberikan gambaran konkret tentang bagaimana menghadapi situasi yang melibatkan gratifikasi. Hal ini bertujuan agar pegawai merasa lebih siap dan terlatih dalam menanggapi godaan atau tekanan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka.

Selain pelatihan, komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dan pegawai juga akan diperkuat. Pimpinan diharapkan untuk selalu memberi contoh dengan tidak terlibat dalam praktik gratifikasi dan secara aktif mendorong pegawai untuk berperilaku sama. Program ini juga akan memperkenalkan mekanisme pelaporan gratifikasi yang aman dan terjamin kerahasiaannya, agar pegawai merasa lebih nyaman untuk melaporkan kejadian yang mencurigakan tanpa rasa takut akan pembalasan.

Untuk memastikan komitmen ini berjalan dengan baik, evaluasi berkala akan dilakukan untuk menilai sejauh mana program ini telah diterima dan diimplementasikan oleh seluruh pegawai. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk perbaikan program serta memastikan bahwa pengendalian gratifikasi dan penerapan prinsip-prinsip integritas berjalan efektif. Dengan demikian, program penguatan komitmen ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih,

transparan, dan bebas dari gratifikasi di Kankemenag Kabupaten Purbalingga.

Kode Etik Pengendalian Gratifikasi

Kode Etik Pengendalian Gratifikasi disusun untuk memastikan bahwa seluruh pegawai dan pihak terkait di lingkungan organisasi dapat menjalankan tugas dengan penuh integritas, akuntabilitas, dan transparansi, serta bebas dari praktik gratifikasi. Pengendalian gratifikasi adalah salah satu langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari korupsi. Kode Etik ini bertujuan untuk menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan tidak menerima, menawarkan, atau memberikan gratifikasi dalam bentuk apapun yang dapat mempengaruhi objektivitas dalam pekerjaan.

1. Prinsip Utama Pengendalian Gratifikasi

a. Integritas

Setiap pegawai wajib mempertahankan integritas pribadi dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil, baik dalam hubungan internal maupun eksternal dengan masyarakat, rekan kerja, dan pihak lain.

b. Transparansi

Seluruh proses yang melibatkan pemberian atau penerimaan hadiah, uang, atau fasilitas lainnya harus

dilakukan dengan transparan dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

c. Akuntabilitas

Setiap pegawai bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambil tidak dipengaruhi oleh gratifikasi, dan siap mempertanggungjawabkannya kepada pihak yang berwenang.

2. Larangan Pemberian dan Penerimaan Gratifikasi

a. Larangan Penerimaan Gratifikasi

Pegawai dilarang untuk menerima gratifikasi dalam bentuk apapun, baik berupa uang, hadiah, fasilitas, atau keuntungan lainnya, yang berhubungan dengan tugas, jabatan, atau wewenang yang dimiliki.

b. Larangan Pemberian Gratifikasi

Pegawai juga dilarang untuk memberikan gratifikasi kepada pihak lain yang dapat mempengaruhi atau berpotensi mempengaruhi keputusan atau tindakan mereka dalam melaksanakan tugas.

c. Pengecualian

Penerimaan atau pemberian gratifikasi yang bersifat simbolis dan tidak mempengaruhi objektivitas, seperti hadiah dalam rangka acara budaya atau kegiatan sosial yang bersifat umum, harus dilaporkan dan disetujui oleh pimpinan atau pihak berwenang.

3. Tanggung Jawab Pegawai

a. Pelaporan Gratifikasi

Setiap pegawai yang dihadapkan pada situasi penerimaan gratifikasi wajib melaporkannya melalui saluran pelaporan yang aman dan anonim sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam waktu yang sesegera mungkin.

b. Menolak Gratifikasi

Pegawai wajib secara tegas menolak tawaran gratifikasi dan memberi penjelasan kepada pihak yang menawarkan bahwa menerima gratifikasi bertentangan dengan prinsip integritas dan etika organisasi.

c. Partisipasi dalam Pelatihan

Setiap pegawai wajib mengikuti pelatihan atau workshop yang diselenggarakan untuk memahami lebih dalam tentang pengendalian gratifikasi dan prinsip-prinsip etika yang berlaku.

4. Peran Pimpinan dalam Pengendalian Gratifikasi

a. Menjadi Teladan

Pimpinan wajib memberikan contoh yang baik dengan tidak terlibat dalam praktik gratifikasi dan secara aktif mendukung program pengendalian gratifikasi.

b. Pemberian Dukungan

Pimpinan wajib memberikan dukungan kepada

pegawai yang melaporkan gratifikasi, serta menjaga kerahasiaan pelaporan dan memastikan tidak ada bentuk pembalasan terhadap pelapor.

c. Evaluasi dan Tindak Lanjut

** Pimpinan wajib memastikan adanya evaluasi dan tindak lanjut atas setiap pelaporan gratifikasi untuk menjaga keberlanjutan sistem pengendalian yang efektif.

5. Mekanisme Pengawasan dan Sanksi

a. Pengawasan

Pengawasan terhadap penerimaan dan pemberian gratifikasi akan dilakukan secara rutin melalui audit internal, pelaporan oleh pegawai, dan monitoring oleh tim pengendalian gratifikasi.

b. Sanksi

Pegawai yang melanggar kode etik ini, baik menerima atau memberikan gratifikasi yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan organisasi, yang dapat mencakup sanksi administratif, disiplin, hingga tindakan hukum jika diperlukan.

BAB VI

Penegakan dan Sanksi

A. Penegakan Hukum

1. Penegakan hukum terhadap gratifikasi, serta Tindakan

a. Prosedur Penanganan Gratifikasi

1) Pelaporan Gratifikasi

Setiap pegawai yang menerima gratifikasi wajib melaporkan kepada atasan langsung atau pihak berwenang dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah penerimaan gratifikasi.

2) nvestigasi dan Verifikasi

Jika laporan diterima, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama akan melakukan investigasi dan verifikasi terkait penerimaan gratifikasi. Investigasi akan dilakukan secara transparan dan independen untuk memastikan apakah penerimaan gratifikasi tersebut melanggar ketentuan hukum.

3) Penyelidikan Hukum

Jika ditemukan indikasi pelanggaran, Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga akan bekerja sama dengan aparat penegak hukum untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut sesuai dengan ketentuan hukum yang

berlaku.

b. Tindakan yang Diambil Jika Pegawai Terbukti Menerima Gratifikasi

1) Tindakan Administratif

Pemberian sanksi administratif yang dapat berupa peringatan, teguran tertulis, penurunan pangkat, atau pemecatan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Tindakan Hukum

Jika terbukti menerima gratifikasi yang melanggar hukum atau berpotensi merugikan negara, pegawai yang bersangkutan akan diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan dapat dikenakan sanksi pidana.

3) Pemulihan Kepercayaan Publik:

Pegawai yang terbukti menerima gratifikasi juga akan diwajibkan untuk melakukan pemulihan terhadap citra dan kepercayaan publik dengan melaksanakan program-program peningkatan integritas.

2. Kerjasama dengan lembaga terkait dalam menindaklanjuti laporan gratifikasi

a. Kerjasama dengan Inspektorat Jenderal Kementerian Agama

Inspektorat Jenderal Kementerian Agama memiliki fungsi pengawasan internal untuk memastikan bahwa setiap pegawai di lingkungan Kementerian Agama mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku. Dalam hal penanganan laporan gratifikasi, Inspektorat akan bertindak sebagai lembaga pengawas yang melakukan audit dan pemeriksaan internal terhadap setiap laporan yang diterima. Jika ada dugaan pelanggaran, Inspektorat akan bekerja sama dengan lembaga hukum untuk menindaklanjuti kasus tersebut secara menyeluruh.

- b. Kerjasama dengan Media dan LSM Anti-Korupsi
Sebagai bagian dari upaya transparansi dan pengawasan publik, Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga bekerja sama dengan media massa dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang memiliki fokus pada pemberantasan korupsi. Kerjasama ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses penanganan gratifikasi diumumkan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Media dan LSM akan membantu memantau dan memberikan opini terkait kebijakan dan tindakan yang diambil dalam menangani laporan gratifikasi, sehingga mendorong proses yang lebih akuntabel dan terbuka.

c. **Penguatan Prosedur Pelaporan Gratifikasi**

Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga bekerja sama dengan seluruh lembaga terkait untuk memperkuat prosedur pelaporan gratifikasi melalui sistem yang lebih mudah diakses oleh seluruh pegawai dan masyarakat. Pembentukan saluran pelaporan yang aman dan terjamin kerahasiaannya sangat penting untuk memudahkan pegawai yang ingin melaporkan gratifikasi tanpa takut akan adanya pembalasan. Kerjasama dengan lembaga-lembaga pengawas memastikan bahwa setiap laporan yang diterima ditangani dengan serius dan profesional.

B. Sanksi Kepada Pegawai yang Terlibat Gratifikasi

1. Bentuk Sanksi yang Dikenakan

a. Sanksi Administratif

Sanksi administratif diberikan untuk pelanggaran ringan terkait penerimaan gratifikasi yang tidak sesuai prosedur. Bentuk sanksi administratif antara lain:

1) Peringatan Tertulis

Pegawai yang terbukti menerima gratifikasi yang tidak melanggar hukum, tetapi melanggar prosedur internal, akan diberikan peringatan tertulis.

2) Penurunan Pangkat atau Jabatan

Pegawai yang terlibat gratifikasi yang lebih serius, seperti melibatkan pihak ketiga atau memberi pengaruh terhadap keputusan, dapat dikenakan sanksi penurunan pangkat atau jabatan.

3) Pemindahan Tugas

Pegawai dapat dipindahkan dari jabatan tertentu ke posisi lain yang tidak memiliki wewenang atau tugas terkait dengan gratifikasi yang diterima.

b. Sanksi Disiplin

Dikenakan pada pegawai yang terbukti menerima gratifikasi dan tidak melaporkan sesuai dengan prosedur atau yang melanggar etika pelayanan publik. Bentuk sanksi disiplin antara lain:

1) Skorsing

Pegawai yang terbukti menerima gratifikasi dan mengabaikan kewajiban melaporkan gratifikasi tersebut dapat dikenakan sanksi skorsing sementara hingga 30 hari kerja.

2) Penurunan Gaji atau Tunjangan

Dalam kasus tertentu, pegawai yang terbukti menerima gratifikasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya dapat dikenakan pemotongan tunjangan atau pengurangan gaji sebagai sanksi.

3) Pemecatan Tidak Hormat

Jika penerimaan gratifikasi mengarah pada

korupsi atau tindakan ilegal lainnya, pegawai dapat dikenakan pemecatan tidak hormat, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam peraturan kepegawaian.

c. Sanksi Hukum Pidana

Sanksi pidana diterapkan jika gratifikasi yang diterima oleh pegawai terbukti melanggar hukum, baik secara langsung maupun melalui penyalahgunaan kewenangan yang dilakukan oleh pegawai. Bentuk sanksi pidana antara lain:

1) Penyelidikan dan Penyidikan oleh Aparat Penegak Hukum

Jika gratifikasi yang diterima berpotensi menjadi suap atau tindakan korupsi, pegawai akan dilaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kejaksaan, atau Kepolisian untuk diproses secara hukum.

2) Pidana Penjara dan Denda

Pegawai yang terbukti menerima gratifikasi yang dikategorikan sebagai suap atau bentuk korupsi, dapat dijatuhi pidana penjara dan denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Prosedur Pemberian Sanksi

a. Laporan dan Investigasi Setiap penerimaan gratifikasi

yang dilaporkan harus segera ditindaklanjuti oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dengan melakukan investigasi. Pegawai yang menerima gratifikasi diwajibkan untuk memberikan klarifikasi terkait dengan laporan tersebut.

- b. Penyelidikan dan Verifikasi Inspektorat akan melakukan penyelidikan dan verifikasi terhadap gratifikasi yang diterima untuk menentukan apakah gratifikasi tersebut melanggar ketentuan yang berlaku, apakah berhubungan dengan pengaruh keputusan, atau terdapat indikasi tindak pidana.
- c. Pemberian Sanksi Berdasarkan hasil investigasi dan verifikasi, pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga akan memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Keputusan mengenai sanksi administrasi, disiplin, atau pidana akan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

BAB VII

PENUTUP

Buku Panduan Gratifikasi ini beserta lampirannya disusun untuk dijadikan pedoman dalam upaya pengendalian gratifikasi bagi seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga dalam mencegah dan mengendalikan praktik gratifikasi di lingkungan kerja.

Dengan **GALAKSI (Gerakan Tolak Gratifikasi No Korupsi)** serta “***Pantang Inyong Nyangoni, Apamaning Nampani***” diharapkan akan membangun kesadaran dan komitmen bersama dalam membangun Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK dan WBBM). Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ini akan diatur kemudian.