

INTISARI

Pandemi COVID-19 memberikan dampak di segala sektor di Indonesia, tidak terkecuali ekonomi. Pemerintah melakukan berbagai upaya dan kebijakan dalam rangka pemulihan perekonomian nasional. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020. Dalam aturan ini, pemerintah memberikan berbagai bentuk insentif fiskal untuk menyelamatkan dunia usaha dari penurunan yang lebih dalam lagi. Di sisi lain, kebijakan ini menjadi kondisi dilematis bagi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). Hal ini disebabkan oleh adanya kewajiban pemberian pembebasan bea masuk di tengah aktivitas importasi yang mengalami penurunan.

DJBC berkewajiban dalam mencapai target penerimaan bea masuk guna mencegah defisit APBN menjadi semakin tinggi. Di tengah upaya pencapaian target ini, KPU Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta dihadapkan oleh isu praktik korupsi yang terjadi di wilayah kerja mereka. Isu tersebut harus segera ditangani karena dapat menurunkan kepercayaan wajib pajak yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kepatuhan wajib pajak (Riyadi et.al, 2021).

Dalam penulisan tesis karya ini, penulis menggunakan pendekatan teori fungsi manajemen (Terry, 2020) dalam proses pencarian masalah. Dengan melakukan teknik analisis hierarki (Dunn, 2000) dari gejala-gejala permasalahan di lapangan, maka disimpulkan bahwa masalah formal yang terjadi berupa pengawasan Kepatuhan Internal yang masih belum berhasil dalam mencegah tindak pidana korupsi di lingkungan KPU Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta. Melalui pendekatan teori inkremental, yaitu melakukan perumusan kebijakan dengan menggunakan modifikasi dari kebijakan-kebijakan yang sudah ada (Dunn, 2000), alternatif-alternatif kebijakan yang dapat ditawarkan adalah *status quo*, pemberian *reward* kepada *whistleblower*, dan pelaksanaan mutasi secara berkala. Penulis menggunakan pendekatan multikriteria untuk menilai alternatif dimaksud. Kriteria penilaian yang digunakan adalah 4 kriteria Patton dan Sawicky (1993) yaitu *technical feasibility*, *economic and finance feasibility*, *political viability*, dan *administrative operability*. Dengan menggunakan teknis matriks *scorecard goeller*, alternatif kebijakan pemberian *reward* kepada *whistleblower* menunjukkan nilai paling tinggi sehingga dapat diajukan sebagai rekomendasi kebijakan.

Kata Kunci: Relaksasi Fiskal, Korupsi, *Whistleblower*, Mutasi Pegawai

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has had an impact on all sectors in Indonesia, including the economy. The government has made various efforts and policies in the context of recovering the national economy. One of them is Law Number 2 of 2020. In this regulation, the government provides various forms of fiscal incentives to save the business world from a deeper decline. On the other hand, this policy is a dilemma for the Directorate General of Customs and Excise (DGCE). This is due to the obligation to provide exemption from import duty in the midst of declining import activities.

DGCE is obliged to achieve the target of import duty receipts in order to prevent the State Budget deficit from getting wider. In the midst of achieving this target, the Prime Customs and Excise Office Type C Soekarno-Hatta deals with the issue of corruption that occurred in their working area. This issue must be addressed immediately because it can reduce the confidence of taxpayers which can lead to a decrease in the level of taxpayer compliance (Riyadi et.al, 2021).

In writing this thesis, the author uses a management function theory approach (Terry, 2020) in the problem-finding process. By performing a hierarchical analysis technique (Dunn, 2000) from the symptoms of problems in the field, it is concluded that the formal problems that occur in the form of Internal Compliance supervision are still not successful in preventing corruption within the Prime Customs and Excise Office Type C Soekarno-Hatta. Through an incremental theory approach, which is carrying out policy formulation using modifications of existing policies (Dunn, 2000), the policy alternatives that can be offered are the status quo, rewarding whistleblowers, and periodically employee transfers. The author uses a multi-criteria approach to assess the intended alternatives. The assessment criteria used are 4 criteria by Patton and Sawicky (1993), which are technical feasibility, economic and finance feasibility, political viability, and administrative operability. By using the Goeller scorecard matrix technique, the alternative policy of rewarding whistleblowers shows the highest value so that it can be proposed as a policy recommendation.

Keywords: *Fiscal Relaxation, Corruption, Whistleblowers, Employee Transfers*