

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pelaporan gratifikasi yang diatur melalui Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Nomor 2 Tahun 2019 telah berjalan secara formal di banyak instansi pemerintahan. Namun demikian, efektivitas pelaksanaannya masih menemui berbagai kendala. Meskipun Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) telah dibentuk di berbagai lembaga dan sistem pelaporan daring melalui Gratifikasi *Online* (GOL) telah tersedia, kesadaran serta kepatuhan pegawai terhadap kewajiban pelaporan gratifikasi masih tergolong rendah. Hal ini terutama disebabkan oleh minimnya pemahaman mengenai batasan dan definisi gratifikasi serta kuatnya budaya sosial yang memaklumi pemberian hadiah. Banyak individu, khususnya pejabat daerah, masih menganggap pemberian tertentu sebagai bentuk penghargaan biasa, bukan potensi pelanggaran etik atau hukum.

Selain itu, masih ada persepsi keliru bahwa gratifikasi tidak menimbulkan dampak langsung terhadap kerugian negara, sehingga dipandang kurang serius dibandingkan bentuk korupsi lainnya. Beberapa pemimpin telah menunjukkan dukungan kuat terhadap program antikorupsi, namun sebagian lainnya masih bersikap pasif atau bahkan permisif terhadap praktik gratifikasi yang dibungkus dalam bentuk tradisi atau kebiasaan sosial. Padahal, perubahan budaya organisasi sangat dibutuhkan untuk membentuk lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai

integritas dan akuntabilitas. Pada intinya, pelaksanaan kebijakan pelaporan gratifikasi di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal kesadaran individu, kesiapan institusi, dan hambatan budaya.

Kebijakan pelaporan gratifikasi yang dijalankan oleh KPK merupakan langkah penting dalam membangun budaya integritas di lingkungan birokrasi. Secara aturan, kebijakan ini sudah menyasar ke kelompok yang tepat, yakni ASN dan pejabat publik. Namun, terkait dengan pemahaman teknis, terutama terkait penggunaan aplikasi pelaporan, masih belum merata, karena masih banyaknya para pejabat di daerah terpencil yang belum terlalu faham dengan teknologi.

Upaya sosialisasi telah dilakukan, baik secara langsung maupun digital, namun tantangan geografis, keterbatasan SDM, dan metode penyampaian yang masih satu arah membuat efektivitasnya belum optimal. Meningkatnya jumlah laporan memang menunjukkan adanya kesadaran, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan pemahaman mendalam tentang makna pelaporan sebagai bentuk tanggung jawab moral. Pemantauan yang ada saat ini berbasis pada kesadaran individu. Meski KPK dan beberapa instansi telah membentuk sistem internal, pengawasan yang lebih luas melalui teknologi, masyarakat sipil, dan kolaborasi lintas sektor sangat diperlukan. Pelaporan gratifikasi seharusnya tidak hanya menjadi kewajiban administratif, melainkan bagian dari budaya integritas yang tumbuh dan hidup dalam keseharian birokrasi kita.

Persepsi para *stakeholder* terhadap kebijakan pelaporan gratifikasi menunjukkan bahwa meskipun sistem telah dibangun, tantangan budaya dan

karakter masih menjadi hambatan utama. Perspektif KPK, ICW, dan akademisi sepakat bahwa keberhasilan kebijakan ini tidak cukup hanya bergantung pada aturan atau teknologi, tetapi juga membutuhkan komitmen moral yang kuat, terutama dari para pemimpin instansi. Masih banyak pejabat yang melihat pelaporan sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai bentuk integritas pribadi. Selain itu, praktik gratifikasi masih ditemukan dalam berbagai proses birokrasi, seperti promosi jabatan dan mutasi, yang menunjukkan lemahnya pengawasan dan minimnya transparansi.

Evaluasi menunjukkan adanya kemajuan, terutama dari sisi sistem dan edukasi internal, namun implementasinya belum menyentuh akar persoalan secara menyeluruh. Dibutuhkan pendekatan yang lebih menyentuh sisi etika dan moral, serta pengembangan sistem digital yang mampu melakukan deteksi dini terhadap potensi gratifikasi. Dengan kolaborasi semua pihak, serta komitmen untuk membangun budaya integritas dari dalam, pelaporan gratifikasi bisa menjadi salah satu pilar penting dalam memperkuat upaya pemberantasan korupsi di Indonesia.

## **5.2 Rekomendasi**

Rekomendasi yang terdapat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis. Adapun beberapa rekomendasi yang diberikan peneliti, antara lain:

### **5.2.1 Rekomendasi Akademik**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti bermaksud untuk memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambahan referensi keilmuan Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam Implementasi Kebijakan Publik serta Studi Implementasi dan Evaluasi Kebijakan.
2. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupa sehingga dapat dikembangkan secara lebih luas dan mendalam melalui metode, teori, dan objek penelitian yang berbeda.
3. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk mahasiswa dan dosen agar bisa melakukan penelitian yang lebih baik kedepannya.

### **5.2.2 Rekomendasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti bermaksud memberikan rekomendasi bagi institusi atau lembaga pihak terkait, harapan kedepannya agar dapat bermanfaat, dengan rekomendasi sebagai berikut:

1. Tingkatkan dukungan teknis untuk daerah terpencil, melalui pelatihan dan pendampingan teknis secara berkala, khususnya terkait penggunaan aplikasi Gratifikasi *Online* (GOL) melalui mekanisme *offline*.
2. Libatkan masyarakat sipil dan media dalam kampanye publik agar pelaporan gratifikasi menjadi bagian dari kesadaran kolektif.
3. Jadikan pelaporan gratifikasi sebagai indikator kinerja dan integritas, dengan melakukan integritas pelaporan dalam sistem evaluasi tahunan pegawai dan unit kerja.

4. Bangun budaya organisasi yang antigratifikasi, dengan menciptakan forum-forum internal untuk membahas kasus nyata dan nilai-nilai integritas.
5. Perluas peran Unit Pengendalian Gratifikasi, dimana UPG harus menjadi penggerak perubahan budaya, bukan hanya menjadi pengelola laporan gratifikasi saja.
6. Lakukan monitoring aktif dan pendekatan personal dengan mengidentifikasi pegawai yang berisiko tinggi untuk menerima gratifikasi dan lakukan pembinaan secara khusus.
7. Tingkatkan literasi gratifikasi pada pemerintah dengan menggunakan pendekatan lokal yang sesuai dengan konteks budaya dan bahasa daerah dalam menyampaikan edukasi gratifikasi.
8. Bangun kesadaran pribadi (ASN dan pejabat publik) mengenai makna gratifikasi, dengan meningkatkan pemahaman bahwa pelaporan bukan hanya lah kewajiban, tetapi cerminan integritas pribadi.
9. Manfaatkan jalur pelaporan sebagai perlindungan diri dengan menyadari bahwa melaporkan gratifikasi adalah bentuk untuk melindungi karir dan reputasi pribadi dari risiko hukum dan etik.
10. KPK diharapkan dapat memperluas jangkauan sosialisasi tentang kebijakan pelaporan gratifikasi, tidak hanya di tingkat pusat, tetapi juga secara masif hingga ke pemerintah daerah dan pelosok desa. Hal ini penting agar seluruh penyelenggara negara, termasuk di lingkungan pemerintahan desa dan kelurahan, memahami secara menyeluruh batasan antara pemberian yang diperbolehkan dan yang wajib dilaporkan.

11. KPK dapat lebih mengoptimalkan fungsi UPG di setiap instansi, baik melalui pelatihan rutin maupun sistem monitoring yang terintegrasi. Perlu ada evaluasi berkala terhadap kinerja UPG agar pelaporan gratifikasi tidak hanya formalitas, melainkan menjadi budaya yang melekat di lingkungan kerja.