



PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI TEGAL  
NOMOR: 73 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENGENDALIAN KECURANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI TEGAL,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara;
- b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan efektif diperlukan pengendalian atas tindakan kecurangan yang berindikasi pada tindak pidana korupsi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengendalian Kecurangan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);



6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dan Kabupaten Daerah Tingkat II Tegal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3321);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 110) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 131);
14. Peraturan Bupati Tegal Nomor 43 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal (Berita Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2010 Nomor 43);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENGENDALIAN KECURANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL**



## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tegal.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah, yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tegal.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tegal.
6. Penyelenggara negara di daerah adalah Aparatur Sipil Negara dan pegawai lainnya yang bekerja pada pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Layanan Umum Daerah dan pihak-pihak yang menerima dan/atau mengelola uang dari pemerintah daerah atau desa.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja pada Pemerintah Daerah.
8. Kecurangan (fraud) adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak jujur dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau mengakibatkan kerugian dengan cara menipu, memperdaya, atau cara-cara lainnya yang melanggar ketentuan perundangan yang berlaku.
9. Pengendalian Kecurangan adalah proses yang didesain dan diselenggarakan secara spesifik untuk mencegah, mendeteksi, dan merespon risiko dan kejadian kecurangan yang berindikasi tindak pidana korupsi.
10. Satuan tugas pengendalian kecurangan adalah satuan tugas yang dibentuk untuk melakukan pengelolaan strategi pengendalian kecurangan yang diimplementasikan oleh pemerintah daerah.
11. Risiko Kecurangan adalah kemungkinan terjadinya kecurangan dan dampak yang ditimbulkan.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman kepada penyelenggara negara di daerah dalam memahami dan mengendalikan kecurangan yang berindikasi tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintahan daerah.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk :
  - a. meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penyelenggara daerah tentang kecurangan;
  - b. meningkatkan kepatuhan penyelenggara daerah terhadap ketentuan larangan melakukan kecurangan;
  - c. menciptakan lingkungan kerja dan budaya kerja yang transparan dan akuntabel di lingkungan pemerintah daerah;
  - d. membangun integritas penyelenggara daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme;
  - e. meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan publik atas penyelenggaraan pelayanan publik pemerintah daerah; dan
  - f. mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan pelayanan publik yang prima.

### BAB III PRINSIP DASAR

#### Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menerapkan prinsip tidak mentoleransi kecurangan (*Zero Tolerance to Fraud*).
- (2) Pengendalian kecurangan didesain dan diselenggarakan untuk memperkuat dan melengkapi sistem pengendalian intern yang ada.
- (3) Kebijakan pengendalian kecurangan diimplementasikan oleh seluruh Perangkat Daerah, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Layanan Umum Daerah, pemerintahan desa dan lembaga lainnya yang mengelola keuangan negara.

### BAB IV RUANG LINGKUP

#### Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Strategi Pengendalian Kecurangan;
- b. Lingkungan Pengendalian Kecurangan; dan
- c. Perilaku Anti Kecurangan.

### BAB V STRATEGI PENGENDALIAN KECURANGAN

#### Pasal 5

- (1) Strategi yang diterapkan dalam mengendalikan kecurangan terdiri atas 3 (tiga) strategi, yaitu:
  - a. pencegahan;
  - b. deteksi; dan
  - c. respon.
- (2) Strategi dalam mengendalikan kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah keseluruhan upaya, cara dan metode dalam mengelola sumber daya organisasi dengan tujuan untuk menghalangi terwujudnya atau timbulnya faktor risiko dan penyebab risiko kecurangan.
- (3) Strategi pengendalian kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah keseluruhan upaya, cara dan metode dalam mengelola sumber daya organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menemukan serta menentukan keberadaan dan keterjadian kecurangan.
- (4) Strategi pengendalian kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah keseluruhan upaya, cara dan metode dalam mengelola sumberdaya organisasi dengan tujuan untuk menurunkan tingkat kemungkinan kejadian dan/atau menurunkan tingkat dampak kejadian kecurangan yang akan, sedang atau telah terjadi.
- (5) Strategi pengendalian kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijabarkan ke dalam atribut sebagai berikut:
  - a. Kebijakan Antikecurangan;
  - b. Seperangkat Sistem Antikecurangan;
  - c. Dukungan Sumber Daya;
  - d. Power (Kuasa Dan wewenang);
  - e. Pembelajaran Antikecurangan;
  - f. Asesmen Dan Mitigasi Risiko Kecurangan;
  - g. Saluran Pelaporan Internal Yang Efektif Dan Kredibel;
  - h. Kepemimpinan Etis;



- i. Integritas Organisasional;
  - j. Iklim Etis Prinsip;
  - k. Investigasi;
  - l. Tindakan Korektif.
- (6) Pelaksanaan strategi pengendalian kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur lebih lanjut dalam lampiran I perbub.

## BAB VI LINGKUNGAN PENGENDALIAN KECURANGAN

### Pasal 6

- (1) Kebijakan pengendalian kecurangan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien diperlukan landasan lingkungan pengendalian kecurangan sebagai persyaratan utamanya.
- (2) Lingkungan pengendalian kecurangan yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
  - a. komitmen jajaran pimpinan;
  - b. budaya anti kecurangan; dan
  - c. kebijakan dan prosedur pengendalian kecurangan.

### Pasal 7

Wujud komitmen pimpinan dapat berbentuk:

1. Sikap dan perilaku yang baik sehingga dapat menjadi contoh dan teladan bagi pegawai di lingkungan kerja;
2. Deklarasi anti kecurangan yang dituangkan secara tertulis dan diumumkan secara terbuka melalui berbagai media yang digunakan oleh pemerintah daerah;
3. Pimpinan dan seluruh pegawai membuat dan/atau menandatangani pakta integritas atau surat pernyataan tidak melakukan kecurangan;
4. Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dalam upaya pengendalian kecurangan, baik sumber daya manusia, infrastruktur, finansial maupun kebutuhan lain yang relevan; dan
5. Melakukan respon yang tegas atas segala tindakan kecurangan yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah atau desa.

### Pasal 8

Budaya anti kecurangan dapat berbentuk:

1. Penuangan komitmen anti kecurangan ke dalam visi, misi, tujuan, sasaran dan nilai-nilai pemerintah daerah;
2. Kode etik/standar perilaku yang secara jelas mendefinisikan kriteria mengenai perilaku anti kecurangan; dan
3. Pemberian hukuman disiplin dan/atau sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 9

Kebijakan dan prosedur pengendalian kecurangan merupakan petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan, panduan, prosedur kegiatan baku atau dokumen desain pengendalian kecurangan lainnya.

BAB VII  
PERILAKU ANTI KECURANGAN

Pasal 10

Penyelenggara negara di daerah wajib:

1. Bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab;
2. Menghindarkan diri dari perbuatan curang;
3. Saling mengingatkan untuk tidak berbuat curang;
4. Menjunjung tinggi institusi dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau golongan;
5. Menjauhi perbuatan yang mendorong/mengarah pada praktek kolusi, korupsi, dan nepotisme;
6. Melaporkan kecurangan yang didengar, dilihat atau diketahuinya kepada atasan atau pihak lain yang berwenang; dan
7. Melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan tidak melakukan perbuatan tercela, tanpa pamrih, baik untuk kepentingan pribadi, keluarga, kroni, maupun kelompok, dan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

Penyelenggara negara di daerah dilarang melakukan kecurangan dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

BAB VIII  
SATUAN TUGAS PENGENDALIAN KECURANGAN

Pasal 12

- (1) Struktur organisasi Satuan Tugas Pengendalian Kecurangan tingkat pemerintah daerah adalah sebagai berikut:
  - a. Penanggung Jawab;
  - b. Wakil Penanggung Jawab;
  - c. Ketua;
  - d. Sekretaris;
  - e. Anggota sesuai kebutuhan.
- (2) Satuan Tugas Pengendalian Kecurangan melakukan fungsi perencanaan, desain sistem pengendalian kecurangan, koordinasi, monitoring dan evaluasi sistem pengendalian kecurangan tingkat pemerintah daerah.
- (3) Tugas dan personil Satuan Tugas Pengendalian Kecurangan ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

BAB IX  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 13

1. Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan pengendalian kecurangan.
2. Inspektorat melaksanakan pengawasan pengendalian kecurangan.
3. Kepala Perangkat Daerah dan Kepala Desa melaksanakan pembinaan dan pengawasan pengendalian kecurangan di lingkungannya.

BAB X  
SANKSI

Pasal 14

Pelanggaran ketentuan Pasal 9, Pasal 10, dan pasal 11 oleh penyelenggara negara di daerah dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tegal.

Ditetapkan di Slawi  
pada tanggal 21 Juli 2022

The seal of Kabupaten Tegal, featuring a Garuda bird in the center, surrounded by the text 'KABUPATEN TEGAL' and 'BUPATI TEGAL'.  
BUPATI TEGAL,  
  
UMI AZIZAH

Diundangkan di Slawi  
pada tanggal 21 Juli 2022



SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEGAL,

  
WIDODO JOKO MULYONO  
BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2022 NOMOR 73...



LAMPIRAN : Peraturan Bupati Tentang Pengendalian Kecurangan (Fraud) Di Lingkungan Kabupaten Tegal

Nomor : 73 Tahun 2022

Tanggal : 21 Juli 2022

No.	Kode	Elemen (Area)	Parameter			
			Uraian	Grad.	Kriteria	Penjelasan
1	1	Kebijakan Antikorupsi	Kebijakan eksplisit atas pengendalian korupsi yang mencakup pernyataan kebijakan, penetapan struktur pengelola risiko korupsi, serta standar perilaku antikorupsi	A	Kebijakan antikorupsi menjangkau semua kegiatan dan terevaluasi terus-menerus oleh struktur pengelola risiko korupsi yang bekerja efektif dengan kewenangan dan tanggung jawab yang memadai sehingga pengembangan kebijakan antikorupsi yang berkelanjutan benar-benar dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komite/satgas/unit/tim yang ditetapkan dengan kewenangan dan tanggung jawab yang memadai untuk membantu pimpinan meyakini kepatuhan internal dan pengelolaan risiko korupsi melaksanakan agenda rutindan kontinyu untuk mereviu dan mengevaluasi kebijakan antikorupsi.</li> <li>- Pengembangan kebijakan antikorupsi berkelanjutan mencakup perbaikan struktur, standar perilaku, dan pernyataan kebijakan benar-benar dilakukan pimpinan sebagai hasil dari reviu dan evaluasi berkala.</li> </ul>
2	2			B	Kebijakan antikorupsi telah nyata diimplementasikan pada semua kegiatan, namun belum ada reviu dan evaluasi terhadap efektivitasnya yang dilakukan secara formal dan terjadwal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komite/satgas/unit/tim yang ditetapkan untuk membantu pimpinan meyakini kepatuhan internal dan pengelolaan risiko korupsi telah bekerja dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.</li> <li>- Standar perilaku telah dipromosikan dalam berbagai cara, termasuk melalui keteladanan pimpinan, konsisten sesuai dengan pernyataan kebijakan antikorupsi yang dicantumkan</li> </ul>



3	3			C	Kebijakan antikorupsi telah diimplementasikan, tetapi belum menjangkau semua kegiatan utama organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab pengelolaan risiko korupsi belum ditetapkan secara permanen di dalam struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan antikorupsi yang termanifestasi pada penerapan struktur pengelolaan risiko korupsi dan penegakan standar perilaku telah mulai diimplementasikan, tetapi belum untuk semua kegiatan utama dan kegiatan pendukung.</li> <li>- Komite/pokja/satgas/unit yang diberi tanggung jawab dalam Pengelolaan risiko korupsi telah berusaha bekerja sesuai kewenangan yang diberikan.</li> <li>- Standar perilaku antikorupsi telah dipromosi dalam berbagai cara, a.l. terdapat bukti adanya tindakan penegakan standar perilaku oleh pimpinan.</li> </ul>
4	4			D	Kebijakan antikorupsi yang terwujud dalam penetapan struktur pengelolaan risiko korupsi dan standar perilaku antikorupsi baru pada tataran terdiseminasi dan masih diterapkan secara parsial saja dan terbatas lingkungannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada pernyataan kebijakan antikorupsi secara eksplisit yang ditetapkan.</li> <li>- Ada komite/pokja/satgas/unit yang diberi tanggung jawab dalam pengelolaan risiko korupsi dengan kewenangan yang memadai</li> <li>- Ada Standar perilaku antikorupsi yang spesifik dan jelas mengatur perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan, namun kebijakan dan standar perilaku baru sebatas terdiseminasi dan diterapkan secara parsial dan terbatas lingkungannya. Struktur yang dibentuk belum bekerja secara efektif sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan.</li> </ul>
5	5			E	Kebijakan yang eksplisit untuk antikorupsi tidak ditetapkan, atau walaupun ada, tidak berjalan sama sekali atau sekadar formalitas.	Kebijakan antikorupsi yang mencakup pernyataan kebijakan, penetapan struktur pengelolaan risiko korupsi dan standar perilaku tidak dilakukan. Walaupun ada, tidak berjalan sehingga kebijakan antikorupsi sekadar formalitas

6	6	Seperangkat Sistem Antikorupsi	Organisasi menetapkan dan melaksanakan SOP antikorupsi yang mencakup tiga proses prinsip dalam pengelolaan risiko korupsi, yakni cegah, deteksi, dan respons	A	SOP yang mencakup prinsip cegah deteksi dan respons telah diterapkan secara konsisten pada seluruh kegiatan dan ada evaluasi terjadwal dan dilakukan perbaikan berkelanjutan sehingga membawa perubahan nyata pada organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOP mencakup aspek edukasi, asesmen risiko, atau tematik seperti pengendalian gratifikasi, penyusunan, WBS, dan investigasi</li> <li>- SOP efektif dilaksanakan secara komprehensif menjangkau semua kegiatan utama dan pendukung.</li> <li>- SOP direviu dan dievaluasi secara berkala dan hasil reviu/evaluasi ditindaklanjuti dengan perbaikan berkelanjutan.</li> <li>- Hambatan atas pelaksanaan SOP tidak pernah dibiarkan.</li> </ul>
7	7			B	Penetapan SOP mencakup proses cegah deteksi dan respons telah dilaksanakan semuanya secara konsisten, meskipun reviu dan evaluasi atas pelaksanaan SOP masih dilakukan secara insidental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOP mencakup aspek edukasi, asesmen risiko, atau tematik seperti pengendalian gratifikasi, penyusunan, WBS, dan investigasi</li> <li>- SOP efektif dilaksanakan secara komprehensif menjangkau semua kegiatan utama dan pendukung.</li> <li>- Reviu dan evaluasi atas SOP belum ada atau insidental saja sifatnya hanya jika terdapat hambatan atau rekomendasi hasil audit eksternal</li> </ul>
8	8			C	Penetapan SOP mencakup proses cegah deteksi dan respons telah dilaksanakan semuanya, meskipun masih kurang konsisten dan tidak ada reviu dan evaluasi atas efektivitas kegiatannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOP mencakup aspek edukasi, asesmen risiko, atau tematik seperti pengendalian gratifikasi, penyusunan, WBS, dan investigasi</li> <li>- SOP dilaksanakan tetapi belum secara konsisten untuk semua SOP atau dari segi jangkauan lingkup penerapannya</li> <li>- Reviu dan evaluasi atas SOP belum pernah ada.</li> </ul>
9	9			D	Penetapan SOP antikorupsi belum mencakup tiga proses prinsip, atau mencakup ketiganya tetapi hanya berjalan sebagian saja, atau masih berfungsi secara terbatas lingkungannya, pelaksanaan SOP masih cenderung seremonial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOP anti korupsi tidak mencakup cegah deteksi respons, misalnya SOP yang ada hanya aspek cegah dan deteksi, tetapi minus aspek respons (investigasi)</li> <li>- SOP dilaksanakan untuk lingkup yang terbatas</li> <li>- Pelaksanaan SOP masih cenderung seremonial dan terhadap hambatan tidak terlaksananya SOP tidak diatasi.</li> </ul>



10	10			E	Tidak ada penetapan SOP antikorupsi spesifik. Kalaupun ada, tidak berfungsi sehingga formalitas belaka.	Tidak ada penetapan SOP antikorupsi spesifik. Kalaupun ada, tidak berfungsi sama sekali sehingga formalitas belaka.
11	11	Dukungan Sumber Daya	Program antikorupsi didukung dengan penyediaan alokasi sumberdaya secara eksplisit dan memadai, baik anggaran, personil, dan sarana prasarana	A	Sumber daya keuangan, SDM, dan sarana-prasarana untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan risiko korupsi pada semua kegiatan telah tersedia dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Tidak ada informasi yang memperlihatkan kegiatan antikorupsi terhambat karena masalah SDM, keuangan, dan sarana prasarana.	Anggaran untuk pengelolaan risiko korupsi dialokasikan secara eksplisit dalam dokumen anggaran Personil/petugas untuk pengelolaan risiko korupsi ditetapkan dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Sarana dan prasarana untuk memastikan kegiatan pengelolaan risiko korupsi berjalan disediakan. Tidak ditemukan kegiatan antikorupsi yang terhambat karena faktor sumberdaya.
12	12			B	SDM dan anggaran untuk kegiatan pengelolaan risiko korupsi pada kegiatan utama telah tersedia dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Tidak ditemukan informasi yang memperlihatkan kegiatan antikorupsi terhambat karena masalah SDM dan keuangan.	- Anggaran untuk pengelolaan risiko korupsi dialokasikan secara eksplisit dalam dokumen anggaran - Personil/petugas untuk pengelolaan risiko korupsi ditetapkan dan dalam jumlah dan kualitas yang memadai. - Masih ditemukan kegiatan antikorupsi yang terhambat karena faktor sarana dan prasarana yang masih kurang memadai meskipun sudah ada upaya kompensatif untuk mengatasinya.
13	13			C	SDM untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan risiko korupsi pada kegiatan utama telah tersedia dalam jumlah yang memadai. Tidak ditemukan informasi yang memperlihatkan kegiatan antikorupsi terhambat karena masalah SDM.	- Alokasi anggaran untuk aktivitas pengelolaan risiko korupsi kurang memadai - Personil/petugas untuk pengelolaan risiko korupsi ditetapkan dalam jumlah yang cukup meskipun kualitas masih kurang memadai. - Sarana dan prasarana untuk memastikan kegiatan pengelolaan risiko korupsi berjalan belum disediakan. - Ditemukan kegiatan antikorupsi yang terhambat karena faktor anggaran dan sarana dan prasarana.

14	14			D	Terdapat data yang mengisyaratkan kegiatan pengelolaan risiko korupsi terhambat secara signifikan karena masalah ketersediaan SDM, keuangan, atau sarpras, tetapi sudah ada upaya kompensatif untuk mengatasi permasalahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alokasi anggaran untuk aktivitas pengelolaan risiko korupsi kurang memadai</li> <li>- Personil/petugas untuk pengelolaan risiko korupsi tidak ditetapkan dan/atau jumlah dan kualitasnya tidak memadai</li> <li>- Sarana dan prasarana untuk memastikan kegiatan pengelolaan risiko korupsi berjalan tidak disediakan.</li> <li>- Terdapat kegiatan antikorupsi yang terhambat karena faktor anggaran, SDM, dan sarana dan prasarana, tetapi sudah ada upaya kompensatif untuk mengatasi permasalahan sumberdaya.</li> </ul>
15	15			E	Terdapat data yang mengisyaratkan kegiatan pengelolaan risiko korupsi terhambat secara signifikan karena masalah ketersediaan SDM, keuangan, dan sarana prasarana dan tidak ada kegiatan kompensatif untuk mengatasi permasalahan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alokasi anggaran, SDM, dan sarana prasana untuk aktivitas pengelolaan risiko korupsi tidak ada atau sangat kurang</li> <li>- Kegiatan antikorupsi terhambat secara signifikan karena faktor anggaran, SDM, dan sarana dan prasarana, dan tidak ada upaya kompensatif untuk mengatasi permasalahan.</li> </ul>



16	16	Power (Kuasa Dan wewenang)	Faktor kekuasaan dan wewenang yang melekat pada pimpinan unit kerja dipakai untuk tujuan mengelola risiko korupsi secara efektif (tidak membiarkan/ mengabaikan)	A	Keputusan formal pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja secara nyata telah mempertimbangkan risiko korupsi, disusun secara partisipatif dan kegiatan yang bersifat kemitraan dan kolaboratif telah berdampak nyata pada efektivitas pengelolaan risiko korupsi.	Sikap antikorupsi dalam penggunaan kuasa dan wewenang diperlihatkan a.l.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memilih kebijakan yang tidak berisiko korupsi</li> <li>- Mendiskusikan perilaku korupsi internal sebagai pembelajaran</li> <li>- Terbuka menerima kritikan, masukan, laporan pegawai terkait korupsi</li> <li>- Tidak membiarkan potensi benturan kepentingan</li> <li>- Aktif terlibat dalam kegiatan edukatif, internal dan eksternal</li> <li>- Berinisiatif menjalin kerjasama dengan lembaga lain dalam kegiatan cegah-deteksi-respons</li> <li>- Sikap antikorupsi termanifestasi dalam keputusan formal dan dipatuhi bawahan.</li> <li>- Terjadi perubahan nyata pada organisasi dan peningkatan kinerja pelayanan publik.</li> </ul>
17	17			B	Pimpinan telah menampilkan sikap antikorupsi dalam setiap pengambilan keputusan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan terwujud dalam keputusan formal. Pimpinan selalu terbuka membahas risiko korupsi dengan bawahan dan secara aktif mengupayakan kerjasama dengan berbagai pihak dalam aktivitas cegah-deteksi-respons.	Sikap antikorupsi dalam penggunaan kuasa dan wewenang diperlihatkan a.l.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memilih kebijakan yang tidak berisiko korupsi</li> <li>- Mendiskusikan perilaku korupsi internal sebagai pembelajaran</li> <li>- Terbuka menerima kritikan, masukan, laporan pegawai terkait korupsi</li> <li>- Tidak membiarkan potensi benturan kepentingan</li> <li>- Aktif terlibat dalam kegiatan edukatif, internal dan eksternal</li> <li>- Berinisiatif menjalin kerjasama dengan lembaga lain dalam kegiatan cegah-deteksi-respons</li> <li>- Sikap antikorupsi termanifestasi dalam keputusan formal dan dipatuhi bawahan.</li> </ul>

18	18			C	Pimpinan telah mempertontonkan sikap antikorupsi dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, dan melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan edukatif, serta melaksanakan upaya-upaya pengelolaan risiko korupsi yang bersifat kemitraan dan kolaboratif dan telah cukup substansial meskipun lingkungannya masih terbatas (tidak semua kegiatan) dan belum konsisten.	Pimpinan telah mempertontonkan sikap antikorupsi dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, dan melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan edukatif, serta melaksanakan upaya-upaya pengelolaan risiko korupsi yang bersifat kemitraan dan kolaboratif dan telah cukup substansial meskipun lingkungannya masih terbatas (tidak semua kegiatan) dan belum konsisten.
19	19			D	Pimpinan telah mempertontonkan sikap antikorupsi dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, dan melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan edukatif, serta melaksanakan kegiatan antikorupsi bekerjasama dengan lembaga lain tetapi banyak aktivitas masih cenderung seremonial.	Pimpinan telah mempertontonkan sikap antikorupsi dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, dan melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan edukatif, serta melaksanakan kegiatan antikorupsi bekerjasama dengan lembaga lain tetapi banyak aktivitas masih cenderung seremonial.
20	20			E	Pimpinan tidak menggunakan kuasa dan wewenangnya untuk mendorong sikap antikorupsi dalam pengambilan keputusan, tidak menampilkan sikap untuk memberdayakan diri dan melakukan upaya yang bersifat kemitraan dan kolaboratif agar mampu mengelola risiko korupsi secara efektif.	Pimpinan tidak mempertontonkan sikap antikorupsi dalam proses pengambilan keputusannya sehari-hari, a.l. tampak dari tidak pernah mendiskusikan risiko korupsi secara terbuka dengan bawahan, dan tidak membuat pilihan kebijakan atas dasar pertimbangan antikorupsi. Pimpinan tidak aktif dalam kegiatan-kegiatan edukasi antikorupsi baik internal maupun eksternal. Pimpinan cenderung melakukan pembiaran terhadap keberadaan atau potensi perilaku koruptif di unit kerja sendiri, a.l. membiarkan potensi benturan kepentingan, bersikap negatif terhadap pelapor korupsi, tidak mengambil tindakan atas informasi perilaku koruptif, dsb.



21	21	Pembelajaran Antikorupsi	Tentang proses unit kerja sebagai lingkungan belajar dikelola untuk memungkinkan pegawai di semua level berpartisipasi dalam program antikorupsi dengan menghindari perilaku koruptif dan menunjukkan sikap lugas ketika berhadapan dengan situasi yang memicu perilaku korupsi. Proses belajar juga harus menjangkau stakeholders (penyedia dan pengguna layanan) untuk mendapatkan komitmen kerjasama untuk berjalannya program antikorupsi.	A	Kegiatan pembelajaran anti korupsi telah diberikan kepada pihak internal dan eksternal. Penyelenggaraan dilakukan dengan terencana dan terstruktur. Kegiatan tersebut dipantau pelaksanaannya dan dievaluasi efektivitasnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada kegiatan edukasi/pembelajaran yang dilaksanakan secara terstruktur dan terjadwal</li> <li>- Sasaran edukasi seluruh pegawai pada semua level plus stakeholder (penyedia dan pengguna layanan)</li> <li>- Kegiatan pembelajaran dievaluasi secara berkala</li> <li>- Perbaikan benar-benar dilakukan sebagai tindak lanjut hasil reviu dan evaluasi pembelajaran.</li> </ul>
22	22			B	Kegiatan pembelajaran anti korupsi telah melibatkan pihak internal dan eksternal serta penyelenggaraan dilakukan secara terjadwal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada kegiatan edukasi/pembelajaran yang dilaksanakan secara terstruktur dan terjadwal</li> <li>- Sasaran edukasi seluruh pegawai pada semua level plus stakeholder (penyedia dan pengguna layanan)</li> </ul>
23	23			C	Unit kerja telah melaksanakan kegiatan pembelajaran anti korupsi kepada pihak internal. Penyelenggaraan telah dilakukan secara terencana dan terstruktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada kegiatan edukasi/pembelajaran yang dilaksanakan secara terstruktur dan terjadwal</li> <li>- Sasaran edukasi seluruh pegawai pada semua level</li> <li>- Stakeholder (penyedia dan pengguna layanan) belum dilibatkan.</li> </ul>
24	24			D	Unit kerja telah melaksanakan kegiatan pembelajaran anti korupsi kepada pihak internal dan penyelenggaraan bersifat insidental dan tidak kontinyu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kegiatan edukasi/pembelajaran dilaksanakan insidental dan tidak kontinyu</li> <li>- Sasaran edukasi seluruh pegawai pada semua level</li> <li>- Stakeholder (penyedia dan pengguna layanan) belum dilibatkan.</li> </ul>
25	25			E	Tidak terdapat kegiatan pembelajaran anti korupsi yang terencana, sistematis dan terstruktur.	Tidak terdapat kegiatan pembelajaran anti korupsi yang terencana, sistematis dan terstruktur.

26	26	Asesmen Dan Mitigasi Risiko Korupsi	Mencakup semua langkah tindak lanjut atas indikasi korupsi yang terdeteksi, mulai dari sebatas klarifikasi hingga audit investigatif.	A	Seluruh kejadian korupsi/perilaku koruptif yang ditemukan satu tahun terakhir telah selesai ditindaklanjuti oleh orang/tim yang kompeten dengan investigasi, audit, atau bentuk pengawasan lainnya dan tidak terdapat permasalahan konflik kepentingan dalam penyelesaian tindak lanjut	Unit kerja telah melaksanakan semua tindak lanjut audit dan pengawasan lainnya yang dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen sehingga pelaksanaan tindak lanjut telah secara efektif menyelesaikan kejadian korupsi/perilaku koruptif, tindak lanjut sesuai dengan rekomendasi auditor, serta dokumentasi penyelesaian tindak lanjut menjelaskan secara memadai tindak lanjut yang telah dilakukan. Hal ini ditandai dengan: 1. kejadian korupsi/perilaku korupsi sesuai dengan hasil temuan audit tidak terlihat 2. Indikasi korupsi terdeteksi direspons segera
27	27			B	Tindaklanjut dalam bentuk investigasi, audit, atau bentuk pengawasan lainnya telah dilakukan oleh orang/tim yang kompeten dan independen terhadap sebagian besar temuan atas kejadian korupsi/perilaku koruptif	Unit kerja telah melaksanakan sebagian besar tindak lanjut audit dan pengawasan lainnya yang dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen sehingga pelaksanaan tindak lanjut telah secara efektif menyelesaikan kejadian korupsi/perilaku koruptif, tindak lanjut sesuai dengan rekomendasi auditor, serta dokumentasi penyelesaian tindak lanjut menjelaskan secara memadai tindak lanjut apa saja yang telah dilakukan.



28	28			C	Kejadian korupsi/perilaku koruptif yang ditemukan satu tahun terakhir ditindaklanjuti oleh orang/tim yang kompeten namun berpotensi memiliki konflik kepentingan	Unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas temuan kejadian korupsi/perilaku koruptif yang ditemukan dalam satu tahun terakhir, namun pelaksanaannya tidak dilakukan oleh orang yang mempunyai konflik kepentingan yang ditandai dengan: 1. pelaksanaan tindak lanjut oleh pihak yang melakukan atau bertanggung jawab terhadap kejadian korupsi/perilaku koruptif (seharusnya tindak lanjut menjadi tanggung jawab pejabat di atas pihak yang menjadi pelaku korupsi) 2. pelaksanaan tindak lanjut tidak secara efektif menghilangkan kejadian korupsi/perilaku koruptif di unit kerja.
29	29			D	Kejadian korupsi/perilaku koruptif yang ditemukan satu tahun terakhir ditindaklanjuti oleh orang/tim yang tidak kompeten dan berpotensi memiliki konflik kepentingan	Unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas temuan kejadian korupsi/perilaku koruptif, namun pelaksanaannya tidak dilakukan oleh orang yang mempunyai kompetensi dan kewenangan serta bebas dari konflik kepentingannya yang ditandai dengan: 1. tindak lanjut yang dilakukan tidak menghilangkan kejadian korupsi/perilaku koruptif di unit kerja 2. tindak lanjut yang dilakukan tidak sesuai dengan rekomendasi yang disampaikan auditor 3. dokumentasi penyelesaian tindak lanjut tidak disusun secara memadai
30	30			E	Kejadian korupsi/perilaku koruptif yang ditemukan satu tahun terakhir tidak ditindaklanjuti	Unit kerja tidak menindaklanjuti temuan atas perilaku koruptif yang terjadi di lingkungan kerjanya dan/atau tidak mempunyai dan melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelesaian tindak lanjut.

31	31	Saluran Pelaporan Internal Yang Efektif Dan Kredibel	Saluran pelaporan internal yang dikelola secara kredibel dalam menerima pelaporan dan memberikan perlindungan kepada pelapor sehingga kepedulian meningkat dan memberikan efek penggentar yang efektif.	A	Unit kerja menyelenggarakan sistem whistleblowing secara mandiri dan telah dimanfaatkan secara konstruktif oleh pegawai dan stakeholder. Informasi whistleblowing ditangani sesuai prosedur dan keandalan sistem whistleblowing dipantau dan dievaluasi efektivitasnya sebagai bahan perbaikan yang berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memahami keberadaan saluran whistleblowing internal</li> <li>- Intensi whistleblowing pada pegawai tinggi.</li> <li>- Sikap pegawai terhadap tindakan pelapor (whistleblower) sangat positif.</li> <li>- Pegawai mempersepsi saluran pelaporan terpercaya (laporan ditindaklanjuti).</li> <li>- Pegawai mempersepsi perlindungan pelapor terpercaya</li> <li>- Ada bukti saluran pelaporan berfungsi dan dimanfaatkan pegawai/stakeholder.</li> <li>- Evaluasi dan perbaikan atas sistem whistleblowing telah dilakukan secara berkala</li> </ul>
32	32			B	Unit kerja menyelenggarakan sistem whistleblowing internal secara mandiri, telah dimanfaatkan secara konstruktif oleh pegawai dengan tumbuhnya intensi whistleblowing yang cukup tinggi dan sikap positif kepada pelapor, serta mekanisme perlindungan kepada pelapor berfungsi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memahami keberadaan saluran whistleblowing internal</li> <li>- Intensi whistleblowing pada pegawai cukup tinggi.</li> <li>- Sikap pegawai terhadap tindakan pelapor (whistleblower) positif.</li> <li>- Pegawai mempersepsi saluran pelaporan terpercaya (laporan ditindaklanjuti).</li> <li>- Pegawai mempersepsi perlindungan pelapor terpercaya</li> <li>- Ada bukti saluran pelaporan berfungsi dan dimanfaatkan pegawai/stakeholder.</li> <li>- Tidak ada evaluasi berkala dan perbaikan secara berkelanjutan atas sistem whistleblowing</li> </ul>



33	33			C	Unit kerja menyelenggarakan sistem whistleblowing internal dan cukup berfungsi, secara umum sikap terhadap pelapor cukup positif dan niat whistleblowing pada tataran sedang. Pegawai tidak memanfaatkan saluran whistleblowing karena masih tidak percaya mekanisme perlindungan pelapor berjalan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memahami keberadaan saluran whistleblowing internal</li> <li>- Intensi whistleblowing pegawai pada tingkat sedang.</li> <li>- Sikap pegawai terhadap tindakan pelapor (whistleblower) cukup positif.</li> <li>- Pegawai mempersepsi saluran pelaporan kurang terpercaya (laporan kurang ditindaklanjuti).</li> <li>- Pegawai mempersepsi perlindungan pelapor kurang terpercaya</li> <li>- Tidak ada bukti saluran pelaporan berfungsi dan dimanfaatkan pegawai/stakeholder.</li> </ul>
34	34			D	Unit kerja menyelenggarakan sistem whistleblowing internal namun tidak ada bukti saluran pelaporan berfungsi dan dimanfaatkan, dan sikap terhadap pelapor masih cenderung negatif dan niat whistleblowing cenderung rendah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memahami keberadaan saluran whistleblowing internal</li> <li>- Intensi whistleblowing pegawai cenderung rendah.</li> <li>- Sikap pegawai terhadap tindakan pelapor (whistleblower) cenderung negatif.</li> <li>- Pegawai mempersepsi saluran pelaporan tidak terpercaya (laporan tidak ditindaklanjuti).</li> <li>- Pegawai mempersepsi perlindungan pelapor tidak terpercaya</li> <li>- Tidak ada bukti saluran pelaporan berfungsi dan dimanfaatkan pegawai/stakeholder.</li> </ul>
35	35			E	Unit kerja tidak menyelenggarakan sistem whistleblowing dan adanya sikap negatif terhadap pelapor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai tidak paham keberadaan saluran whistleblowing internal</li> <li>- Intensi whistleblowing pegawai sangat rendah.</li> <li>- Sikap pegawai terhadap tindakan pelapor (whistleblower) sangat negatif.</li> <li>- Saluran pelaporan yang ada tidak bekerja sama sekali</li> </ul>

36	36	Kepemimpinan Etis	Pemimpin adalah penerap kaidah perilaku etis sekaligus menerapkannya dalam manajemen, artinya menjadikan nilai-nilai etis sebagai norma yang harus dipatuhi bawahan. Pimpinan mendorong bawahan untuk mengikutinya melalui atensi yang diberikan di berbagai kesempatan, keterbukaan dan transparansi, reinforcement, perlakuan adil, dan pengambilan keputusan yang menyertakan pertimbangan etis.	A	Tingkat kepemimpinan etis di dalam unit organisasi sangat tinggi	Pimpinan senantiasa memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan kaidah atau standar etis yang berlaku di organisasi dalam aktivitas sehari-hari (mampu menjadi role model), terbuka mendiskusikan isu etis/ korupsi dengan bawahan, konsisten menegakkan norma etis yang berlaku kepada seluruh pegawai, dan memberikan perlakuan yang adil dan seimbang kepada bawahan
37	37			B	Tingkat kepemimpinan etis di dalam unit organisasi cukup tinggi	Pimpinan telah berupaya memperlihatkan perilaku sesuai dengan kaidah atau standar etis yang berlaku di organisasi dalam aktivitas sehari-hari untuk menjadi role model, cukup terbuka mendiskusikan isu etis/ korupsi dengan bawahan dan berusaha mendorong semua bawahan untuk melaksanakan standar etis pada aktivitas sehari-hari di kantor meskipun masih ada sejumlah kekurangan dalam beberapa hal sehingga belum sepenuhnya konsisten.
38	38			C	Tingkat kepemimpinan etis di dalam unit organisasi pada tataran sedang	Pimpinan telah berupaya memperlihatkan perilaku sesuai dengan kaidah/standar etis yang berlaku di organisasi dalam aktivitas sehari-hari, namun tidak cukup memaksa atau mendorong bawahan untuk melaksanakan standar etis yang sama. Masih terdapat bukti adanya pembiaran atas praktik perilaku yang tidak etis yang dilakukan bawahan serta memberikan perlakuan yang kurang adil dan seimbang kepada bawahan terkait penegakan norma etis di dalam organisasi.



39	39			D	Tingkat kepemimpinan etis di dalam unit organisasi cukup rendah	Pimpinan masih kurang memperlihatkan perilaku sesuai dengan kaidah/standar etis yang berlaku di organisasi dalam aktivitas sehari-hari, dan tidak mendorong bawahan bawahan untuk melaksanakan standar etis. Masih terdapat bukti adanya perilaku tidak etis yang dilakukan pimpinan dan/atau pembiaran atas praktik perilaku tidak etis yang dilakukan bawahan serta perlakuan yang kurang adil dan seimbang kepada bawahan terkait penegakan norma etis di dalam organisasi.
40	40			E	Tingkat kepemimpinan etis di dalam unit organisasi sangat rendah	Pimpinan menjadi pelaku perilaku tidak etis sehingga menjadi contoh yang buruk bagi bawahan. Terdapat banyak bukti perilaku tidak etis yang dilakukan pimpinan dan/atau pembiaran atas praktik perilaku tidak etis yang dilakukan bawahan serta perlakuan yang tidak adil dan seimbang kepada bawahan terkait penegakan norma etis di dalam organisasi.

41	41	Integritas Organisasional	<p>Integritas adalah keutamaan-keutamaan (virtues) seperti kejujuran, hal dapat dipercaya (trustworthiness), komitmen terhadap standar etis, atau keteguhan sikap &amp; perilaku sesuai prinsip moral/etika. Berintegritas berarti apa yang diucapkan utuh, lengkap, takbercacat, taklebih dan takkurang. Pada konteks organisasi, integritas berarti apa yang dinyatakan dalam kebijakan, SOP, peraturan, atau standar, itu pula yang dilaksanakan: utuh, tidak kurang dan tidak lebih. Transparansi dan akuntabilitas, itulah wujud nilai integritas organisasional. Integritas organisasional adalah tingkat kesesuaian kegiatan dengan peraturan/kebijakan secara keseluruhan, yang berarti bukan sekadar kesesuaian secara formal, tetapi juga kesesuaian dengan nilai prinsip yang melandasi terbitnya peraturan/ kebijakan.</p>	A	Kondisi integritas organisasional sangat tinggi	<p>Kultur transparansi dan akuntabilitas sudah terbentuk dan menjadi keyakinan bersama bahwa pengelolaan semua kegiatan, keuangan, dan sumberdaya manusia selalu mematuhi peraturan/hukum/standar profesional sesuai prinsip yang melandasi terbitnya peraturan/hukum/standar profesional tersebut. Praktik korupsi seperti gratifikasi dan suap, percaloan, serta nepotisme (favoritism) sudah menjadi keyakinan bersama seluruh anggota unit organisasi untuk dihindari.</p>
42	42			B	Kondisi integritas organisasional pada cukup tinggi	<p>Kultur pengelolaan kegiatan, keuangan, dan sumberdaya manusia pada kegiatan utama dan pendukung telah menunjukkan prinsip transparansi dan mematuhi peraturan/hukum/standar profesional dan/atau nilai prinsip yang melandasi terbitnya suatu peraturan/hukum/standar profesional demi menghindari praktik korupsi, seperti gratifikasi dan suap, percaloan, serta nepotisme (favoritism).</p>



43	43			C	Kondisi integritas organisasional pada tataran sedang	Kultur pengelolaan kegiatan, keuangan, dan sumberdaya manusia pada kegiatan utama telah mengarah pada transparansi dan mematuhi peraturan/hukum/standar profesional untuk menghindari praktik korupsi, seperti gratifikasi dan suap, percaloan, serta nepotisme (favoritism).
44	44			D	Kondisi integritas organisasional cenderung rendah	Kultur pengelolaan kegiatan, keuangan dan sumberdaya manusia pada banyak kegiatan masih mengabaikan transparansi dan kepatuhan kepada peraturan dan/atau nilai prinsip yang melandasi terbitnya suatu peraturan. Praktik gratifikasi, percaloan, nepotisme masih sering terjadi dan cenderung dibiarkan.
45	45			E	Kondisi integritas organisasional sangat rendah	Kultur pengelolaan kegiatan, keuangan, dan sumberdaya manusia pada hampir semua kegiatan mengabaikan transparansi dan kepatuhan kepada peraturan/hukum/standar. Perilaku koruptif seperti gratifikasi, nepotisme, percaloan, dll biasa terjadi dan dianggap lazim
46	46	Iklm Etis Prinsip	Terdapat persepsi bersama oleh semua pegawai secara umum bahwa yang dijadikan acuan utama sebagai perilaku etis adalah peraturan, SOP, hukum, atau standar profesional	A	Iklm etis prinsip di dalam lingkungan unit kerja sangat tinggi	Di dalam unit kerja iklim etis prinsip sudah sangat dominan, yang dicirikan oleh adanya persepsi bersama di antara semua pegawai untuk menempatkan kepatuhan kepada aturan hukum di atas pertimbangan-pertimbangan yang lain. Menaati kode etik, standar profesi, dan aturan organisasi dianggap hal yang amat penting. Dalam membuat keputusan, apakah suatu keputusan tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan menjadi pertimbangan yang paling utama di dalam organisasi.
47	47			B	Iklm etis prinsip di dalam lingkungan unit kerja cukup tinggi	Persepsi bersama bahwa peraturan dan hukum dianggap hal yang amat penting di dalam organisasi dalam pertimbangan membuat keputusan, baik itu pribadi atau organisasional telah tumbuh cukup dominan ketimbang pertimbangan-pertimbangan lainnya.

48	48			C	Iklm etis prinsip di dalam lingkungan unit kerja pada tingkatan sedang	Persepsi bersama bahwa peraturan dan hukum dianggap hal yang amat penting di dalam organisasi dalam pengambilan keputusan, baik itu keputusan pribadi atau organisasional telah tumbuh meskipun belum dominan.
49	49			D	Iklm etis prinsip di dalam lingkungan unit kerja cukup rendah	Persepsi bersama bahwa aturan organisasi, peraturan dan hukum, serta standar profesional dianggap hal yang amat penting di dalam organisasi telah tumbuh tetapi tidak dominan. Kepatuhan kepada aturan, hukum, dan norma standar belum menjadi pertimbangan utama di dalam organisasi
50	50			E	Iklm etis prinsip di dalam lingkungan unit kerja sangat rendah	Persepsi yang dominan berlaku di dalam organisasi adalah sikap-sikap yang menonjolkan self interest (mementingkan diri sendiri), mencari keuntungan sendiri dan/atau mengejar efisiensi tanpa mengindahkan apakah suatu keputusan melanggar kode etik, aturan hukum, standar profesi, dtd.
51	51	Investigasi	Merupakan kegiatan yang terstruktur dan sistematis dalam mengidentifikasi, menganalisis probabilitas dan signifikansi dampak bila suatu praktik korupsi terjadi dan mengevaluasinya dalam rangka menentukan respons yang tepat terhadapnya, yang menjangkau seluruh kegiatan utama organisasi dan menghasilkan rancangan tindak pengendalian memitigasi risiko korupsi yang sudah terpetakan	A	Rencana tindak pengendalian hasil asesmen risiko korupsi baik pada kegiatan utama maupun kegiatan pendukung telah dilaksanakan dan updating register risiko korupsi dilakukan secara periodik dan konsisten	Seluruh proses manajemen risiko telah dilaksanakan oleh unit organisasi mulai dari identifikasi risiko korupsi, asesme risiko korupsi, penyusunan rencana tindak pengendalian, evaluasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian dan pemutahiran risiko korupsi secara berkala.
52	52			B	Asesmen risiko korupsi pada kegiatan utama telah menghasilkan peta risiko korupsi dan rencana tindak pengendalian dan terjadwal. Ada bukti RTP dilaksanakan.	Asesmen risiko yang dilakukan unit kerja dapat digunakan sebagai bahan penyusunan rencana tindak pengendalian dan unit kerja secara berkala mencatat dan mengevaluasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian.



53	53			C	Asesmen risiko korupsi pada beberapa kegiatan utama telah menghasilkan peta risiko korupsi dan rencana tindak pengendalian dan terjadwal	Penilaian risiko korupsi telah dilakukan atas risiko yang diidentifikasi unit organisasi atau unit manajemen risiko. Peta risiko telah disusun dan rencana mitigasi dan pengendalian risiko korupsi telah diputuskan namun belum terdapat evaluasi atas rencana pengendalian risiko tersebut
54	54			D	Unit kerja telah melakukan identifikasi skenario/modus dan penyebab korupsi namun belum dilakukan penilaian atas risiko korupsi yang teridentifikasi	Unit kerja telah melakukan identifikasi risiko korupsi namun belum dilakukan penilaian atas risiko tersebut sehingga belum diketahui risiko mana yang mempunyai tingkat keterjadian dan dampak yang tinggi maupun yang rendah.
55	55			E	Penilaian risiko korupsi tidak berjalan	Unit kerja tidak pernah melakukan penilaian risiko korupsi yang dapat digunakan dalam rangka mitigasi risiko dan penyusunan kebijakan.
56	56	Tindakan Korektif	Semua langkah yang diambil dalam rangka memperbaiki kerusakan yang ditimbulkan oleh praktik korupsi di dalam organisasi berupa pemastian perilaku dihentikan melalui penerapan sanksi dan perbaikan melalui pemulihan kerugian dan peningkatan pengendalian.	A	Terhadap hasil investigasi, sanksi diberikan sepadan, ada pemulihan kerugian keuangan negara, dan perbaikan pengendalian. Terdapat bukti kejadian korupsi/perilaku koruptif tidak terulang karena penguatan pengendalian.	Tindak lanjut dan tindakan korektif atas hasil audit dan investigasi mencerminkan upaya perbaikan yang memadai yang ditandai dengan 1. Upaya pemulihan kerugian akibat korupsi dijadikan prioritas untuk dilakukan 2. Penegakan sanksi kepada pelaku korupsi dilakukan secara konsisten 3. Hasil investigasi selalu diikuti aksi perbaikan pengendalian 4. adanya evaluasi berkala atas tindakan perbaikan untuk memastikan bahwa tindakan korektif berfungsi secara efektif dan kejadian korupsi/perilaku koruptif tidak berulang

57	57			B	Terhadap hasil investigasi, audit, atau bentuk pengawasan lainnya ditindaklanjuti dengan upaya pemulihan kerugian keuangan negara dan perbaikan pengendalian	Tindak lanjut dan tindakan korektif atas hasil audit dan investigasi mencerminkan upaya perbaikan yang memadai yang ditandai dengan 1.Upaya pemulihan kerugian akibat korupsi dijadikan prioritas untuk dilakukan 2.Penegakan sanksi kepada pelaku korupsi dilakukan secara konsisten 3. Hasil investigasi diikuti aksi perbaikan pengendalian Namun belum terlihat adanya evaluasi berkala atas tindakan perbaikan untuk memastikan bahwa tindakan korektif berfungsi secara efektif dan kejadian korupsi/perilaku koruptif tidak berulang
58	58			C	Terhadap hasil investigasi, telah ditindaklanjuti dalam bentuk sanksi yang sesuai dengan nilai korupsi dan pemulihan kerugian keuangan negara namun belum ada perbaikan pengendalian.	Tindak lanjut berupa sanksi yang dikenakan sepadan dengan tindakan korupsi yang dilakukan serta pengembalian kerugian keuangan negara telah sepadan dengan kerugian yang diderita unit organisasi atau negara/daerah, namun tidak dilakukan perbaikan pengendalian dan tindak lanjut tidak dilaksanakan sesuai dengan rekomendasi sehingga kejadian korupsi/perilaku koruptif sesuai dengan temuan hasil audit tetap ditemukan dalam organisasi
59	59			D	Terhadap hasil investigasi, ada sanksi namun tidak sepadan dan tidak ada pemulihan kerugian keuangan negara serta perbaikan pengendalian.	Terdapat upaya pengembalian atau pemulihan kerugian keuangan namun: 1. sanksi yang dikenakan tidak sepadan dengan tindakan koruptif yang dilakukan 2. pengembalian kerugian keuangan negara tidak sepadan dengan kerugian yang diderita unit organisasi atau negara/daerah 3. perbaikan pengendalian dan tindak lanjut tidak dilaksanakan



60	60			E	Terhadap hasil investigasi, tidak ada sanksi kepada pelaku, tidak ada perbaikan pengendalian, dan tidak ada pemulihan kerugian keuangan negara atas tindakan korupsi	Tidak ada upaya dari unit organisasi maupun unit terkait misalnya unsur penegak hukum terkait dengan tindakan korupsi/perilaku koruptif 1. pelaku tetap bertugas seperti biasa dan tidak dikenakan sanksi (misalnya penurunan jabatan), denda maupun kurungan 2. tidak ada pengembalian kerugian keuangan negara yang disebabkan oleh kejadian korupsi 3. laporan hasil investigasi tidak disampaikan kepada pihak penegak hukum 4. kejadian korupsi/perilaku koruptif tetap berjalan dalam organisasi
----	----	--	--	---	--	--

BUPATI TEGAL,



UMI AZIZAH