

**MEMAHAMI GRATIFIKASI DALAM KAITANNYA
DENGAN PELAKSANAAN TUPOKSI AUDITOR
APARAT PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH (APIP)**

**Oleh : HASRUL THALIB, SE
(Auditor Muda pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat/
Penyuluh Anti Korupsi Pratama)**

ABSTRAK

Kita mungkin masih mengingat kasus-kasus korupsi yang sering kita jumpai melalui media massa, baik cetak maupun elektronik. Kasus-kasus korupsi umumnya didominasi oleh kasus suap-menyuap dan gratifikasi. Sebut saja kasus terkait audit PT Jasa Marga cabang Purbaleunyi Tahun 2017. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan dua tersangka yaitu Sigit Yugoharto (SGY) Auditor Madya pada Sub Auditorat VII.B.2 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Setia Budi (SBD), General Manager PT Jasa Marga (persero) cabang Purbaleunyi. Sigit selaku ketua tim audit diduga menerima gratifikasi dari Setia Budi berupa satu unit motor Harley Davidson. Gratifikasi ini diduga diberikan untuk memengaruhi hasil audit terhadap pengelolaan keuangan PT Jasa Marga cabang Purbaleunyi tahun 2015/2016. Belum lagi kasus yang menghebohkan dunia perpajakan, yaitu kasus korupsi Gayus Tambunan seorang Pegawai Kantor Pajak Golongan III yang didakwa KPK telah menerima gratifikasi milyaran rupiah dan akhirnya berujung pada vonis penjara 8 (delapan) Tahun, denda Rp.1.000.000.000,- subsidi pidana kurungan 4 (empat) bulan serta sejumlah asetnya kemudian dirampas oleh negara. Dari data KPK, diketahui dalam kurun waktu 2004 – 2019, tercatat sebanyak 1.218 kasus penindakan gratifikasi dan telah dieksekusi sebanyak 676 kasus. Sangat kuat dugaan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah masih sangat rawan terjadinya gratifikasi, baik itu dari level *Top Manager*, *Middle Manager*, *Low Manager* dan bahkan kalangan staf, termasuk para auditor Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP).

Kata Kunci : *Gratifikasi, Auditor, Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP).*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi merupakan salah satu kata yang cukup populer di masyarakat dan telah menjadi tema pembicaraan sehari-hari. Namun demikian, ternyata masih banyak masyarakat yang belum mengetahui apa itu korupsi. Pada umumnya, masyarakat memahami korupsi sebagai sesuatu yang merugikan keuangan negara semata. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, ada 30 jenis tindak pidana korupsi. Ke-30 jenis tindak pidana korupsi tersebut pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tujuh, yaitu: i) kerugian keuangan Negara; ii) suap-menyuap; iii) penggelapan dalam jabatan; iv) pemerasan; v) perbuatan curang; vi) benturan kepentingan dalam pengadaan; dan vii) gratifikasi.

Dari berbagai jenis korupsi yang diatur dalam Undang-Undang, gratifikasi adalah jenis yang banyak terjadi saat ini. Hal tersebut ditandai dengan semakin maraknya penindakan kasus-kasus suap yang dilakukan Operasi Tangkap Tangan (OTT) dan menjerat banyak kalangan termasuk Pemerintahan di Daerah. Meskipun sudah dijelaskan dalam Undang-Undang, ternyata masih banyak kalangan masyarakat dan bahkan kalangan pemerintah sendiri, termasuk para auditor Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang belum memahami secara jelas definisi dari gratifikasi, bahkan para pakar pun masih memperdebatkan hal ini.

Dengan latar belakang rendahnya pemahaman tersebut, maka penulis berinisiatif membuat suatu karya tulis tentang bagaimana memahami gratifikasi. Diharapkan karya tulis ini dapat menjadi pedoman, khususnya bagi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) untuk lebih memahami definisi dan konsep gratifikasi dalam kaitannya dengan pelaksanaan Tupoksi APIP itu sendiri.

B. Masalah

Masalah yang dihadapi adalah masih kurangnya pemahaman para Auditor Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) terkait gratifikasi dalam hubungannya dengan pelaksanaan Tupoksinya.

C. Tujuan

Tujuan karya tulis ini adalah sebagai bahan acuan dan atau pedoman dalam pelaksanaan Tupoksi APIP agar dapat lebih memahami gratifikasi, bagaimana bersikap jika berhadapan dengan hal tersebut, serta upaya-upaya pengendaliannya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup artikel ini meliputi :

1. Memahami konsep gratifikasi;
2. Dimensi gratifikasi;
3. Potensi terjadinya gratifikasi dalam pelaksanaan Tupoksi Auditor APIP dan bagaimana menghadapinya; dan
4. Upaya-upaya pengendalian gratifikasi.

II. KAJIAN TEORI

A. Gratifikasi

Gratifikasi merupakan salah satu dari 7 (tujuh) kelompok Tindak Pidana Korupsi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Pengertian Gratifikasi menurut penjelasan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 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.

Apabila dicermati penjelasan pasal 12B Ayat (1) di atas, kalimat yang termasuk definisi gratifikasi adalah sebatas kalimat : pemberian dalam arti luas, sedangkan kalimat setelah itu merupakan bentuk-bentuk gratifikasi. Dari penjelasan pasal 12B Ayat (1) juga dapat dilihat bahwa pengertian gratifikasi mempunyai makna yang netral, artinya tidak terdapat makna tercela atau negatif dari arti kata gratifikasi tersebut. Apabila penjelasan ini dihubungkan dengan rumusan pasal 12B dapat dipahami bahwa tidak semua gratifikasi itu bertentangan dengan hukum, melainkan hanya gratifikasi yang memenuhi kriteria dalam unsur pasal 12B saja.

B. Auditor

Auditor menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang melaksanakan audit.

Sukrisno Agoes (2004:3) mengemukakan pengertian audit sebagai suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Selanjutnya Sukrisno Agoes (2004:221) juga menjelaskan pengertian Internal Audit (pemeriksaan intern) yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian Internal Audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Sedangkan Auditor menurut Standar Audit Intern Pemerintah adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/ atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan

perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Pengertian Auditor sebagaimana dimaksud di atas mencakup Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional bidang pengawasan di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

C. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menurut Standar Audit Intern Pemerintah adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/ atau pemerintah daerah yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal/ Inspektorat/ Unit Pengawasan Intern pada Kementerian/ Kementerian Negara, Inspektorat Utama/ Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Inspektorat/ Unit Pengawasan Intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/ Kabupaten/ Kota, dan Unit Pengawasan Intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

D. Tupoksi APIP

Pengawasan intern didefinisikan sebagai seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Dari definisi tersebut dapat dijabarkan bentuk pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP yaitu :

1. Audit : Proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah.
2. Reviu : Penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan.
3. Evaluasi : Rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
4. Pemantauan : Proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kegiatan Pengawasan Lainnya : Antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, pembimbingan dan konsultasi, pengelolaan hasil pengawasan dan pemaparan hasil pengawasan.

III. PEMBAHASAN

A. Memahami Konsep Gratifikasi

1. Definisi Gratifikasi

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dalam kajian teori, bahwa pengertian Gratifikasi menurut penjelasan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 yaitu 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.

Tidak semua pemberian dapat diartikan sebagai gratifikasi, melainkan pemberian yang memenuhi unsur-unsur yang dianggap suap. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan pada bagian dimensi gratifikasi.

2. Sanksi Hukum

Sanksi hukum bagi Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 sebagai berikut :

- a. Penerima gratifikasi sesuai Pasal 12 B ayat (2) adalah pidana penjara seumur hidup atau penjara paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200 juta dan paling banyak Rp 1 miliar.
- b. Pemberi gratifikasi sesuai Pasal 13 adalah Pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan atau denda paling banyak Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pengecualian :

Pasal 12 C ayat (1) : Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12B ayat (1) tidak berlaku, jika penerima melaporkan gratifikasi yang diterimanya kepada Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima.

Pegawai Negeri yang dimaksud dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Kepegawaian. Saat ini berlaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- b. Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
- c. Orang yang menerima gaji atau upah dari keuangan negara/ daerah;

- d. Orang yang menerima gaji atau upah dari suatu korporasi yang menerima bantuan dari keuangan negara/ daerah. Definisi ini antara lain mencakup pegawai pada BUMB/ BUMD; dan
- e. Orang yang menerima gaji atau upah dari korporasi lain yang mempergunakan modal atau fasilitas dari negara atau masyarakat.

Penyelenggara Negara yang dimaksud dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

3. Wajib Laporan

Penyelenggara Negara Yang Wajib Melaporkan Gratifikasi yaitu:

Berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999, Bab II pasal 2, meliputi :

- Pejabat Negara pada Lembaga Tertinggi Negara.
- Pejabat Negara pada Lembaga Tinggi Negara
- Menteri
- Gubernur
- Hakim

Pejabat Negara Lainnya :

- Duta Besar
- Wakil Gubernur
- Bupati / Walikota dan Wakilnya
- Pejabat lainnya yang memiliki fungsi strategis :
- Komisariss, Direksi, dan Pejabat Struktural pada BUMN dan BUMD
- Pimpinan Bank Indonesia.
- Pimpinan Perguruan Tinggi.
- Pimpinan Eselon Satu dan Pejabat lainnya yang disamakan pada lingkungan Sipil dan Militer.
- Jaksa
- Penyidik.
- Panitera Pengadilan.
- Pimpinan Proyek atau Bendaharawan Proyek.
- Pegawai Negeri

Berdasarkan Undang-Undang No. 31 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan No. 20 tahun 2001 meliputi :

- Pegawai pada : MA, MK
- Pegawai pada L Kementrian/Departemen & LPND
- Pegawai pada Kejagung
- Pegawai pada Bank Indonesia
- Pimpinan dan Pegawai pada Sekretariat MPR/DPR/DPD/DPRD Propinsi/Dati II
- Pegawai pada Perguruan Tinggi
- Pegawai pada Komisi atau Badan yang dibentuk berdasarkan UU, Keppres maupun PP

- Pimpinan dan pegawai pada Sekr. Presiden, Sekr. Wk. Presiden, Sekkab dan Sekmil
- Pegawai pada BUMN dan BUMD
- Pegawai pada Badan Peradilan
- Anggota TNI dan POLRI serta Pegawai Sipil dilingkungan TNI dan POLRI
- Pimpinan dan Pegawai dilingkungan Pemda Dati I dan Dati II

B. Dimensi Gratifikasi

1. Unsur-Unsur Gratifikasi Yang Dianggap Suap

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa tidak semua pemberian itu merupakan gratifikasi. Adapun unsur-unsur gratifikasi yang dianggap suap adalah sebagai berikut :

- Penerimaan Gratifikasi;
- Subyeknya Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara;
- Berhubungan dengan Jabatan;
- Berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya; dan
- Tidak melapor ke KPK paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi tersebut diterima.

Penjelasan aturan hukum :

- Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya.
- Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima bayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri.

2. Ranah Etik Dan Ranah Hukum Dalam Gratifikasi



Dari gambar diatas, diketahui bahwa terdapat 3 dimensi dalam gratifikasi yaitu :

- a. Gratifikasi yang tidak dianggap suap (ranah etik); dimana pemberian yang diterima pada ranah ini tidak dianggap sebagai gratifikasi.
- b. Gratifikasi yang dianggap suap (ranah hukum); dimana pemberian yang diterima pada ranah ini dianggap gratifikasi dan atau suap.
- c. Gratifikasi yang perlu diteliti lebih lanjut mengenai batasan dan kriterianya (irisasi antara ranah etik dan ranah hukum).

3. Batasan Penerimaan Gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan

Berdasarkan Surat Edaran KPK Nomor : B.1341/01-13/03/2017, tanggal 15 Maret 2017, terdapat bentuk penerimaan gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan (pengecualian dan batasan); dimana masih merupakan ranah etik, yaitu :

- a. Pemberian karena hubungan keluarga, yaitu kakek/nenek, bapak/ibu/mertua, suami/istri, anak/menantu, cucu, besan, paman/bibi, kakak/adik/ipar, sepupu dan keponakan, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan;
- b. Hadiah (tanda kasih) dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai jual dalam penyelenggaraan pesta pernikahan, kelahiran, aqiqah, baptis, khitanan, potong gigi, atau upacara adat/agama lainnya dengan batasan nilai per pemberi dalam setiap acara paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
- c. Pemberian terkait dengan Musibah atau Bencana yang dialami oleh penerima, bapak/ibu/mertua, suami/istri, atau anak penerima gratifikasi paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian per orang. Penjelasan : Butir 3 ini merupakan ketentuan kewajiban pelaporan. Untuk pemberian terkait dengan musibah/bencana yang jumlahnya melebihi Rp1.000.000,00 dan tidak memiliki konflik kepentingan dapat ditetapkan menjadi milik penerima;
- d. Pemberian sesama pegawai dalam rangka pisah sambut, pensiun, promosi jabatan, dan ulang tahun yang tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang yang paling banyak Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
- e. Pemberian sesama rekan kerja tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang (cek, bilyet giro, saham, deposito, *voucher*, pulsa, dan lain-lain) paling banyak Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian maksimal Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
- f. Hidangan atau sajian yang berlaku umum;
- g. Prestasi akademis atau non akademis yang diikuti dengan menggunakan biaya sendiri seperti kejuaraan, perlombaan atau kompetisi tidak terkait kedinasan;
- h. Keuntungan atau bunga dari penempatan dana, investasi atau kepemilikan saham pribadi yang berlaku umum;

- i. Manfaat bagi seluruh peserta koperasi pegawai berdasarkan keanggotaan koperasi pegawai negeri yang berlaku umum;
- j. Seminar kit yang berbentuk seperangkat modul dan alat tulis serta sertifikat yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, workshop, konferensi, pelatihan, atau kegiatan lain sejenis yang berlaku umum. Penjelasan: Butir 10 ini termasuk bentuk-bentuk perangkat promosi lembaga berlogo instansi yang berbiaya rendah dan berlaku umum, antara lain: pin, kalender, mug, payung, kaos dan topi;
- k. Penerimaan hadiah atau tunjangan baik berupa uang atau barang yang ada kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- l. Diperoleh dari kompensasi atas profesi diluar kedinasan, yang tidak terkait dengan tupoksi dari pejabat/pegawai, tidak memiliki konflik kepentingan dan tidak melanggar aturan internal instansi penerima gratifikasi;

Terhadap penerimaan gratifikasi berupa hadiah langsung/undian, diskon/rabat, voucher, atau point rewards, atau souvenir yang berlaku umum sesuai kewajaran dan kepatutan, tidak memiliki konflik kepentingan dan tidak terkait kedinasan, tidak wajib dilaporkan kepada KPK.

Terhadap penerimaan gratifikasi berupa honorarium baik dalam bentuk uang/setara uang sebagai kompensasi pelaksanaan tugas sebagai pembicara, narasumber, konsultan, dan fungsi serupa lainnya berdasarkan penunjukan atau penugasan resmi dapat diterima oleh Pegawai Negeri/ Penyelenggara Negara sepanjang tidak ada pembiayaan ganda, tidak dilarang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau ketentuan yang berlaku. Penerimaan tersebut dilaporkan kepada Instansi penerima sebagai fungsi kontrol untuk memutus potensi terjadinya praktik korupsi *investif (Investive Corruption)* dari pihak pemberi;

C. Potensi Terjadinya Gratifikasi dalam Pelaksanaan Tupoksi Auditor APIP dan Bagaimana Menghadapinya

1. Potensi Gratifikasi dalam Pelaksanaan Tupoksi Auditor APIP

Sesuai dengan Tupoksi APIP yang telah diuraikan dalam kajian teori, yaitu meliputi Audit, Reviu, Evaluasi, Pemantauan, dan Kegiatan Pengawasan Lainnya.

Dalam pelaksanaan Tupoksi tersebut, pada umumnya dibentuk suatu Tim untuk melaksanakan penugasan dengan komposisi sebagai berikut :

- a. Penanggungjawab;
- b. Wakil Penanggungjawab;
- c. Pengendali Teknis;
- d. Ketua Tim; dan
- e. Anggota Tim

Kegiatan-kegiatan pengawasan yang umumnya berpotensi terjadi gratifikasi adalah kegiatan audit; misalnya audit atas suatu pekerjaan fisik, audit operasional (biasa disebut dengan pemeriksaan komprehensif), audit penggunaan dana BOS dan lain sebagainya. Potensi gratifikasi atas pelaksanaan audit tersebut diantaranya :

- a. Suap untuk mempengaruhi hasil pemeriksaan;
- b. Biaya penginapan;
- c. Biaya hiburan/ *entertainment* (termasuk gratifikasi seksual); dan
- d. Gratifikasi lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan.

Untuk penyediaan hidangan/ makanan/ sajian yang berlaku umum, masih masuk dalam ranah etik dan tidak termasuk gratifikasi yang wajib dilaporkan.

Potensi-potensi gratifikasi tersebut diatas, sangat mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan auditor APIP apabila dalam hasil pemeriksaan atas suatu kegiatan banyak yang didapatkan penyimpangan-penyimpangan; sehingga gratifikasi biasanya dijadikan sebagai sarana untuk mempengaruhi independensi auditor dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Bagaimana Menghadapi Jika Terjadi Gratifikasi dalam Pelaksanaan Tupoksi Auditor APIP

Dengan adanya potensi auditor APIP menerima gratifikasi, maka sebaiknya Auditor APIP harus memahami ranah etik, ranah hukum dan batasan antara ranah etik dan ranah hukum. Jika gratifikasi tersebut masih dalam ranah etik, maka silahkan diterima; akan tetapi jika masuk dalam ranah hukum, maka harus ditolak. Selanjutnya jika pemberian tersebut berada pada batasan antara ranah hukum dan ranah etik, maka segera dilaporkan, baik melalui aplikasi GOL maupun melalui Unit Pengendali Gratifikasi (UPG).

Terhadap penerimaan gratifikasi berupa barang yang mudah busuk atau rusak dalam batasan kewajaran dapat disalurkan langsung ke panti asuhan, panti jompo, pihak-pihak yang membutuhkan atau tempat penyaluran bantuan sosial lainnya dan dilaporkan kepada masing- masing instansi disertai penjelasan taksiran harga dan dokumentasi penyerahannya. Selanjutnya instansi melaporkan rekapitulasi penerimaan tersebut kepada KPK.

Terhadap barang gratifikasi yang direkomendasikan untuk dikelola instansi maka dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Ditempatkan sebagai barang display instansi;
- b. Digunakan untuk kegiatan operasional instansi;
- c. Disalurkan kepada pihak yang membutuhkan antara lain, panti asuhan, panti jompo, atau tempat penyaluran bantuan sosial lainnya; atau
- d. Diserahkan kepada pegawai yang menerima gratifikasi untuk dimanfaatkan sebagai penunjang kinerja.

D. Upaya-Upaya Pengendalian Gratifikasi

Mengingat pentingnya untuk mencegah terjadinya gratifikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka pemerintah telah melakukan beberapa langkah-langkah pengendalian gratifikasi. KPK sebagai *leading sector* dalam hal ini sudah membuat beberapa regulasi, pedoman maupun instrumen-instrumen pengendalian gratifikasi salah satunya dengan membuat aplikasi pelaporan gratifikasi secara *online* melalui aplikasi GOL yang saat ini sudah dapat dioperasikan dan sudah disosialisasikan ke pemerintah pusat maupun daerah.

Selain itu, sesuai perintah KPK, pemerintah daerah juga sudah memiliki regulasi tentang pengendalian gratifikasi dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah disertai dengan Pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) di setiap Pemerintah Daerah termasuk di Provinsi Sulawesi Barat.

Akan tetapi, sesuai dengan pemantauan penulis, khususnya di lingkup pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, Unit Pengendali Gratifikasi yang telah dibentuk, sampai dengan pembuatan artikel ini, belum disosialisasikan kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, termasuk ke Satuan-Satuan Pendidikan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu SMA, SMK dan SLB, termasuk juga kepada seluruh Auditor dan P2UPD lingkup Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil konfirmasi lebih kepada Satgas UPG Inspektorat, sosialisasi tentang gratifikasi sedianya akan dilaksanakan tahun ini, namun terkendala adanya wabah pandemi Covid-19 sehingga anggaran untuk sosialisasi tersebut terpaksa dirasionalisasi. Adapun langkah sosialisasi awal terhadap pengendalian gratifikasi pelaksanaan Tupoksi Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan kegiatan pengawasan, telah diwajibkan di setiap penerbitan Surat Perintah Tugas Pengawasan untuk menuliskan catatan kaki bahwa Tim Inspektorat tidak menerima gratifikasi dalam setiap pelaksanaan penugasan. Jika ada dugaan gratifikasi, suap ataupun pemerasan telah dicantumkan kontak person Inspektur Pembantu Wilayah masing-masing.

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah sosialisasi pencegahan korupsi secara umum yang masih perlu ditingkatkan; dan dapat melibatkan Penyuluh Anti Korupsi dengan menanamkan nilai-nilai antikorupsi sebagai berikut :

- a. Sebagai Pejabat/Pegawai :
Menjalankan amanah dengan sungguh-sungguh, ikhlas, penuh integritas, profesional, dan mencegah terjadinya korupsi di lingkungan kantor.
- b. Sebagai Orangtua :
Bersama-sama pasangannya menanamkan karakter anti korupsi (misalnya kejujuran) sedini mungkin kepada anak-anaknya di rumah.
- c. Sebagai Suami/Isteri :
Menjalankan fungsi sebagai auditor keuangan rumah tangga (aliran dana rumah tangga), saling mengingatkan/memberikan ruh integritas pada semua aktivitas keluarga.

- d. Berperan Secara Sosial :
Memberikan teladan dan menyerukan gerakan anti korupsi mulai dari lingkup terkecil di sekitar rumah. Membiasakan akrab mengenali dan empati terhadap orang lain yang kekurangan.

IV. PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Terdapat 3 (tiga) dimensi gratifikasi yaitu pemberian yang masih masuk dalam ranah etik, kemudian ranah hukum serta batasan/ irisan antara ranah etik dan ranah hukum.
2. Dalam pelaksanaan Tupoksi Auditor APIP, terdapat potensi terjadinya gratifikasi, sehingga para Auditor perlu memahami konsep gratifikasi serta batasan-batasannya.
3. Jika terjadi gratifikasi, maka Auditor APIP harus menolak jika pemberian itu masuk dalam ranah hukum; boleh diterima jika masuk dalam ranah etik dan wajib dilaporkan jika pemberian tersebut berada dalam batasan/ irisan antara ranah etik dan ranah hukum.
4. Pengendalian gratifikasi, khususnya di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sudah dilakukan, namun masih belum disosialisasikan kepada pihak-pihak terkait.

b. Saran

1. Auditor APIP dalam melaksanakan Tupoksinya harus memegang prinsip integritas dan independensi dan tidak terpengaruh dengan gratifikasi, kecuali yang masih dalam ranah etik.
2. Sosialisasi pengendalian gratifikasi, khususnya di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat agar segera dilaksanakan.
3. Auditor APIP harus memiliki integritas dan independensi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya serta menanamkan sejak dini perilaku anti korupsi, baik di lingkungan keluarga, lingkungan sosial dan lingkungan kerja dan menjadi Penyuluh Anti Korupsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik. Jilid I Edisi Ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). 2014. Buku Saku Memahami Gratifikasi : Jakarta.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). 2017. Mengenal Gratifikasi. <https://www.kpk.go.id/id/layanan-publik/gratifikasi>, diakses tanggal 12 Mei 2020.
- Komite Standar Audit Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). 2013. Standar Audit Intern Pemerintah : Jakarta.
- Republik Indonesia. 2001. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001. Sekretariat Negara : Jakarta.
- Republik Indonesia. 2017. Surat Edaran Nomor : B.1341/01-13/03/2017, tanggal 15 Maret 2017. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) : Jakarta.
- Suharso. 2016. Gambaran Tentang APIP. <https://www.klikharso.com/2016/04/gambaran-tentang-apip.html?m=1>, diakses tanggal 14 Mei 2020.