

KINERJA ORGANISASI

**(Studi pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat
Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**



Oleh:

WENDI KURNIAWAN

NIM. 07011282025069

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MARET 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

KINERJA ORGANISASI

**(Studi pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat
Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**

Oleh:

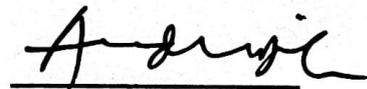
WENDI KURNIAWAN

NIM.07011282025069

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 09 Maret 2024

Pembimbing,

Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196024121990011001



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

KINERJA ORGANISASI

**(Studi pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat
Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023)**

SKRIPSI

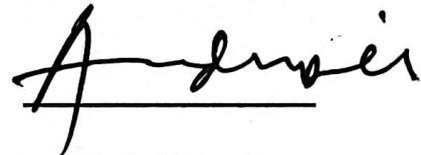
**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada tanggal 27 Maret 2024
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

TIM PENGUJI SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196024121990011001

Tanda Tangan



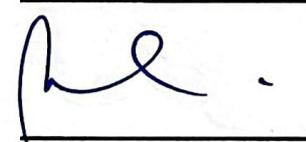
Penguji:

Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Tanda Tangan



Junaidi, S.IP., M.Si
NIP. 197603092008021009



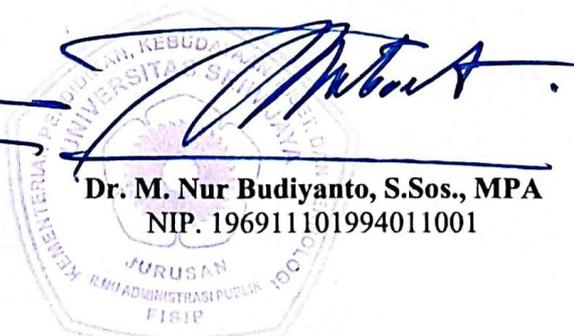
Mengetahui,

Ketua Jurusan

Dekan FISIP UNSRI



Prof. Dr. Alfatri, M.Si
NIP. 196601221990031004



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wendi Kurniawan
NIM : 07011282025069
Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Kinerja Organisasi (Studi Pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) Di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023)” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, 14 Maret 2023



Wendi Kurniawan
NIM.07011282025069

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.

Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.”

(Al Qur'an, Surat Al-Insyirah : 6-8)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*nya. Berjuanglah untuk diri sendiri, walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

"Whatever you are, be a good one."

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua saya yaitu Bapak Iswandi (Alm) dan Ibu Rokima yang selalu memberikan support selama perkuliahan.
2. Abang saya Yoga Septiandi.
3. Seluruh Keluarga besar saya.
4. Dosen pembimbing saya
5. Seluruh Dosen dan pegawai FISIP Unsri.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan saya.
7. Almamater kampus kebanggaan saya.

ABSTRAK

Kinerja Organisasi menjadi aspek kritis dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, terutama dalam pengendalian gratifikasi. Pengendalian gratifikasi diperlukan karena melihat angka korupsi di Sumatera Selatan meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu, Unit pengendalian gratifikasi (UPG) pada inspektorat daerah provinsi Sumatera Selatan yang memiliki tanggung jawab dalam menekan angka korupsi gratifikasi di provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja dari Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan teori kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto (2006) yang memiliki 4 dimensi yaitu Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas Dan Akuntabilitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode penelitian kualitatif. Data yang diperoleh melalui wawancara yang mendalam, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dari Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) dinilai masih rendah hal tersebut berdasarkan pada masih banyaknya indikator-indikator yang belum berjalan secara maksimal seperti belum adanya petunjuk teknis, laporan gratifikasi, Standar operasional Prosedur (SOP) pengelolaan barang dan analisis laporan gratifikasi, pemetaan titik rawan, usulan kebijakan, serta monitoring dan evaluasi yang belum dilakukan. Banyak kekurangan tersebut perlu menjadi evaluasi pada unit pengendalian gratifikasi sehingga kedepannya kinerja organisasi berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Kinerja Organisasi, Gratifikasi, Unit Pengendalian Gratifikasi

Pembimbing,

Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196024121990011001



Indralaya, 14 Maret 2024
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

The performance of the Organization has become a critical aspect in efforts to good governance, especially in gratification control. Gratification control is necessary because we see corruption figures in southern Sumatra increasing every year. Therefore, the Gratification Control Unit (UPG) at the South Sumatra province's regional inspectorate has responsibility for suppressing the gratification corruption figure in the southern sumatera province. The study aims to analyse the performance of the Gratification Control Unit (UPG) at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. This study uses the theory of organizational performance according to Agus Dwiyanto (2006) which has four dimensions: Productivity, Responsiveness, Responsibility and Accountability. Research methods used in this research with qualitative research methods. Data obtained through in-depth interviews, observations and documentation. The results of the research showed that the performance of the Gratification Control Unit (UPG) was assessed as still low based on the number of indicators that have not been performed to the maximum, such as the lack of technical guidance, gratification reports, Operational Standards Procedures (SOPs) of goods management and analysis of gratification reports, vulnerability mapping, policy proposals, as well as monitoring and evaluation that has not been carried out. Many of these shortcomings need to be evaluated on gratification control units so that the organization's performance goes well.

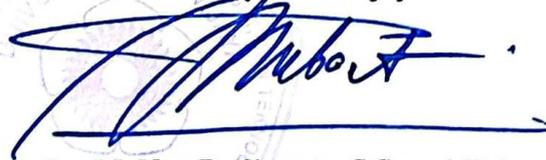
Keywords: Organizational Performance, Gratification, Gratification Control Unit

Advisor,

Dr. Andy Alfatih, MPA
NIP. 196024121990011001



Indralaya, 14 March 2024
Chairman of the Department of Public Administration
Faculty of Social Sciences and Political Sciences
University of Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat serta karunia-Nya karena atas izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kinerja Organisasi (Studi pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar strata satu (S-1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, ketidaksempurnaan tersebut disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis yang masih terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan bagi kemajuan dimasa yang akan datang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan arahan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Almarhum ayah tercinta, Bapak Iswandi (Alm) yang sudah memotivasi dan mendoakan penulis untuk bisa berkuliah sampai titik ini.
2. Ibu tersayang, Ibu Rokima. Yang selalu memberikan dukungan serta doa selama perkuliahan.
3. Abang saya, Yoga Septiandi yang memberikan dukungan kepada penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
7. Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM selaku dosen pembimbing akademik selama perkuliahan.

9. Bapak Ibu pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu selama dilakukannya penelitian ini.
10. Seluruh teman-teman magang di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
11. Semua teman-teman yang secara langsung atau tidak langsung membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu peneliti dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Tanpa dukungan pihak-pihak tersebut peneliti tidak mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Indralaya, 14 Maret 2023



Wendi Kurniawan
NIM.07011282025069

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	9
1.3.1 Tujuan	9
1.3.2 Manfaat	9
A. Manfaat Secara Teoritis	9
B. Manfaat Secara Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Organisasi.....	11
2.2.1 Pengertian Organisasi.....	11
2.2.2 Prinsip-Prinsip Organisasi.....	12
2.2.3 Karakteristik Organisasi.....	13
2.3 Kinerja.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2 Indikator-indikator kinerja	15
2.3.3 Tujuan penilaian kinerja.....	15

2.3.4	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
2.4	Konsep Gratifikasi.....	18
2.4.1	Pengertian Gratifikasi.....	18
2.4.2	Konsep Pengendalian Gratifikasi.....	18
2.4.3	Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG)	21
2.5	Teori-Teori Kinerja Organisasi	22
2.6	Teori Kinerja Organisasi Yang Digunakan	25
2.7	Kerangka Teori.....	27
2.8	Kerangka Pemikiran.....	28
2.9	Hipotesis Deskriptif.....	30
2.10	Penelitian Terdahulu	31
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1	Desain Penelitian.....	37
3.2	Definisi Konsep.....	37
3.3	Fokus Penelitian	38
3.4	Unit Analisis dan Unit Observasi.....	40
3.5	Informan Penelitian	41
3.5.1	Kriteria Informan	41
3.5.2	Key Informan	41
3.6	Data dan Sumber Data.....	42
3.6.1	Data	42
3.6.2	Sumber Data.....	42
3.7	Teknik Pengumpulan Data	43
3.8	Teknik Keabsahan Data.....	44
3.9	Teknik Analisis Data.....	45
3.10	Sistematika Penulisan.....	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1	Deskripsi Wilayah Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	50
4.1.1	Profil Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	50
4.1.2	Visi dan Misi Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	52
4.1.3	Struktur Organisasi.....	52
4.2	Informan Penelitian	58

4.3 Hasil Penelitian	58
4.3.1 Produktivitas.....	59
4.3.1.1 Jumlah Perangkat aturan dan Petunjuk Teknis Pengendalian Gratifikasi.....	59
4.3.1.2 Jumlah Laporan Penerimaan Gratifikasi.....	63
4.3.2 Responsivitas.....	65
4.3.2.1 Sosialisasi Gratifikasi	65
4.3.2.2 Pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi	68
4.3.3 Responsibilitas	70
4.3.3.1 Penerimaan, analisis, administrasi laporan penerimaan dan penolakan gratifikasi	70
4.3.3.2 Pelaporan penerimaan gratifikasi dan rekapitulasi laporan gratifikasi kepada KPK	72
4.3.4 Akuntabilitas	75
4.3.4.1 Penyampaian usulan kebijakan pengendalian gratifikasi kepada Gubernur	75
4.3.4.2 Pengelolaan Barang Gratifikasi	77
4.3.4.3 Monitoring dan evaluasi penerapan pengendalian gratifikasi	80
4.4 Pembahasan Penelitian.....	83
4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi.....	85
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 KESIMPULAN	87
5.2 SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Alasan Pemilihan Judul	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Fokus Penelitian Kinerja Organisasi	39
Tabel 3.2 Key Informan	41
Tabel 4.1 Tabel Komposisi Personil Berdasarkan Alokasi Dan Jenjang Pendidikan.....	57
Tabel 4.2 Informan Penelitian	58
Tabel 4.3 Perangkat aturan dan petunjuk teknis pada unit pengendalian gratifikasi (UPG)	61
Tabel 4.4 Laporan penerimaan gratifikasi.....	63
Tabel 4.5 Sosialisasi pada Unit pengendalian gratifikasi (UPG)	66
Tabel 4.6 Pemetaan titik rawan penerimaan dan pemberian gratifikasi.....	68
Tabel 4.7 Penerimaan, Analisis, Administrasi Laporan Penerimaan dan Penolakan Gratifikasi di Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG)	71
Tabel 4.8 Pelaporan penerimaan gratifikasi dan Rekapitulasi laporan gratifikasi kepada KPK	73
Tabel 4.9 Usulan Kebijakan Pengendalian Gratifikasi Kepada Gubernur Atau Pimpinan	76
Tabel 4.10 Pengelolaan Barang Gratifikasi Oleh Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG)	78
Tabel 4.11 Monitoring dan evaluasi penerapan pengendalian gratifikasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Korupsi di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020-2022.3	
Gambar 3.1 Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman (2014)	46
Gambar 4.1 Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi secara internal.....	67
Gambar 4.2 Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi Secara Eksternal	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara Penelitian Skripsi	94
Lampiran 2	Matrik Wawancara.....	96
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian.....	102
Lampiran 4	Surat Balasan Izin Penelitian	103
Lampiran 5	Kartu Bimbingan Seminar Usulan Proposal Skripsi.....	104
Lampiran 6	Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi	105
Lampiran 7	Kartu Bimbingan Skripsi	106
Lampiran 8	Hasil Cek Plagiarisme di Perpustakaan Unsri	107
Lampiran 9	Dokumentasi Wawancara Dan Observasi.....	108

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG

UPG	:	Unit Pengendalian Gratifikasi
KPK	:	Komisi Pemberantasan Korupsi
UU	:	Undang-Undang
SE	:	Surat Edaran
SK	:	Surat Keputusan
SOP	:	Standar Operasional Prosedur
Monev	:	Monitoring dan Evaluasi
SDM	:	Sumber Daya Manusia
ASN	:	Aparatur Sipil Negara
OPD	:	Organisasi Perangkat Daerah
Pergub	:	Peraturan Gubernur
Sumsel	:	Sumatera Selatan
Gratifikasi	:	Pemberian sesuatu/hadiah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari tahun ke tahun, praktek korupsi semakin terus meningkat, dilihat dari segi jumlah kerugian keuangan negara maupun dalam hal metode yang semakin terorganisir dan rumit. Korupsi telah merasuki berbagai lapisan masyarakat, dan perkembangannya telah mencakup berbagai sektor. Praktik baru yang menggunakan celah dan kelemahan dalam peraturan yang ada membuat pelaku bebas melakukan apa yang mereka lakukan. Salah satunya yaitu gratifikasi. Gratifikasi adalah berupa hadiah atau pemberian oleh orang sebagai tanda balas budi atas keuntungan yang didapat berurusan dengan pemerintah. Secara umum, regulasi mengenai gratifikasi diatur dalam Pasal 12B ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dalam pasal 12B ayat (1) yang menyatakan “yang dimaksud dengan gratifikasi dalam ayat ini adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik”.

Gratifikasi memiliki potensi menjadi akar dari tindak pidana korupsi karena dapat menghambat pejabat atau pegawai negara dalam menjalankan tugasnya dengan integritas, membuka peluang untuk penyelewengan kekuasaan, dan memungkinkan terjadinya kecurangan. Apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak memahami dengan

baik konsep gratifikasi dan tidak ditangani sesuai dengan ketentuan yang ada, hal tersebut dapat menjadi kebiasaan yang merajalela di lingkungan pemerintahan. Kondisi ini dapat menjadi akar dari berbagai bentuk kecurangan atau *fraud*, yakni perbuatan yang melanggar hukum dan dilakukan oleh individu baik dari dalam maupun luar organisasi, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan pribadi, yang pada akhirnya dapat merugikan pihak lain. Penanganan yang tidak tepat terhadap gratifikasi dapat membuka pintu bagi terjadinya praktik-praktik koruptif yang merugikan keberlangsungan tata kelola pemerintahan dan integritas lembaga negara.

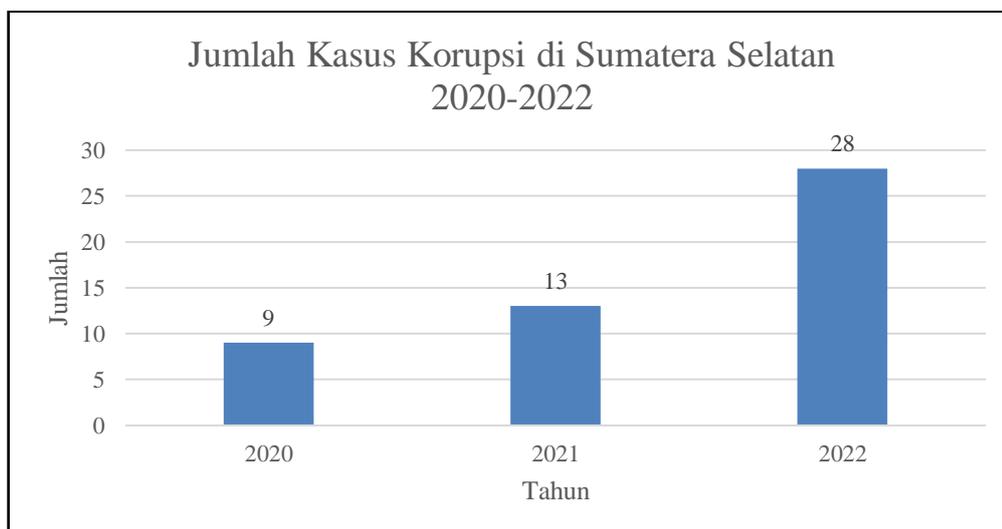
Faktanya, pemberian hadiah atau suap telah menjadi kebiasaan umum yang merusak kualitas pelayanan publik dan melanggar prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Namun, karena kurangnya kejelasan dalam unsur dan tujuannya, penerapan aturan gratifikasi ini telah menimbulkan berbagai permasalahan yang kompleks. Salah satunya adalah terkait dengan alasan dan nilai yang tidak proporsional dari pemberian hadiah tersebut. Selain itu, masyarakat di Indonesia masih menganggap memberikan hadiah atau gratifikasi sebagai sesuatu yang biasa dan merupakan bagian dari budaya. Akibatnya, hampir tidak pernah ada sanksi yang diterapkan kepada penerima gratifikasi.

Budaya memberikan uang sebagai ungkapan rasa terima kasih, atau untuk memperoleh pelayanan yang lebih cepat, telah berdampak pada tingginya biaya layanan yang dikenakan oleh sektor swasta, khususnya dalam proses perizinan yang berhubungan dengan pemerintahan. Kondisi semacam ini jelas merugikan masyarakat, terutama mereka yang ekonominya lemah, karena mereka mungkin tidak mampu membayar biaya tambahan untuk mendapatkan pelayanan yang seharusnya mereka terima tanpa tambahan biaya. Selain itu, situasi ini juga mempengaruhi komitmen

pegawai negeri dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berikut merupakan data kondisi korupsi di Provinsi Sumatera Selatan selama 3 tahun terakhir menurut *Indonesian Corruption Watch (ICW)*, terdapat berbagai modus perbuatan korupsi pada Provinsi Sumatera Selatan antara lain, kegiatan atau proyek fiktif, penyalahgunaan wewenang, penyalahgunaan kekuasaan dan sebagainya.

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Korupsi di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020-2022



Sumber: Indonesian Corruption Watch (ICW)

Berdasarkan tabel diatas jumlah kasus korupsi di provinsi Sumatera Selatan meningkat setiap tahunnya. Di tahun 2020 terdapat 9 kasus korupsi dengan kerugian negara mencapai Rp.4.000.000.000. Di tahun 2021 terdapat 13 kasus korupsi dengan kerugian negara mencapai Rp.569.579.383.785 sedangkan di tahun 2022 terdapat 28 kasus korupsi dengan total kerugian negara mencapai Rp.50.478.205.863. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa situasi korupsi di provinsi Sumatera Selatan

masih menjadi permasalahan serius yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang lebih intensif.

Dalam hal ini, pengendalian gratifikasi bisa menjadi fokus dalam mengurangi jumlah kasus korupsi setiap tahunnya. Pengendalian gratifikasi merupakan kegiatan dalam memantau dan mengawasi praktik gratifikasi dengan jelas, dengan menggunakan berbagai tindakan yang melibatkan partisipasi aktif badan pemerintah, sektor bisnis, dan masyarakat untuk mengubah lingkungan pengendalian gratifikasi. Tujuan dilakukan pengendalian gratifikasi adalah untuk menciptakan lingkungan di mana praktik-praktik pencegahan dapat diimplementasikan dengan partisipasi aktif dari badan pemerintah, sektor bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 mengenai perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, disebutkan bahwa penyelenggara negara atau pegawai negeri wajib melaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setiap pemberian gratifikasi yang bertentangan dengan tugas atau tanggung jawabnya sebagai penerima.

Sebagai langkah dalam pencegahan korupsi gratifikasi maka dibuatlah peraturan yang dijadikan pedoman dalam pelaporan dan penetapan status gratifikasi Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi menetapkan bahwa pegawai negeri atau penyelenggara negara harus melaporkan setiap gratifikasi yang mereka terima kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) jika gratifikasi tersebut terkait dengan jabatan mereka dan tidak sesuai dengan tugas atau kewajiban mereka sebagai pegawai negeri atau penyelenggara negara. Pelaporan gratifikasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu secara langsung melalui Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) secara langsung atau ke

KPK secara *online*. Langkah ini menegaskan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam mengatasi potensi korupsi yang dapat timbul dari penerimaan gratifikasi di lingkungan pelayanan publik.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan KPK tersebut, maka kementerian Dalam Negeri menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 51 Tahun 2014 serta Surat Edaran Nomor 061/7737/SJ mendagri tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di lingkungan pemerintah daerah dalam menciptakan pemerintahan yang bersih bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Maka dari itu dalam meningkatkan pengawasan terkait korupsi gratifikasi, Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) sebagai upaya dalam melakukan tugas dan fungsi proses pengendalian terhadap penerimaan, penolakan dan pemberian gratifikasi serta pelaporannya di lingkungan Pemerintah Daerah. Unit Pengendalian Gratifikasi dibentuk melalui Surat Keputusan Inspektur Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 22/KPTR/ITDAPROV.VI.3/2022 Tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Inspektorat Daerah Sumatera Selatan.

Tujuan dibentuknya Unit Pengendalian Gratifikasi ini adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme di lingkungan Inspektorat Daerah Sumatera Selatan sebagai perwujudan dari integritas pegawai di Inspektorat Daerah Sumatera Selatan. Tentu dibentuknya Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) diharapkan dapat menekan angka tindak pidana korupsi di provinsi Sumatera Selatan. Namun, pada kenyataannya kinerja dari unit pengendalian gratifikasi (UPG) dinilai belum efektif. Beberapa faktor belum efektifnya kinerja UPG yaitu Kurangnya Kesadaran ASN dalam melaporkan

pelanggaran korupsi gratifikasi, Kurangnya pemahaman ASN tentang gratifikasi dan mekanisme pelaporan gratifikasi dan Belum memadainya Fasilitas Sarana Dan Prasarana Yang Mendukung. Berikut uraian dari alasan diatas :

1. Kurangnya Kesadaran ASN dalam melaporkan pelanggaran korupsi gratifikasi
Menurut Direktur Koordinasi dan Supervisi Wilayah II Komisi Pemberantasan Korupsi Yudhiawan, rata-rata indeks Survei Penilaian Integritas (SPI) di provinsi Sumatera Selatan sebesar 65,59 atau jauh dari rata-rata nilai nasional 71,94. Selain itu, laporan penerimaan gratifikasi sepanjang KPK berdiri yang hanya 64,1% dari total 774 lembaga pemerintah, serta pemerintah daerah, yang melaporkan pemberian gratifikasi kepada KPK. Sebanyak 36% lembaga pemerintah tidak pernah menyampaikan laporan gratifikasi kepada KPK selama KPK berdiri.
2. Kurangnya pemahaman ASN tentang gratifikasi dan mekanisme pelaporan gratifikasi
Dengan tingkat kesadaran yang rendah, tentu dipengaruhi oleh tingkat pemahaman atau pengetahuan mengenai gratifikasi. Menurut Muhammad Indra Furqon dari Direktorat dan Pelayanan Publik KPK RI menjelaskan, tingkat pemahaman makna gratifikasi oleh masyarakat memang masih sangat minim. Betapa tidak, di tahun 2019, KPK melakukan survei partisipasi publik. Hasil dari survei itu ternyata hanya 37 persen saja masyarakat yang paham apa itu gratifikasi. Sedangkan 63 persennya tidak paham makna gratifikasi. Minimnya pemahaman tentu akan berpengaruh terhadap pelaporan gratifikasi yang akan berkurang. Sehingga dari hal tersebut akan mengurangi kesadaran untuk melaporkan korupsi gratifikasi.

3. Belum memadainya Fasilitas Sarana Dan Prasarana Yang Mendukung

Berdasarkan kenyataan di lapangan, fasilitas sarana dan prasarana memang masih belum mendukung. Contohnya tidak adanya ruangan bagi anggota tim unit pengendalian gratifikasi (UPG) untuk melakukan pengelolaan gratifikasi. Serta fasilitas penunjang dalam mengelola laporan dan barang gratifikasi juga minim.

Tabel 1.1
Alasan Pemilihan Judul

No	Bentuk Masalah	Keterangan
1.	Kurangnya Kesadaran ASN dalam melaporkan pelanggaran korupsi gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Rendahnya Survei Penilaian Integritas (SPI) di provinsi Sumatera Selatan sebesar 65,59 atau jauh dari rata-rata nilai nasional 71,94 • Rendahnya laporan penerimaan gratifikasi hanya 64,1% dari total 774 lembaga pemerintah, serta pemerintah daerah, yang melaporkan pemberian gratifikasi kepada KPK. Sebanyak 36% lembaga pemerintah tidak pernah menyampaikan laporan gratifikasi kepada KPK.
2.	Kurangnya pemahaman ASN tentang gratifikasi dan mekanisme pelaporan gratifikasi	Berdasarkan data KPK dalam melakukan survei partisipasi publik. Hasil dari survei itu ternyata hanya 37 persen saja masyarakat yang paham apa itu gratifikasi. Sedangkan 63 persennya tidak paham makna gratifikasi

No	Bentuk Masalah	Keterangan
3.	Belum memadainya Fasilitas Sarana Dan Prasarana Yang Mendukung.	Tidak adanya ruangan bagi tim unit pengendalian gratifikasi (UPG) yang dapat menunjang pekerjaan secara maksimal.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) yang maksimal, harus selalu menekankan pentingnya kinerja para pegawai dalam menjalankan fungsi organisasi. Tujuan utama dari pengembangan pelayanan dan pengawasan berbasis kinerja adalah memastikan upaya instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pengawasan yang efektif, khususnya dalam pencegahan tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah provinsi Sumatera selatan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai sangat diharapkan guna terciptanya tenaga pegawai yang handal dan terampil dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan padanya. Dengan demikian diharapkan dengan adanya kinerja yang baik akan dapat mengurangi angka korupsi gratifikasi di provinsi Sumatera selatan.

Berdasarkan alasan serta permasalahan yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana kinerja yang dilakukan unit pengendalian gratifikasi dalam melakukan pencegahan korupsi di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mengetahui secara lebih jelas tentang permasalahan diatas membutuhkan suatu penelitian yang akurat. Hal ini membuat peneliti termotivasi dan merumuskan judul sebagai berikut: “Kinerja Organisasi (Studi pada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang perlu dikaji pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Unit Pengendalian Gratifikasi di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023?
2. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Unit Pengendalian Gratifikasi di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Unit Pengendalian Gratifikasi di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023

1.3.2 Manfaat

A. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung bagi seluruh civitas akademika jurusan Administrasi Publik, serta menambah pengetahuan, dan wawasan dalam lingkup bidang studi pemerintahan dan manajemen sektor publik.

B. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja unit pengendalian gratifikasi (UPG) terhadap pengendalian gratifikasi di lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif, Yogyakarta : BPFEE.
- Dwiyanto, Agus.2006. Mewujudkan Good Governance Melayani Publik. Yogyakarta: UGM Press.
- Dwiyanto, Agus, dkk.2006. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: UGM Press.
- Idrus, Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif “Edisi Revisi”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV.Afabeta.

Jurnal :

- Asri, Wilis dan Nurlita Novianti. Implementasi Pengendalian Gratifikasi Dan Whistleblowing System Dalam Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Blitar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 8(2) : 1-13
- Bethesda, Elisabeth. 2019. Masyarakat Memandang Gratifikasi Dalam Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 5(2), 62-75.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68-75.
- Gandevyanti, Deby. (2017). Kinerja Organisasi Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kepala Desa Bojongmengger Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 56-71.

- Kartika, Yuni dan Maznah Hijeriah. 2021. Analisis Kinerja Organisasi Pada Upt Puskesmas Dumai Barat Kota Dumai, *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 3(1), 48-56.
- Khoiriyah, L.S dan Muammar Alkadafi. 2020. Kinerja Organisasi Publik Dalam Mencapai Target Sasaran. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 97-104.
- Kristanto, Harris dan Yani Osmawati. 2022. Fenomena Gratifikasi Seksual di Indonesia sebagai Bentuk Kejahatan Korupsi. *Deviance Jurnal Kriminologi*, 6(2), 182-199.
- Meyrina, Susana Andi. Optimalisasi Fungsi Laporan Gratifikasi Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. 12(1) : 73-88
- Rada, Arisa Murni dan Salha Marasaoly. (2020). Optimalisasi Pelaporan Gratifikasi Di Unit Pengendalian Gratifikasi (Upg) Kota Ternate Dalam Rangka Pencegahan Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Penelitian Humano*, 10(2) : 437-446
- Radiansyah, R. R. (2022). Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Good Governance Di Pemerintah Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. *Jisipol | Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(1), 1–19.
- Takene, R.Y.B. 2022. Kinerja Unit Pengendalian Gratifikasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana*
- Triyanto, Deni. 2017. Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat (Studi Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Semarang), *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 6(4), 6-13.

Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No 35 Tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi

Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman
Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi

Komisi Pemberantasan Korupsi. (2015). Pedoman Pengendalian Gratifikasi. Jakarta,
Indonesia: KP