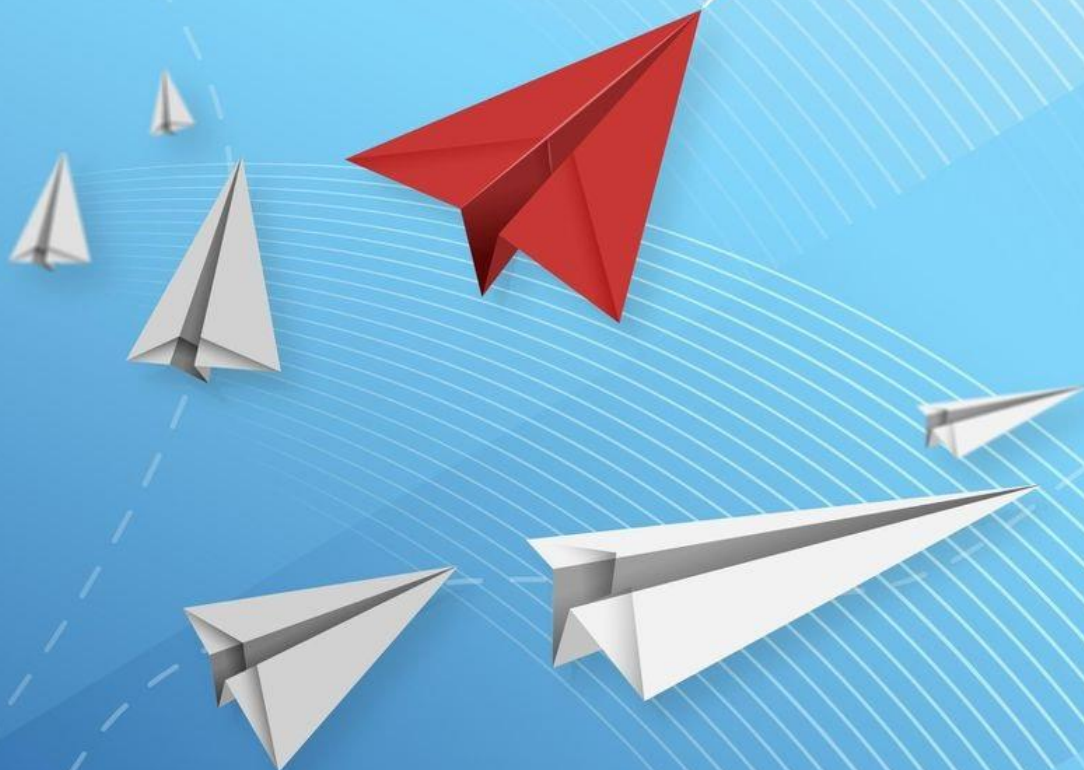


Laporan Survei Penilaian Integritas

Tahun 2024



LAPORAN SPI 2024: PEMERINTAH KOTA JAMBI

Tim Penyusun Laporan Survei Penilaian Integritas 2024:

Pengarah

Deputi Bidang Pencegahan dan Monitoring - Pahala Nainggolan

Penanggung Jawab

Direktur Monitoring - Aida Ratna Zulaiha

Supervisi

Didik Mulyanto

Moch Agung Sasongko

Penulis

Wahyu Dewantara Susilo

Timotius Hendrik Partohap

Rahmasari

Budi Rustandi

Sarah Azzahwa

Henny Kusumaningrum

Eka Putri Rahmayanti

Administrasi Pendukung

Arrum Retnosari

Fahrezy Hermawan

Diterbitkan oleh:

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

Cetakan Pertama, Desember 2024

Jln. Kuningan Persada Kav. 4

Jakarta Selatan 12950

Telp. 021-2557-8300

www.kpk.go.id

www.jaga.id

KATA PENGANTAR

Menjadikan Indonesia bersih dari korupsi adalah cita dan asa yang senantiasa diperjuangkan bersama sejak Indonesia berdiri. Pemerintah dan segenap komponen bangsa sudah melakukan berbagai upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi untuk memastikan agar korupsi tidak menghalangi pencapaian tujuan berbangsa bernegara, mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Pemerintah Indonesia melalui Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bekerjasama dengan kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD) di Indonesia menyelenggarakan Survei Penilaian Integritas (SPI) untuk mencegah korupsi. Kegiatan ini bertujuan untuk mendorong pelaksanaan tugas dan layanan lembaga publik di Indonesia yang transparan, adil, dan bersih dari korupsi. SPI memetakan risiko korupsi dalam pelaksanaan tugas/layanan sehingga dapat memberikan gambaran keberhasilan dampak yang diciptakan dari beragam upaya pemberantasan serta pencegahan korupsi di masing-masing K/L/PD.

Pada 2024 ini, SPI kembali dilaksanakan terhadap 95 kementerian/lembaga (K/L), 37 pemerintah provinsi, 508 pemerintah kabupaten/kota, dan 2 BUMN, dengan menggunakan metode baku/standar yang ditetapkan pada 2021. Harapannya, hasil SPI 2024 yang disajikan dalam laporan ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi K/L/PD dalam upaya-upaya pencegahan/pemberantasan untuk memitigasi risiko korupsi, tetapi juga untuk menginisiasi, memulai, dan mendorong partisipasi publik secara langsung dalam pencegahan korupsi. Dengan demikian, laporan ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan pencegahan korupsi untuk menciptakan pemerintahan dan masyarakat yang bebas dari korupsi. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelenggaraan SPI 2024. Kami juga mengharapkan masukan untuk menyempurnakan pelaksanaan kegiatan serupa di masa datang.

Tim Penyusun Survei Penilaian Integritas 2024

RINGKASAN EKSEKUTIF

Survei Penilaian Integritas (SPI) merupakan langkah strategis untuk memetakan risiko korupsi di lembaga-lembaga publik di Indonesia. Melalui survei ini, KPK berupaya meningkatkan kesadaran publik dan lembaga pemerintahan terhadap risiko korupsi serta mendorong penguatan pencegahan. Hasilnya berupa Indeks SPI dan rekomendasi yang dapat langsung diimplementasikan oleh kementerian, lembaga, serta pemerintah daerah.

Pada tahun 2024, SPI menjangkau 642 instansi pemerintah, mulai dari kementerian hingga pemerintah daerah. Dalam konteks Pemerintah Kota Jambi, SPI telah melibatkan 642 responden yang mencakup pegawai, pengguna layanan, vendor, hingga para ahli. Data dikumpulkan melalui metode random sampling dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%. Indeks SPI instansi dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu Rentan (<73), Waspada (73-77), dan Terjaga (78-100).

Indeks Integritas Pemerintah Kota Jambi 2024 berada di angka 74.55, menunjukkan Pemerintah Kota Jambi berada pada kategori waspada. Angka ini mencerminkan penurunan dari tahun sebelumnya, dengan kontribusi utama berasal dari adanya perubahan dari sudut pandang responden Internal yakni sebesar penurunan sebesar 5.4 poin dibandingkan tahun 2023.

Hasil SPI 2024 pada tingkat nasional menemukan bahwa konflik kepentingan merupakan salah satu akar persoalan utama yang memicu berbagai penyimpangan dalam pengelolaan lembaga publik. Terkait temuan utama pada level nasional tersebut, berikut adalah rangkuman terkait konflik kepentingan yang ditemukan di Pemerintah Kota Jambi.

1. Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ): Temuan utama SPI 2024 menyebutkan adanya hubungan kekerabatan dan kolusi kerap mempengaruhi proses pengadaan, yang merusak prinsip keadilan, efisiensi, dan profesionalisme. Dalam konteks hasil SPI 2024 pada Pemerintah Kota Jambi, sebesar 11 persen responden mengatakan percaya bahwa penyedia barang/jasa yang menjadi pemenang pengadaan di Pemerintah Kota Jambi, memiliki hubungan kedekatan dengan pejabat (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/tim sukses dll). Kondisi ini menurun dibanding tahun lalu. Apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata risiko level nasional, risiko korupsi tersebut relatif rendah.
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Praktik nepotisme dalam rekrutmen dan promosi pegawai menyebabkan penurunan kinerja organisasi dan merusak budaya integritas. Pada Pemerintah Kota Jambi, terdapat 40 persen responden yang sering mendengar bahwa seorang pegawai di Pemerintah Kota Jambi mendapat promosi/mutasi karena faktor hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi/dst. Dibanding tahun lalu, risiko pengaruh tersebut relatif meningkat. Apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata risiko level nasional, risiko korupsi tersebut termasuk tinggi.
3. Pengelolaan Anggaran: Penyelewengan dana publik seringkali terkait dengan keputusan yang mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Hasil SPI 2024 pada Pemerintah Kota Jambi menemukan bahwa sebanyak 13 persen responden meyakini, ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi

di Pemerintah Kota Jambi. Risiko korupsi tersebut relatif meningkat dibanding tahun lalu. Apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata risiko level nasional, risiko korupsi tersebut relatif sangat tinggi.

4. Penggunaan Fasilitas Kantor: Penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi menjadi cerminan lemahnya pengawasan internal dan rendahnya akuntabilitas. Berdasarkan hasil SPI 2024 pada Pemerintah Kota Jambi, menurut 11 persen responden, pegawai di pada Pemerintah Kota Jambi telah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi (termasuk teman, keluarga, dll). Dibanding tahun lalu, risiko penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi cenderung menurun. Apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata risiko level nasional, risiko korupsi tersebut relatif sedang.

Dari temuan terkait konflik kepentingan di atas, penurunan Indeks Integritas Pemerintah Kota Jambi memberikan gambaran kondisi integritas yang dialami oleh Pemerintah Kota Jambi selama 12 bulan terakhir. Tidak dapat dipungkiri bahwa SPI memiliki keterbatasan dalam memotret dimensi korupsi di luar birokrasi dan administrasi pemerintahan di Pemerintah Kota Jambi.

Area yang terlewatkan terutama dari dimensi politik yang dapat mempengaruhi jalannya birokrasi dan administrasi pemerintahan, salah satunya melalui pemilihan pejabat di lembaga publik. Berakhirnya periode pemilihan pejabat publik melalui pesta demokrasi di berbagai daerah di Indonesia memberikan harapan dan kecemasan mengenai komitmen para pejabat terpilih di tengah tantangan konflik kepentingan yang akan dihadapi.

Studi KPK terhadap lebih dari 630 calon kepala daerah yang kalah pada Pilkada 2016–2018 mengungkap adanya perjanjian, baik lisan maupun tertulis, antara calon dan donatur terkait prioritas kebijakan yang akan dikeluarkan jika terpilih. Survei KPK tahun 2020 juga menunjukkan bahwa 47% penyumbang mengharapkan balasan dari politisi, dan 65% calon kepala daerah menyatakan akan memenuhi harapan penyumbang jika menjabat. Benturan kepentingan yang timbul dari pendanaan Pilkada berdampak negatif pada tata kelola pemerintahan. Kepala daerah yang terikat utang budi kepada donatur cenderung melakukan korupsi, seperti intervensi dalam penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), campur tangan dalam pengelolaan penerimaan daerah, dan penyalahgunaan wewenang dalam pengangkatan pejabat dan lain sebagainya. Oleh karena itu, pemberantasan korupsi berbasis konflik kepentingan untuk mencegah korupsi, kolusi dan nepotisme harus dilakukan melalui pendekatan yang tegas dan sistematis mulai dari penguatan regulasi dan penerapan sanksi tegas bagi pelaku korupsi, nepotisme dan kolusi. Selain itu, perlu pemanfaatan sistem dan teknologi untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan.

KPK mendorong Pemerintah Kota Jambi untuk memperbaiki kondisi integritas mereka secara mandiri melalui aksi nyata dengan melakukan analisis mendalam terhadap akar persoalan dan mengembangkan mitigasi serta mengimplementasikan secara konsisten. Aksi yang dikembangkan harus menjadi langkah strategis yang tajam, terukur, dan berdampak nyata, dirancang untuk memangkas risiko korupsi, memperkuat sistem pencegahan, dan menghadirkan transformasi layanan publik yang transparan, akuntabel, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Untuk mencapai hal tersebut, KPK mendorong Pemerintah Kota Jambi untuk mengacu pada dokumen panduan mengenai tahapan penyusunan, perumusan rekomendasi dan rencana aksi

Survei Penilaian Integritas 2024

tindak lanjut hasil SPI 2024 serta dokumen laporan analisa kualitatif hasil SPI 2024 tiap-tiap region. Kedua dokumen tersebut merupakan lampiran terpisah dari e-reporting yang dapat diakses melalui www.jaga.id.

1. PENDAHULUAN

Praktik-praktik korupsi seperti penyuapan, pemerasan, gratifikasi, hingga penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadi, masih rawan terjadi di kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD), yang dalam pelaksanaan tugas bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Permasalahan korupsi dialami hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia. Korupsi menjadi ancaman serius yang dapat membahayakan perkembangan sendi-sendi kehidupan bangsa karena menggerogoti pembangunan dan kesejahteraan rakyat. Di Indonesia, korupsi secara langsung merusak pertumbuhan ekonomi di tingkat pemerintahan daerah (Alfada, 2019). Dalam perkembangannya, korupsi tidak hanya makin luas, tetapi juga dilakukan secara sistematis. Tidak berlebihan jika korupsi dianggap sebagai *extraordinary crime* (kejahatan luar biasa) seperti terorisme dan narkoba, sehingga penanganannya perlu diprioritaskan.

Indonesia, melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006, ikut meratifikasi United Nations Convention Against Corruption (Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti-Korupsi, UNCAC) 2003. Undang-undang tentang Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) serta didirikannya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pemberantasan korupsi juga menjadi wujud keseriusan pemerintah Indonesia untuk meminimalisir korupsi. Penindakan yang tegas, pendidikan anti-korupsi kepada seluruh masyarakat sejak usia dini, serta upaya pencegahan yang efektif diharapkan dapat mempercepat pemberantasan korupsi di Indonesia.

Integritas di level individu, organisasi, dan nasional pada K/L/PD merupakan salah satu pertahanan terbaik dalam mencegah korupsi terjadi. Di Indonesia upaya tersebut telah diinisiasi oleh berbagai K/L/PD. Inisiasi tersebut antara lain berupa penancangan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, penyampaian Laporan Hasil Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), *Monitoring Center for Prevention* (MCP), dan sebagainya. Namun, capaian upaya pemberantasan korupsi tersebut belum memiliki ukuran yang objektif. Oleh karena itu, perlu perangkat diagnostik yang mampu membantu organisasi publik untuk memetakan persoalan integritas, mengembangkan program pencegahan dan penindakan, serta mengukur keberhasilan strategi pencegahan korupsi.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, KPK menyelenggarakan Survei Penilaian Integritas (SPI). Sejak awal membangun instrumen SPI, yaitu pada 2016, KPK dibantu oleh BPS. BPS dinilai mampu membangun instrumen untuk mengidentifikasi permasalahan integritas dalam organisasi dan mengumpulkan data dengan lebih objektif. Namun, sejak 2020, KPK telah melaksanakan survei secara mandiri dengan dibantu oleh pihak ketiga. Dalam jangka panjang, mekanisme penilaian integritas akan dilakukan secara mandiri oleh masing-masing K/L/PD, sebagai alat pemetaan risiko korupsi dan kemajuan upaya pencegahan korupsi.

1.2 Rumusan Masalah

Berbagai upaya perbaikan sistem untuk mencegah korupsi sudah banyak dilakukan dan diinisiasi oleh kementerian/lembaga/pemerintah daerah di Indonesia seperti reformasi birokrasi, sosialisasi dan kampanye nilai antikorupsi, *monitoring center for prevention*, zona integritas, wilayah bebas korupsi, wilayah birokrasi bersih dan melayani, hingga strategi nasional pencegahan korupsi. Namun, upaya yang dapat mengukur sejauh apa langkah

tersebut berdampak dalam pencegahan korupsi serta memperlihatkan peta risiko korupsi yang masih terjadi di suatu instansi, belum banyak dilakukan.

Survei ini dikembangkan untuk dapat mengukur risiko korupsi yang masih terjadi di K/L/PD sekaligus mengukur dampak (*outcomes*) dari berbagai upaya perbaikan untuk mencegah korupsi yang sudah dilakukan. Hasil survei juga dikembangkan untuk memberikan rekomendasi perbaikan lebih lanjut yang ditindaklanjuti oleh K/L/PD sebagai bagian dari upaya pencegahan korupsi.

1.3 Tujuan

Survei Penilaian Integritas merupakan upaya untuk memetakan risiko korupsi dan capaian upaya pencegahan korupsi yang dilakukan Pemerintah Kota Jambi. Sehingga tujuan dari SPI adalah menyediakan ukuran dampak upaya perbaikan/pencegahan korupsi yang telah dilakukan serta berbagai risiko korupsi di instansi. Berdasarkan hasil ukuran tersebut, KPK kemudian menjadikan hasil pemetaan sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi perbaikan sebagai salah satu upaya pencegahan korupsi. Selanjutnya, Pemerintah Kota Jambi menyusun rencana aksi yang sesuai dengan karakteristik instansi dan berdasarkan hasil SPI 2024.

1.4 Manfaat

Hasil SPI 2024 memiliki banyak manfaat baik bagi Pemerintah Kota Jambi yang menjadi lokus survei maupun publik secara umum. Bagi Pemerintah Kota Jambi, SPI 2024 memiliki manfaat antara lain:

1. Memberikan informasi capaian upaya pencegahan korupsi dan aktivitas antikorupsi yang sudah dilakukan Pemerintah Kota Jambi.
2. Mengidentifikasi area prioritas perbaikan yang rentan terhadap korupsi, sebagai dasar menyusun kebijakan dalam bentuk rencana aksi sebagai upaya pencegahan korupsi pada Pemerintah Kota Jambi.
3. Mendorong peran serta masyarakat dalam peningkatan integritas dan kepercayaan (*trust*) publik pada Pemerintah Kota Jambi secara umum.
4. Melihat kesiapan Pemerintah Kota Jambi dalam pelaksanaan survei secara elektronik, baik dari sisi ketersediaan data populasi, maupun pelaksanaan survei elektronik.

Bagi publik secara umum, SPI 2024 dapat digunakan sebagai alat untuk melihat kesesuaian ekspektasi dan persepsi masyarakat dengan upaya yang dilakukan oleh instansi terkait dengan korupsi di instansi tersebut. Melalui perbandingan ini, masyarakat dapat turut serta dalam pemberantasan korupsi di instansi. Jika semua pihak dapat bersama-sama melihat hasil survei yang terukur, perbaikan pemberantasan korupsi di lembaga dapat diperkuat sehingga kebijakan yang diambil pemerintah akan makin dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Selanjutnya, pelayanan publik yang diterima masyarakat juga akan makin bebas dari korupsi.

1.5 Ruang Lingkup

Survei Penilaian Integritas (SPI) 2024 dilaksanakan pada 642 K/L/PD dengan jumlah sampel di yang berbeda-beda di setiap K/L/PD sesuai dengan jumlah populasi pegawai dan pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas. Secara agregat, Survei Penilaian Integritas 2024 mendapatkan lebih dari 770.000 responden.

2. METODOLOGI

2.1. Tinjauan Literatur

Korupsi merupakan masalah besar yang sudah banyak dipelajari dan dikaji dalam berbagai literatur di dunia. Perdebatan mengenai dampak korupsi terhadap pembangunan ekonomi juga terbagi menjadi 2 (dua), yaitu teori korupsi sebagai oli pembangunan (*grease the wheel hypothesis*) dan korupsi sebagai penghambat pembangunan (*sand the wheel hypothesis*).

Namun, secara umum korupsi dapat menyebabkan turunnya kepercayaan publik, mengalihkan alokasi sumber daya, hingga mempengaruhi pembangunan ekonomi di setiap negara. Dengan demikian, sebagaimana dituangkan dalam United Nations Convention Against Corruption (UNCAC), korupsi merupakan hal perlu diberantas dan dicegah untuk dapat mewujudkan negara maju yang berkeadilan.

Secara umum, korupsi didefinisikan sebagai penyalahgunaan wewenang/jabatan untuk keuntungan/kepentingan pribadi (Liu, 2016). Dalam Undang-undang Nomor 31/1999 *juncto* 20/2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, korupsi didefinisikan sebagai upaya menguntungkan/memperkaya diri sendiri atau orang lain dengan menyalahgunakan wewenang/jabatan atau dengan merugikan keuangan negara. Inilah yang menyebabkan korupsi banyak terjadi di sektor publik yang erat hubungannya dengan jabatan/wewenang dalam pengambilan keputusan (Liu, 2016).

Dalam menyusun kebijakan pemberantasan korupsi, identifikasi dan pemetaan penyebab munculnya tindak pidana korupsi sangat penting dilakukan. Dengan melakukan identifikasi terlebih dahulu, kebijakan antikorupsi akan lebih tepat sasaran dan berlandaskan pada bukti yang ada di lapangan (*evidence based anti-corruption policies*) (Qia dan Yanting, 2024).

Salah satu cara untuk mengidentifikasi dan memetakan korupsi adalah dengan mengukur tingkat korupsi tersebut. Gutmann *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa pengukuran korupsi dapat memberikan gambaran mengenai kondisi korupsi dan masalah integritas yang terjadi sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi berbagai lembaga sektor publik, untuk kemudian dijadikan landasan dalam pengambilan kebijakan pemberantasan korupsi atau melakukan intervensi untuk menindaklanjuti hasil pengukuran tersebut.

Terdapat berbagai metode dalam pengukuran korupsi. Salah satu metodenya telah dilakukan oleh Armand *et al.* (2024) yang mencoba melalui pendekatan *game theory* perilaku di dunia nyata. Pendekatan ini untuk melihat perilaku masyarakat dalam pemberian suap serta hubungan antara perilaku tersebut dan persepsi publik mengenai seberapa bersih pejabat atau pengambil kebijakan di pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian di Afrika, Armand *et al.* (2024) menyimpulkan bahwa ketika persepsi terhadap pejabat dan pengambil kebijakan di suatu negara semakin koruptif, perilaku suap di tengah masyarakat juga cenderung meningkat.

Dengan pengukuran korupsi yang akurat, dampak korupsi terhadap berbagai aspek dapat diidentifikasi. Salah satunya melalui pendekatan metode Bayesian yang digunakan oleh Standaert (2015). Dalam riset tersebut, Standaert (2015) menyimpulkan alat ukur korupsi juga perlu memperhitungkan aspek temporalnya. Dengan demikian, alat ukur yang dihasilkan bisa

lebih akurat, faktor determinannya dapat diidentifikasi, serta dampaknya terhadap berbagai aspek seperti pertumbuhan ekonomi hingga sosio-kultural, terukur dengan baik.

Sepanjang 28 tahun pengukuran Corruption Perception Index (CPI) di Indonesia, K/L/PD masih kesulitan menindaklanjuti hasilnya. Ini lantaran absennya rekomendasi khusus yang perlu dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, sebagai panduan perbaikan atas hasil CPI. Itu sebab, berbagai negara kini berupaya mengembangkan bentuk pengukuran risiko korupsi agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik.

Survei Penilaian Integritas (SPI) merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh KPK sejak 2007 untuk memetakan risiko korupsi dengan pendekatan multidimensi dan multi perspektif. Tujuan KPK mengembangkan SPI adalah agar pemerintah Indonesia memiliki alat ukur yang dapat menggambarkan area yang perlu diperbaiki supaya dapat mencegah korupsi (UNDP, 2008).

Alat ukur yang dikembangkan oleh KPK ini menitikberatkan pada kegiatan survei yang menghasilkan data mikro persepsi dan pengalaman dari pegawai instansi publik (ASN dan non-ASN), pengguna layanan, mitra pengadaan barang/jasa, hingga pemangku kepentingan lainnya. Penggunaan data mikro untuk memotret persepsi dan pengalaman sebagai alat ukur korupsi dapat memberikan pemahaman yang komprehensif untuk membangun kebijakan antikorupsi yang efektif (Gutmann *et al.*, 2020).

Dalam SPI, beberapa area yang memiliki risiko korupsi diukur dengan pendekatan pengalaman dan persepsi. Area yang diukur risikonya antara lain area yang terkait dengan pengelolaan SDM, pengadaan barang dan jasa, nepotisme dalam pelayanan dan pelaksanaan tugas dan fungsi, hingga penyelewengan dalam pengelolaan anggaran atau perjalanan dinas.

Korupsi pada pengadaan barang dan jasa berhubungan erat dengan *favoritism* dan nepotisme, sehingga penyelewengan dalam prosesnya dapat terjadi untuk memenangkan penyedia tertentu. Bentuk penyelewengan ini menyebabkan inefisiensi dalam proses pengadaan. Selain itu, adanya benturan kepentingan dalam pemilihan penyedia, membuat harga dari penyedia tersebut bisa lebih tinggi dengan kualitas lebih rendah dibandingkan penyedia lainnya (Dastidar dan Jain, 2024).

Demikian juga nepotisme dalam pelaksanaan tugas dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu lembaga. Dalam pelaksanaan tugas, nepotisme dapat menjadi katalis dan pintu masuk terjadinya tindak pidana korupsi (Chaudhuri *et al.*, 2022), baik dalam bentuk gratifikasi, suap, hingga pungutan liar. Sedangkan nepotisme dalam pengelolaan SDM akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya memicu menurunnya produktivitas dan angka *turnover* yang tinggi (Safina, 2015). Dengan demikian, implementasi pengelolaan SDM yang transparan berbasis merit dengan prosedur dan kebijakan yang jelas dan transparan dalam perekrutan, promosi jabatan, serta pengambilan keputusan terkait SDM lainnya, memiliki peranan yang sangat penting (Safina, 2015).

Pada aspek anggaran, berbagai bentuk penyelewengan terjadi karena adanya inefisiensi dalam proses-proses birokrasi hingga kurangnya insentif bagi pejabat publik atau yang memiliki kewenangan (Banerjee, 1997). Berbagai bentuk penyelewengan yang terjadi akan berdampak negatif pada tingkat kesejahteraan publik (Banerjee, 1997; Bo *et al.*, 2020) dan meningkatkan persepsi atas korupsi di instansi tersebut (Bo *et al.*, 2020).

2.2. Metode Pengumpulan Data

Survei Penilaian Integritas dilakukan dengan menggabungkan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari survei terhadap pegawai instansi K/L/PD, pengguna layanan dari K/L/PD tersebut, hingga eksper/ahli/pemangku kepentingan lainnya. Responden ahli yang dipilih, adalah responden yang mengerti mengenai kondisi integritas, risiko korupsi dalam instansi, serta upaya-upaya pencegahan korupsi yang dilakukan oleh instansi bersangkutan. Selanjutnya, data primer menjadi penyusun indeks integritas yang disesuaikan dengan faktor koreksi. Kemudian, faktor koreksi dijadikan pengurang besaran indeks dengan menggunakan beberapa data sekunder. Antara lain berupa jumlah kasus dan tersangka korupsi yang diambil dari Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) online dari seluruh penegak hukum, jumlah kejadian pengkondisian hasil survei yang dilakukan instansi sebelum dan sepanjang pelaksanaan survei ini, dan hasil observasi pelaksanaan survei di suatu instansi.

Pengambilan data dilakukan secara *self-administered*; responden mengisi sendiri kuesioner secara daring. Metode penyebaran kuesioner dilakukan melalui dua pendekatan. *Pertama*, full online; penyebaran *link* kuesioner melalui whatsapp blast dan email blast terhadap responden terpilih. Pendekatan kedua menggunakan metode *Proactive Survey Engagement*, yaitu enumerator mendatangi responden terpilih secara langsung/tatap muka. Kemudian, responden tersebut mengisi sendiri kuesionernya melalui *gadget* enumerator yang dapat dikirimkan ke server pusat ketika terhubung dengan jaringan internet. Metode *Proactive Survey Engagement* dilakukan di beberapa daerah dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas, serta untuk menjamin kerahasiaan jawaban dari setiap responden, sehingga responden dapat memberikan jawaban secara objektif.

Survei ini dilakukan terhadap pegawai, pengguna layanan dalam satu tahun terakhir, dan responden eksper/ahli pada setiap K/L/PD yang menjadi peserta SPI. Dalam penentuan *sampling* secara acak, *margin of error* ditentukan dengan target 5% dan tidak lebih dari 10% sesuai dengan jumlah populasi masing-masing K/L/PD. Hasil survei berbentuk angka skala 1 hingga 100. Semakin tinggi angka integritas sebuah instansi, maka sistem yang berjalan di K/L/PD dalam mendeteksi risiko korupsi dan menangani ketika terjadi tindak pidana korupsi, juga semakin baik.

2.3. Pemilihan Sampel

2.3.1. Pemilihan Unit Kerja

Pemilihan unit kerja pada SPI 2024 mempertimbangkan karakteristik umum dan spesifik pada K/L/PD peserta. Secara umum, terdapat tiga jenis unit kerja yang tidak masuk dalam *sampling* SPI yaitu:

1. Unit kerja Pengawas Internal/Inspektorat. Langkah ini diambil karena unit kerja tersebut merupakan mitra strategis KPK dalam melaksanakan SPI.
2. Badan Layanan Umum (BLU)/Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Alasannya, unit tersebut memiliki tujuan yang spesifik yaitu keuntungan/profit dan pengelolaannya sudah dilakukan secara 'semi swasta'.
3. Unit kerja non-induk. Unit kerja non-induk merupakan unit dengan ukuran organisasi yang besar yang jika dimasukkan dalam populasi akan membutuhkan representasi jumlah *sampling* yang besar. Contoh unit kerja non-induk adalah Unit Pengelola

Teknis/Unit Pengelola Teknis Daerah (UPT/UPTD), Satuan Pendidikan, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Rumah Sakit, Kelurahan, dll. SPI 2024 hanya mengambil unit kerja induk seperti Ditjen Pendidikan Tinggi, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Kecamatan, dll.

Secara khusus, pemilihan unit kerja pada kementerian/lembaga (K/L) dan pemerintah daerah (Pemda) adalah sebagai berikut:

Kementerian/lembaga dibagi menjadi tiga kelompok klaster sesuai dengan ukuran organisasi dan wilayah kerjanya. Klaster A merupakan kementerian/lembaga yang memiliki unit kerja di berbagai wilayah di Indonesia dengan cakupan pelaksanaan tugas/layanan seluruh Indonesia. Klaster B merupakan kementerian/lembaga yang tidak memiliki unit kerja di luar wilayah kantor pusat kementerian/lembaga tersebut, dengan cakupan pelaksanaan tugas/layanan di seluruh wilayah Indonesia. Kementerian/lembaga klaster C berlaku untuk kementerian/lembaga yang tidak memiliki unit kerja di luar wilayah kantor pusat dan cakupan pelaksanaan tugas/layanan yang terbatas.

Untuk menjamin keterwakilan distribusi sampel berdasarkan unit kerja, khususnya di K/L besar seperti klaster A, pemilihan *sampling* unit kerja dilakukan secara *systematic random sampling* dengan perhitungan MoE 5% untuk menentukan jumlah unit kerja yang menjadi *sampling*. Tabel *sampling frame* unit kerja terlebih dahulu disiapkan oleh K/L yang bersangkutan untuk kemudian dilakukan pengacakan secara proporsional, berdasarkan distribusi jumlah *sampling* unit kerja tersebut. Distribusi secara proporsional mempertimbangkan unit eselon I yang menaunginya dan berdasarkan wilayah geografis (jika dibutuhkan). Dengan demikian, tidak seluruh unit kerja pada Klaster A akan menjadi *sampling* SPI. Hanya unit kerja yang terpilih secara acak yang menjadi *sampling* SPI. Sedangkan untuk klaster B dan C, seluruh unit kerja menjadi *sampling* dalam SPI dan pemilihan sampel di seluruh unit kerja dilakukan secara acak.

Di beberapa kementerian/lembaga dengan ukuran besar dan ruang lingkup tugas yang luas juga diberlakukan kegiatan SPI perluasan. Sehingga, metode *sampling* yang dilakukan terhadap unit Eselon I/setara. Indeks yang diterbitkan, akan disampaikan kepada masing-masing Kementerian/Lembaga tersebut hingga ke tingkatan eselon I/setara.

Sementara untuk pemerintah daerah, seluruh unit kerja menjadi *sampling* dalam SPI dan pemilihan sampel di seluruh unit kerja dilakukan secara acak dengan penekanan tambahan data eksternal dari beberapa bidang (a.l. Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa atau UKPBJ).

Pemilihan dilakukan secara *random sampling* untuk memastikan bahwa setiap pegawai dan pengguna layanan yang memenuhi kriteria memiliki peluang yang sama untuk dapat terpilih sebagai responden. Ini berarti kondisi secara utuh suatu instansi dapat diwakilkan oleh responden yang terpilih secara acak tersebut. Dengan demikian, angka yang dihitung sebagai indeks suatu kementerian/lembaga/pemerintah daerah merupakan indeks yang menggambarkan instansi tersebut secara keseluruhan dan tidak hanya di unit yang rawan/nihil korupsi.

2.3.2. Pemilihan Sampel Internal

Cakupan responden internal pada setiap lokus adalah pegawai pada unit kerja di eselon II. Alokasi sampel internal dilakukan secara proporsional berdasarkan basis data jumlah pegawai di masing-masing lokus dengan mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Pegawai yang dijadikan sampel minimal sudah bekerja selama satu tahun di K/L/PD (baik ASN maupun non-ASN) dan melakukan tugas dan fungsi utama dari K/L/PD. Dengan demikian, pegawai honorer dapat masuk dalam daftar populasi pegawai. Namun pegawai yang tidak melakukan tugas dan fungsi utama dikeluarkan dari daftar *sampling*, contohnya resepsionis, pengamanan, pramusaji, supir, teknisi, tenaga kebersihan, dll.
2. Pegawai yang berada pada unit kerja yang tidak menjadi *sampling* (misalnya, unit kerja tidak terpilih secara acak pada K/L klaster A, pengawas internal/inspektorat, BLU atau BLUD, dan unit kerja non-induk) juga dikeluarkan dari daftar *sampling*.
3. Pemilihan responden internal dilakukan secara acak dari data populasi yang dikirimkan oleh Inspektorat/Satuan Pengawas Internal masing-masing K/L/PD.
4. Responden yang terpilih secara acak, akan menerima pesan melalui WhatsApp dan/atau surel untuk mengisi kuesioner melalui *platform* daring.

2.3.3. Pemilihan Sampel Eksternal

Responden eksternal merupakan para pengguna layanan atau mitra kerjasama dari K/L/PD. Secara umum, ketentuan pemilihan sampel eksternal adalah sebagai berikut:

1. Alokasi sampel responden eksternal dihitung berdasarkan proporsi jumlah pengguna layanan selama 12 bulan terakhir pada masing-masing unit kerja yang menjadi *sampling* di instansi yang mengikuti kegiatan SPI 2024.
2. Pengguna layanan pada kementerian/lembaga mencakup penerima manfaat pelaksanaan tugas dan fungsi dari kementerian/lembaga tersebut, seperti perizinan, koordinasi, pengadaan barang dan jasa, konsultasi, koordinasi, dsb.
3. Pengguna layanan tidak termasuk pengguna layanan yang merupakan internal/pegawai dari instansi K/L/PD tersebut.
4. Untuk K/L/PD yang hingga menjelang akhir penutupan kegiatan survei masih belum mencapai target responden sesuai dengan proporsi pengguna layanan di unit kerja tersebut, jumlah sampel yang dikumpulkan menjadi 30 orang responden.
5. Data pengguna layanan didapat dari database pengguna layanan yang dikirimkan oleh Inspektorat/Pengawas Internal kepada KPK.
6. Untuk instansi yang melaksanakan metode secara *Proactive Survey Engagement*, karena ketiadaan data populasi yang diberikan oleh instansi, maka pemilihan responden eksterna dilakukan sebagai berikut:
 - Jika pada lokus survei hanya terdapat pelayanan loket saja, maka semua target sampel eksternal dialokasikan pada pelayanan loket, misalnya; Dukcapil, PTSP, dst.
 - Jika terdapat pelayanan loket dan nonloket, maka target sampel eksternal diprioritaskan pada pelayanan loket. Namun, bila target sampel belum terpenuhi dapat dialihkan untuk responden nonloket. Sebagai contoh, vendor yang mengikuti proses lelang PBJ pada instansi tersebut maupun layanan non loket lainnya.
 - Jika hanya terdapat pelayanan non loket, semua target sampel eksternal dialokasikan pada pelayanan non loket dengan memaksimalkan sumber daya yang ada.

- Pemilihan sampel eksternal loket dilakukan pada waktu tersibuk dalam pemberian layanan. Informasi terkait waktu tersibuk dapat ditetapkan berdasarkan informasi dari penanggung jawab lokus.
- Responden yang memenuhi syarat adalah pengguna layanan loket yang sudah selesai mengakses pelayanan atau responden yang sudah pernah mengakses pelayanan sampai selesai, dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir.
- Loket yang memenuhi syarat adalah loket yang memberikan pelayanan dari pertama sampai akhir. Jika proses pelayanan melalui beberapa loket, yang dipilih sebagai loket yang memenuhi syarat adalah loket yang terakhir memberikan pelayanan.
 - Jika loket yang memenuhi syarat hanya satu, target responden pada loket tersebut adalah sama dengan target sampel eksternal loket untuk lokus tersebut.
 - Jika loket yang memenuhi syarat lebih dari satu, target sampel responden setiap loket adalah jumlah target sampel eksternal loket per hari, dibagi secara proporsional berdasarkan jumlah rata-rata pengguna layanan pada masing-masing loket yang memenuhi syarat.
- Setelah target per loket ditentukan, selanjutnya dengan mempertimbangkan aspek operasional lapangan, pemilihan sampel dilakukan dengan prinsip *random sampling*. Artinya, sampel diambil sedemikian rupa sesuai daftar konsumen berdasarkan kedatangan responden di setiap loket pada jam atau waktu pelayanan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.3.4. Pemilihan Sampel Eksper

Kerangka sampel eksper/ahli terdiri atas ahli/tokoh yang dipandang mengetahui keadaan pemerintahan di wilayah sampel. Pemilihan responden merujuk pada daftar ahli/tokoh di setiap lokus survei yang bisa dijadikan sampel, sesuai dengan mekanisme yang ditentukan. Teknik ini dikenal sebagai *targeting sampling* atau metode pengambilan sampel dengan pertimbangan target populasi yang ditetapkan.

Target responden dari survei eksper/ahli yang harus dicapai minimal adalah 10 ahli/tokoh untuk setiap K/L/PD dari berbagai kriteria yang ditetapkan oleh KPK. Kriteria ahli/tokoh yang bisa dijadikan sampel eksper/ahli, yaitu:

- Pensiunan maksimal lima tahun terakhir (pejabat minimal eselon II untuk K/L/Provinsi atau eselon III untuk kabupaten/kota).
- Auditor BPK.
- Auditor BPKP.
- Perwakilan Ombudsman.
- Penanggung jawab program pencegahan korupsi dari KPK (Korsupgah, Stranas PK, Dit. Monitoring).
- Instansi lain yang terkait (Kementerian PAN RB, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PPN/Bappenas).
- Asosiasi Pengusaha (KADIN, HIPMI, APINDO) atau pengusaha yang berpengaruh.
- DPRD (Pimpinan DPRD dan ketua komisi yang membidangi pemerintahan (diutamakan Komisi A)).
- Advokat.
- Saber Pungli Polres.
- Saber Pungli Kejari.
- Saber Pungli Pengadilan Negeri.
- Jurnalis (pemerhati kinerja instansi) yang bereputasi.
- LSM yang fokus pada kinerja instansi atau antikorupsi.
- Akademisi bidang hukum atau politik/pemerintahan/sector terkait/lokal setempat.
- Advisor dari lembaga donor yang membantu program pemerintah di instansi terkait.
- Penyuluh antikorupsi pada level madya dan utama.
- Kriteria narasumber ahli lain yang ditetapkan KPK.

3. PERHITUNGAN INDEKS INTEGRITAS

3.1. Skema Penghitungan Indeks Integritas

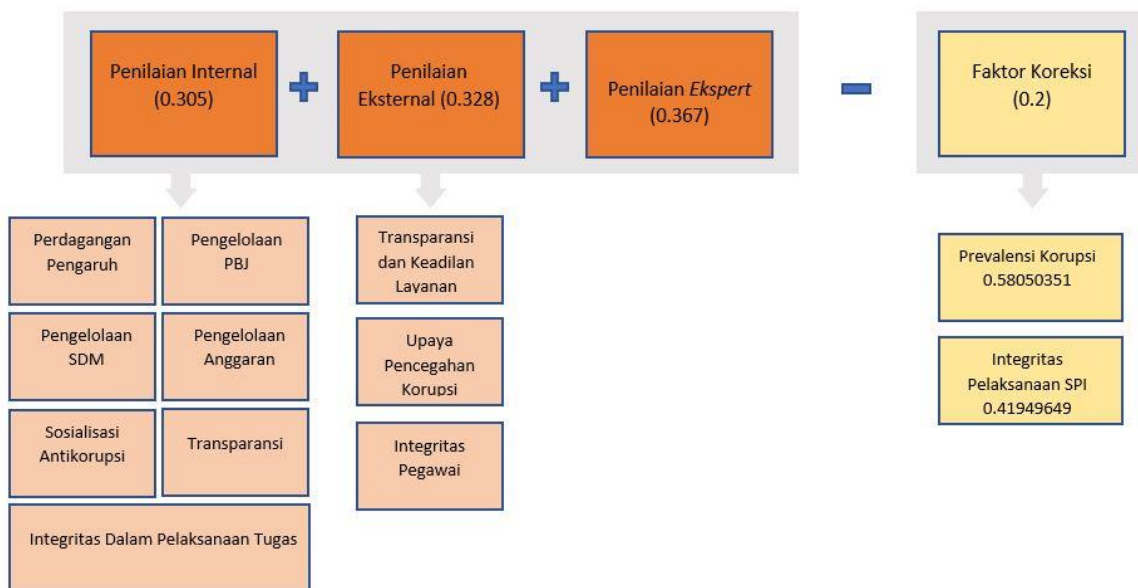
Perhitungan Indeks Integritas dilakukan dengan menggabungkan penilaian dari tiga sudut pandang, yaitu penilaian internal, penilaian eksternal, dan penilaian eksper/ahli. Penilaian internal dihitung berdasarkan penilaian pegawai pada masing-masing lokus survei terkait integritas unit kerja dan/atau organisasi. Sedangkan perhitungan untuk penilaian eksternal berasal penilaian para pengguna layanan publik di lokus survei. Sementara, penilaian eksper/ahli dihitung berdasarkan penilaian beberapa narasumber atau eksper/ahli yang dianggap memiliki pengetahuan komprehensif terkait masalah integritas dan korupsi pada K/L/PD tertentu.

Perhitungan Indeks Integritas juga memasukkan faktor koreksi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pembentukan Indeks Integritas. Faktor koreksi berperan menyeimbangkan indeks yang dihasilkan dari penilaian internal, eksternal, dan eksper/ahli sesuai dengan kondisi riil integritas K/L/PD. Faktor koreksi selanjutnya dijadikan pengurang besaran indeks dengan menggunakan beberapa data sekunder, seperti jumlah kasus dan tersangka korupsi yang diambil dari Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) dari seluruh penegak hukum, jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum pelaksanaan survei ini, dan hasil observasi pelaksanaan survei.

Penentuan bobot pada masing-masing perspektif, dimensi, hingga variabel dalam survei dihitung menggunakan metode Principal Component Analysis (PCA) yang ditetapkan pada 2021. Metode PCA digunakan sekaligus untuk melihat pengelompokan variabel yang ditanyakan ke dalam satu dimensi yang sama. Pembobotan menggunakan PCA memiliki keunggulan, yaitu bobot yang terbentuk berasal dari distribusi data itu sendiri dengan melakukan perhitungan korelasi antar-variabel. PCA lebih tepat digunakan untuk menganalisis multivariat yang komprehensif, karena dapat mengukur seberapa penting sebuah variabel dan dimensi relatif terhadap variabel dan dimensi lainnya (Wu *et al.*, 2011; Kurek *et al.*, 2022).

Sementara itu, data sekunder berupa Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) untuk keperluan perhitungan faktor koreksi disediakan oleh KPK. KPK sebagai lembaga yang dinilai memiliki pemahaman mendalam mengenai seluk-beluk korupsi di Indonesia, juga turut andil dalam memberikan judgement bobot faktor koreksi sebesar 20 persen, berdasarkan hasil eksperimen ekonomi yang dilakukan lembaga ini pada tahun 2017.

Gambar 1, Skema Penghitungan Indeks Integritas



Perhitungan Indeks Integritas dilakukan dengan menjumlahkan perkalian bobot dengan masing-masing penilaian pada tiga dimensi utama, kemudian hasilnya dikurangi dengan perkalian bobot dari faktor koreksi. Secara visual, rumus perhitungan indeks dapat dilihat pada Gambar 2. Nilai Indeks Integritas berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan suatu lembaga makin berintegritas.

Gambar 2. Rumus Penghitungan Indeks Integritas

INDEKS INTEGRITAS 2021

$$0.305X_1 + 0.328X_2 + 0.367X_3 - 0.20(0.58X_4 + 0.42X_5)$$

dimana:

- X₁ : Indeks Penilaian Internal
- X₂ : Indeks Penilaian Eksternal
- X₃ : Indeks Penilaian Ekspert
- X₄ : Prevalensi Korupsi
- X₅ : Integritas Pelaksanaan SPI

3.2. Variabel yang Digunakan

Proses penentuan variabel dalam perhitungan indeks mengacu pada kerangka kerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari proses seleksi tersebut didapat 67 variabel terpilih yang terdiri atas 43 variabel penilaian internal yang dikelompokkan dalam tujuh dimensi, 12 variabel penilaian eksternal yang dikelompokkan dalam tiga dimensi, dan 12 variabel penilaian eksper/ahli yang tergabung dalam satu dimensi.

3.2.1. Variabel dalam Penilaian Internal

Penilaian Internal tersusun atas 7 (tujuh) dimensi, yaitu transparansi, integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan anggaran, pengelolaan PBJ, pengelolaan SDM, sosialisasi antikorupsi di setiap instansi. Ketujuh indikator tersebut terbentuk dari 43 variabel, yang meliputi:

1. Transparansi: terkait penyediaan informasi yang memadai, pemberian kemudahan akses layanan/pelaksanaan tugas, pelaku korupsi diproses sesuai ketentuan, keteladanan pencegahan korupsi dari pimpinan dan atasan langsung.
2. Integritas dalam pelaksanaan tugas: yang mencakup konflik kepentingan pegawai yang menggunakan fasilitas kantor, nepotisme dalam pelaksanaan tugas, penyelewengan jabatan oleh atasan, ketidakpatuhan pegawai, risiko pegawai menerima pemberian dalam melaksanakan tugas.
3. Perdagangan pengaruh (*trading in influence*): terkait adanya intervensi dari pihak tertentu terkait penentuan program/kegiatan, pemberian izin, negosiasi terkait sanksi/denda, kebijakan pengelolaan SDM, dan kebijakan bantuan program pemerintah.
4. Pengelolaan anggaran: mencakup penyelewengan anggaran, perjalanan dinas, pemotongan honor/transport lokal maupun perjalanan dinas.
5. Pengelolaan PBJ: meliputi penyelewengan dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa.
6. Pengelolaan SDM: terkait hal-hal negatif dalam seleksi penerimaan pegawai dan praktik KKN dalam peningkatan karir pegawai.
7. Sosialisasi antikorupsi: terkait dampak/efektifitas dari pelaksanaan sosialisasi antikorupsi yang dilakukan.

3.2.2. Variabel dalam Penilaian Eksternal

Penilaian Eksternal tersusun atas 3 (tiga) indikator yaitu transparansi dan keadilan layanan, upaya pencegahan korupsi, integritas pegawai. Ketiga variabel tersebut terbentuk dari 12 variabel, yaitu:

1. Transparansi dan keadilan layanan: meliputi adanya kejelasan informasi layanan, kemudahan memahami prosedur layanan, ketidakadilan layanan, nepotisme dalam pemberian layanan/pelaksanaan tugas.
2. Upaya pencegahan korupsi: meliputi keberadaan kampanye/himbauan antikorupsi, keberadaan media pengaduan/pelaporan masyarakat, upaya perbaikan untuk pencegahan korupsi, dan persepsi terhadap integritas pegawai.
3. Integritas pegawai: meliputi risiko penerimaan gratifikasi, suap, dan pemerasan.

3.2.3. Variabel dalam Penilaian Ekspert

Penilaian ekspert/ahli tersusun atas 12 variabel, yang meliputi transparansi, mengedepankan kepentingan umum, taat pada prosedur yang berlaku, pemberian perlakuan khusus, penyalahgunaan wewenang, keberadaan suap.

3.3. Penyetaraan Skala Variabel

Penyesuaian variabel merupakan transformasi nilai dari variabel yang digunakan supaya dapat diproses dengan metode statistik tertentu. Proses transformasi ini diarahkan pada penyesuaian skala masing-masing variabel penyusun, menjadi skala 1-6. Namun, proses ini tidak dilakukan pada semua variabel penyusun, melainkan lebih difokuskan pada:

1. Pertanyaan yang bersifat negasi
2. Variabel-variabel yang berkaitan dengan aspek pengalaman.

Berikut adalah ilustrasi proses transformasi variabel pada proses penyusunan indeks.

1. Pertanyaan yang bersifat negasi

Pertanyaan yang disusun pada kuesioner SPI merupakan pertanyaan kombinasi antara skala dengan arah jawaban positif dengan skala dengan arah jawaban negatif. Dengan demikian dilakukan penyesuaian arah skala agar dapat diolah dengan makna yang sama, yaitu skala 1, 2, dan 3 bermakna negatif dan sebaliknya skala 4, 5, dan 6 bermakna positif. Sebagaimana terlihat pada Gambar 3 merupakan ilustrasi perbedaan arah skala.

Gambar 3. Contoh Skala Pertanyaan Negasi

Interval Skor dari Variabel Normal		Interval Skor dari Variabel Negasi	
Eksternal_R403	Eksternal_R404	Eksternal_R405	Eksternal_R406
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6

2. Variabel Pengalaman

Pada variabel yang berkaitan dengan aspek pengalaman berlaku prinsip *one is too many*. Artinya, setiap ada kejadian yang berkaitan dengan pelanggaran integritas dan/atau korupsi, walaupun hanya terjadi satu kali, maka akan dilakukan transformasi dengan mengubah skor menjadi skor terendah, yaitu (1). Sebaliknya, jika tidak ditemukan adanya kejadian serupa, akan dilakukan transformasi untuk mendapatkan skor tertinggi, yaitu (6).

Gambar 4. Skema Penyetaraan Skala Variabel Pengalaman

Interval Skor dari Variabel Normal	
Variabel Asal (R405 A)	Variabel Baru
1	1
2	6

3.4 Bobot Komponen Indeks

Indeks integritas merupakan sebuah indeks komposit yang dihitung dengan menggunakan beberapa variabel interdependensi yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dibutuhkan metode analisis statistik yang mampu menangani interdependensi antar-variabel, sekaligus memberikan besaran bobot bagi setiap variabel yang signifikan secara statistik. Secara umum, perhitungan bobot Indeks Integritas menggunakan metode PCA (*Principal Component Analysis*).

3.5 Penghitungan Indeks

Perhitungan indeks integritas dilakukan untuk lokus survei di 95 K/L dan 545 pemerintah daerah, dan 2 BUMN yang menjadi peserta SPI 2024.

Sejumlah kementerian/lembaga tidak digabungkan dalam perhitungan indeks secara keseluruhan karena tidak memenuhi jumlah sampel minimum untuk setiap tipe responden.

Secara rinci, indeks dari masing-masing kementerian/lembaga tersebut tercantum dalam lampiran. Sementara itu ada beberapa pemerintah daerah yang perhitungan indeksnya tidak dapat dilakukan akibat kondisi keamanan di daerah tersebut yang tidak memungkinkan untuk melangsungkan survei secara kondusif.

3.5.1 Penilaian Internal

Penilaian internal dihitung dari rata-rata tertimbang yang ada pada seluruh skor dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Secara visual, rumus penghitungan dapat dilihat pada rumus di Gambar 5. Dalam hal ini, penilaian internal menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100, menunjukkan penilaian internal terhadap integritas lembaga semakin bagus.

Gambar 5. Rumus Penghitungan Penilaian Internal



The image shows a box titled "INDEKS PENILAIAN INTERNAL" containing a mathematical formula and a list of variables. The formula is: $0.1707X_1 + 0.1619X_2 + 0.1288X_3 + 0.1396X_4 + 0.1184X_5 + 0.1602X_6 + 0.1204X_7$. Below the formula, it says "dimana:" followed by a list of variables and their descriptions: X_1 : Indikator Perdagangan Pengaruh (Trading in Influence), X_2 : Indikator Pengelolaan PBJ, X_3 : Indikator Pengelolaan Anggaran, X_4 : Indikator Pengelolaan SDM, X_5 : Indikator Integritas Dalam Pelaksanaan Tugas, X_6 : Indikator Sosialisasi Antikorupsi, and X_7 : Indikator Transparansi.

3.5.2 Penilaian Eksternal

Penilaian eksternal dihitung dari rata-rata tertimbang pada seluruh skor dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Rumus penghitungan dapat dilihat pada Gambar

6. Penilaian eksternal menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100, menunjukkan penilaian eksternal terhadap integritas lembaga, semakin bagus.

Gambar 6. Rumus Penghitungan Penilaian Eksternal

INDEKS PENILAIAN EKSTERNAL

$$0.3285X_1 + 0.3115X_2 + 0.3599X_3$$

dimana:

X_1	: Indikator Upaya Pencegahan Korupsi
X_2	: Indikator Transparansi dan Keadilan Layanan
X_3	: Indikator Integritas Pegawai

3.5.3 Penilaian Ekspert

Penilaian ekspert/ahli dihitung dari rata-rata tertimbang pada seluruh skor yang dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Rumus penghitungan dapat dilihat pada Gambar 7. Penilaian ekspert/ahli juga menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100 menunjukkan penilaian para ahli terhadap integritas lembaga, semakin bagus.

Gambar 7. Rumus Penghitungan Penilaian Ekspert

INDEKS PENILAIAN EKSPERT

$$0.0817X_1 + 0.0814X_2 + 0.0832X_3 + 0.0845X_4 + 0.0763X_5 + 0.0863X_6 + 0.0881X_7 + 0.0859X_8 + 0.0872X_9 + 0.0804X_{10} + 0.0888X_{11} + 0.0762X_{12}$$

dimana:

X_1	: Variabel penilaian tentang keberadaan suap
X_2	: Variabel penilaian tentang keberadaan pungli
X_3	: Variabel penilaian tentang keberadaan konflik kepentingan
X_4	: Variabel penilaian tentang transparansi layanan publik
X_5	: Variabel penilaian tentang keberadaan intervensi pihak lain
X_6	: Variabel penilaian tentang transparansi anggaran
X_7	: Variabel penilaian tentang transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa
X_8	: Variabel penilaian tentang objektivitas kebijakan SDM
X_9	: Variabel penilaian tentang sistem deteksi internal
X_{10}	: Variabel penilaian tentang penerapan pesan-pesan antikorupsi
X_{11}	: Variabel penilaian tentang integritas pegawai
X_{12}	: Variabel penilaian tentang keterlibatan masyarakat dalam pencegahan korupsi

3.5.4 Faktor Koreksi

Perhitungan indeks integritas juga memasukkan faktor koreksi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pembentukan indeks integritas. Sama dengan tahun sebelumnya, faktor koreksi dihitung dengan memanfaatkan dua komponen, yaitu prevalensi korupsi dan integritas pelaksanaan SPI. Nilai prevalensi korupsi didapat dari banyaknya kasus dan tersangka dalam Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) online sepanjang tahun 2023 di seluruh instansi penegak hukum. Selain itu, indeks integritas pelaksanaan SPI didapat dari jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum pelaksanaan survei ini dan hasil observasi pelaksanaan survei di suatu instansi. Masing-masing data tersebut disetarakan dengan menggunakan skala 0-100, kemudian diberi bobot yang sama.

Gambar 8. Rumus Penghitungan Faktor Koreksi

FAKTOR KOREKSI

$$0.5805X_1 + 0.4194X_2$$

dimana:

X_1	: Indeks Prevalensi Korupsi
X_2	: Indeks Integritas Pelaksanaan SPI

3.6 Analisis Risiko Korupsi dan Upaya Pencegahan

Sebagai salah satu bentuk pemetaan risiko korupsi, angka SPI juga memiliki analisis keberadaan dan risiko korupsi yang mengklasifikasikan komponen risiko ke dalam kelompok sangat tinggi, tinggi, sedang, hingga rendah. Pengelompokan dilakukan dengan dasar kalkulasi kuartil dari hasil SPI 2021 di setiap masing-masing dimensinya sebagai baseline nilai SPI. Dalam analisis, dimensi penilaian dari internal dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu keberadaan korupsi, risiko korupsi dan upaya pencegahan korupsi.

Risiko korupsi internal dalam organisasi dinilai pada berbagai dimensi, seperti integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (trading in influence), pengelolaan anggaran, Pengelolaan Barang Jasa (PBJ), dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sementara itu, upaya pencegahan korupsi diukur dari aspek transparansi serta pelaksanaan dan efektivitas sosialisasi antikorupsi di setiap instansi. Tingkat risiko pada masing-masing kelompok juga akan mempengaruhi tingkat rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh K/L/PD yang menjadi peserta SPI 2024.

3.6.1 Referensi Keberadaan, Risiko dan Upaya Pencegahan Korupsi Berdasarkan Penilaian Internal

Sudut pandang internal (pegawai ASN/non-ASN yang menjalankan tugas dan fungsi pokok dari instansi) terdiri dari seluruh dimensi yang masing-masing dianalisis keberadaan dan risiko korupsi serta upaya pencegahannya.

• *Keberadaan Korupsi*

Pengelompokan tingkat keberadaan korupsi untuk masing-masing komponen dalam dimensi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Dimensi Perdagangan Pengaruh

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Pengaruh pihak lain dalam penentuan program/kegiatan	≤ 0.2	$> 0.2 \ \& \ \leq 0.25$	$> 0.25 \ \& \ \leq 0.32$	> 0.32
Pengaruh pihak lain dalam penentuan pemenang tender pengadaan barang/jasa	≤ 0.19	$> 0.19 \ \& \ \leq 0.25$	$> 0.25 \ \& \ \leq 0.32$	> 0.32
Pengaruh pihak lain dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis	≤ 0.17	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.23$	$> 0.23 \ \& \ \leq 0.29$	> 0.29
Pengaruh pihak lain dalam negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan	≤ 0.14	$> 0.14 \ \& \ \leq 0.18$	$> 0.18 \ \& \ \leq 0.24$	> 0.24
Pengaruh pihak lain dalam kebijakan rekrutmen pegawai non-ASN, promosi pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll.	≤ 0.23	$> 0.23 \ \& \ \leq 0.31$	$> 0.31 \ \& \ \leq 0.38$	> 0.38
Pengaruh pihak lain dalam p'enetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah	≤ 0.17	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.24$	$> 0.24 \ \& \ \leq 0.31$	> 0.31

Tabel 2. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Respon negatif (dikucilkan / diberi sanksi / dimutasi / karir dihambat / dll) terhadap pegawai yang melaporkan korupsi.	≤ 0.25	$> 0.25 \ \& \ \leq 0.31$	$> 0.31 \ \& \ \leq 0.37$	> 0.37
Pengaruh hubungan kekerabatan	≤ 0.22	$> 0.22 \ \& \ \leq 0.3$	$> 0.3 \ \& \ \leq 0.39$	> 0.39
Pengaruh kedekatan dengan pejabat	≤ 0.29	$> 0.29 \ \& \ \leq 0.37$	$> 0.37 \ \& \ \leq 0.45$	> 0.45
Pengaruh kesamaan almamater / golongan / organisasi	≤ 0.2	$> 0.2 \ \& \ \leq 0.27$	$> 0.27 \ \& \ \leq 0.33$	> 0.33
Seringnya promosi / mutasi karena faktor hubungan kekerabatan / kedekatan dengan pejabat / kesamaan almamater / golongan / organisasi	≤ 0.12	$> 0.12 \ \& \ \leq 0.19$	$> 0.19 \ \& \ \leq 0.26$	> 0.26
Pengaruh pemberian (uang/barang/fasilitas) dalam kebijakan promosi dan mutasi pegawai	≤ 0.08	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.12$	$> 0.12 \ \& \ \leq 0.17$	> 0.17

Tabel 3. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Seberapa sering proses pemilihan diatur untuk memenangkan penyedia barang / jasa tertentu	≤ 0.3	$> 0.3 \ \& \ \leq 0.36$	$> 0.36 \ \& \ \leq 0.41$	> 0.41
Seberapa sering kualitas barang / jasa tidak sesuai dengan harga (kemahalan)	≤ 0.38	$> 0.38 \ \& \ \leq 0.43$	$> 0.43 \ \& \ \leq 0.49$	> 0.49
Seberapa sering penyedia barang/ jasa (pemenang paket pengadaan) memiliki hubungan kedekatan (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/ tim sukses, dll) dengan pejabat	≤ 0.37	$> 0.37 \ \& \ \leq 0.43$	$> 0.43 \ \& \ \leq 0.49$	> 0.49
Seberapa sering pemenang paket pengadaan merupakan penyedia barang/jasa yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait	≤ 0.31	$> 0.31 \ \& \ \leq 0.36$	$> 0.36 \ \& \ \leq 0.43$	> 0.43
Seberapa sering hasil pengadaan barang / jasa yang tidak bermanfaat	≤ 0.33	$> 0.33 \ \& \ \leq 0.39$	$> 0.39 \ \& \ \leq 0.45$	> 0.45

Tabel 4. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Dimensi Integritas Pelaksanaan Tugas

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.52	$> 0.52 \ \& \ \leq 0.59$	$> 0.59 \ \& \ \leq 0.64$	> 0.64
Pengaruh suku / agama / hubungan kekerabatan / almamater atau sejenisnya, terkait pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai	≤ 0.14	$> 0.14 \ \& \ \leq 0.19$	$> 0.19 \ \& \ \leq 0.24$	> 0.24
Ketidaksesuaian perintah dengan peraturan	≤ 0.07	$> 0.07 \ \& \ \leq 0.09$	$> 0.09 \ \& \ \leq 0.12$	> 0.12
Penyimpangan aturan oleh pegawai	≤ 0.49	$> 0.49 \ \& \ \leq 0.55$	$> 0.55 \ \& \ \leq 0.62$	> 0.62
Penerimaan petugas atas pemberian dari pengguna layanan	≤ 0.09	$> 0.09 \ \& \ \leq 0.13$	$> 0.13 \ \& \ \leq 0.17$	> 0.17
Seringnya mendengar pegawai menerima pemberian dari pengguna layanan	≤ 0.21	$> 0.21 \ \& \ \leq 0.26$	$> 0.26 \ \& \ \leq 0.32$	> 0.32
Pengungkapan kasus korupsi (suap / gratifikasi / jual beli jabatan / pemerasan / penyalahgunaan anggaran / dsb)	≤ 0.04	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.06$	$> 0.06 \ \& \ \leq 0.1$	> 0.1
Seringnya pegawai memberikan sesuatu (uang / barang / fasilitas / dan sejenisnya) terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07

Tabel 5. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Anggaran

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Penyalahgunaan anggaran secara umum	≤ 0.08	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.12$	$> 0.12 \ \& \ \leq 0.17$	> 0.17
Penyalahgunaan anggaran dalam proses PBJ	≤ 0.08	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.12$	$> 0.12 \ \& \ \leq 0.17$	> 0.17
Percaya akan ketidaksesuaian kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas dengan kondisi sebenarnya	≤ 0.07	$> 0.07 \ \& \ \leq 0.11$	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.16$	> 0.16
Pengalaman pegawai melihat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya	≤ 0.26	$> 0.26 \ \& \ \leq 0.34$	$> 0.34 \ \& \ \leq 0.41$	> 0.41
Percaya akan ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	≤ 0.06	$> 0.06 \ \& \ \leq 0.09$	$> 0.09 \ \& \ \leq 0.14$	> 0.14
Pengalaman melihat ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	≤ 0.25	$> 0.25 \ \& \ \leq 0.32$	$> 0.32 \ \& \ \leq 0.38$	> 0.38
Percaya akan adanya penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.06	$> 0.06 \ \& \ \leq 0.09$	$> 0.09 \ \& \ \leq 0.13$	> 0.13
Pengalaman melihat / mendengar penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.25	$> 0.25 \ \& \ \leq 0.3$	$> 0.3 \ \& \ \leq 0.36$	> 0.36

• Risiko Korupsi

Risiko korupsi diukur pada seluruh dimensi internal dan jawaban dari responden kemudian dibandingkan dengan KLPD lainnya untuk menentukan tingkat risiko yang dihadapi oleh K/L/PD dalam bentuk pengelompokan risiko 1) rendah, 2) sedang, 3) tinggi, 4) sangat tinggi. Sehingga, dalam bentuk tabel pengelompokan risiko korupsi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Perdagangan Pengaruh

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Pengaruh pihak lain dalam penentuan program/kegiatan	≤ 0.23	$> 0.23 \& \leq 0.29$	$> 0.29 \& \leq 0.36$	> 0.36
Pengaruh pihak lain dalam penentuan pemenang tender pengadaan barang/jasa	≤ 0.21	$> 0.21 \& \leq 0.27$	$> 0.27 \& \leq 0.34$	> 0.34
Pengaruh pihak lain dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis	≤ 0.21	$> 0.21 \& \leq 0.26$	$> 0.26 \& \leq 0.32$	> 0.32
Pengaruh pihak lain dalam negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan	≤ 0.16	$> 0.16 \& \leq 0.21$	$> 0.21 \& \leq 0.27$	> 0.27
Pengaruh pihak lain dalam kebijakan rekrutmen pegawai non-ASN, promosi pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll.	≤ 0.26	$> 0.26 \& \leq 0.34$	$> 0.34 \& \leq 0.42$	> 0.42
Pengaruh pihak lain dalam p'enetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah	≤ 0.21	$> 0.21 \& \leq 0.28$	$> 0.28 \& \leq 0.35$	> 0.35

Tabel 7. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Respon negatif (dikucilkan / diberi sanksi / dimutasi / karir dihambat / dll) terhadap pegawai yang melaporkan korupsi.	≤ 0.41	$> 0.41 \& \leq 0.48$	$> 0.48 \& \leq 0.54$	> 0.54
Pengaruh hubungan kekerabatan	≤ 0.27	$> 0.27 \& \leq 0.36$	$> 0.36 \& \leq 0.44$	> 0.44
Pengaruh kedekatan dengan pejabat	≤ 0.33	$> 0.33 \& \leq 0.41$	$> 0.41 \& \leq 0.5$	> 0.5
Pengaruh kesamaan almamater / golongan / organisasi	≤ 0.22	$> 0.22 \& \leq 0.28$	$> 0.28 \& \leq 0.35$	> 0.35
Seringnya promosi / mutasi karena faktor hubungan kekerabatan / kedekatan dengan pejabat / kesamaan almamater / golongan / organisasi	≤ 0.17	$> 0.17 \& \leq 0.25$	$> 0.25 \& \leq 0.36$	> 0.36
Pengaruh pemberian (uang/barang/fasilitas) dalam kebijakan promosi dan mutasi pegawai	≤ 0.12	$> 0.12 \& \leq 0.17$	$> 0.17 \& \leq 0.25$	> 0.25

Tabel 8. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Barang dan Jasa

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Seberapa sering proses pemilihan diatur untuk memenangkan penyedia barang / jasa tertentu	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Seberapa sering kualitas barang / jasa tidak sesuai dengan harga (kemahalan)	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.09$	> 0.09
Seberapa sering penyedia barang/ jasa (pemenang paket pengadaan) memiliki hubungan kedekatan (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/ tim sukses, dll) dengan pejabat	≤ 0.05	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.08$	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.14$	> 0.14
Seberapa sering pemenang paket pengadaan merupakan penyedia barang/jasa yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Seberapa sering hasil pengadaan barang / jasa yang tidak bermanfaat	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07

Tabel 9. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Integritas Pelaksanaan Tugas

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.07	$> 0.07 \ \& \ \leq 0.11$	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.15$	> 0.15
Pengaruh suku / agama / hubungan kekerabatan / almamater atau sejenisnya, terkait pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai	≤ 0.15	$> 0.15 \ \& \ \leq 0.2$	$> 0.2 \ \& \ \leq 0.27$	> 0.27
Ketidaksesuaian perintah dengan peraturan	≤ 0.09	$> 0.09 \ \& \ \leq 0.12$	$> 0.12 \ \& \ \leq 0.16$	> 0.16
Penyimpangan aturan oleh pegawai	≤ 0.06	$> 0.06 \ \& \ \leq 0.08$	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.12$	> 0.12
Penerimaan petugas atas pemberian dari pengguna layanan	≤ 0.13	$> 0.13 \ \& \ \leq 0.17$	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.23$	> 0.23
Seringnya mendengar pegawai menerima pemberian dari pengguna layanan	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07
Pengungkapan kasus korupsi (suap / gratifikasi / jual beli jabatan / pemerasan / penyalahgunaan anggaran / dsb)	≤ 0.01	$> 0.01 \ \& \ \leq 0.02$	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.03$	> 0.03
Seringnya pegawai memberikan sesuatu (uang / barang / fasilitas / dan sejenisnya) terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.03$	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.06$	> 0.06

Tabel 10. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Anggaran

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Penyalahgunaan anggaran secara umum	≤ 0.11	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.15$	$> 0.15 \ \& \ \leq 0.21$	> 0.21
Penyalahgunaan anggaran dalam proses PBJ	≤ 0.11	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.16$	$> 0.16 \ \& \ \leq 0.23$	> 0.23
Percaya akan ketidaksesuaian kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas dengan kondisi sebenarnya	≤ 0.06	$> 0.06 \ \& \ \leq 0.11$	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.16$	> 0.16
Pengalaman pegawai melihat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Percaya akan ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	≤ 0.05	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.08$	$> 0.08 \ \& \ \leq 0.13$	> 0.13
Pengalaman melihat ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Percaya akan adanya penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.04	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.07$	$> 0.07 \ \& \ \leq 0.11$	> 0.11
Pengalaman melihat / mendengar penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07

- *Upaya Pencegahan Korupsi*

Terakhir, penilaian responden internal juga meliputi upaya pencegahan korupsi, yang mencakup dimensi transparansi dan sosialisasi antikorupsi dengan kategorisasi berikut:

Tabel 11. Kategorisasi Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Transparansi

Deskripsi	Rata-rata
Ketersediaan informasi terkait tupoksi pelaksanaan tugas yang diberikan	0.95
Kemudahan akses pelayanan/pelaksanaan tugas bagi pihak eksternal	0.96
Proses pegawai yang terlibat korupsi sesuai ketentuan	0.90
Keteladanan pimpinan tertinggi dalam mendorong pencegahan korupsi	0.85
Keteladanan atasan langsung dalam mendorong pencegahan korupsi	0.86

Tabel 12. Kategorisasi Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Sosialisasi Antikorupsi

Deskripsi	Rata-rata
Pegawai telah melaporkan LHKPN dengan jujur	0.77
Pegawai telah melaporkan / menolak Gratifikasi, jika diberikan	0.58
Pegawai telah melaporkan / menolak Suap, jika diberikan	0.58
Pegawai telah melaporkan tindak dugaan pidana korupsi jika melihat / mendengar / mengetahui	0.32
Pegawai telah menangani dan menghindari konflik kepentingan	0.59

3.6.2 Referensi Risiko Berdasarkan Penilaian Eksternal

Sudut pandang eksternal (masyarakat pengguna layanan publik/penerima manfaat pelaksanaan tugas dan fungsi/vendor yang pernah ikut lelang PBJ di instansi/penerima bantuan pemerintah) terdiri dari 3 (tiga) dimensi dari 12 variabel penilaian. Ketiga dimensi ini kemudian juga dikelompokkan ke dalam keberadaan, risiko serta upaya pencegahan korupsi.

• Keberadaan Korupsi

Responden eksternal menilai keberadaan korupsi di dalam dimensi transparansi dan keadilan layanan, serta integritas pegawai. Berikut adalah kategorisasi keberadaan korupsi pada kedua dimensi tersebut:

Tabel 13. Kategorisasi Keberadaan Korupsi dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Kemudahan dan kejelasan akses informasi	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07
Kemudahan mengikuti prosedur terkait layanan/tugas yang ditetapkan	≤ 0.03	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.07$	> 0.07
Pelayanan yang telah sesuai aturan, tidak membeda-bedakan orang / pihak yang dilayani	≤ 0.11	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.16$	$> 0.16 \ \& \ \leq 0.22$	> 0.22
Petugas / Pejabat yang terbebas dari pengaruh suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya, ketika melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan / perizinan	≤ 0.11	$> 0.11 \ \& \ \leq 0.16$	$> 0.16 \ \& \ \leq 0.22$	> 0.22

Tabel 14. Kategorisasi Keberadaan Korupsi dimensi Integritas Pegawai

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Pengalaman pengguna layanan melihat/mendengar petugas menerima pemberian dalam pelaksanaan tugas	≤ 0.17	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.23$	$> 0.23 \ \& \ \leq 0.3$	> 0.3
Pengalaman pengguna layanan dimintai uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	≤ 0.01	$> 0.01 \ \& \ \leq 0.03$	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	> 0.05
Pengalaman pengguna layanan memberikan uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	≤ 0.01	$> 0.01 \ \& \ \leq 0.03$	$> 0.03 \ \& \ \leq 0.05$	> 0.05

• *Risiko Korupsi*

Untuk risiko korupsi, responden eksternal memberikan penilaian pada 2 (dua) dimensi, yaitu dimensi transparansi dan keadilan layanan serta integritas pegawai. Berikut pengelompokan yang digunakan pada dimensi tersebut:

Tabel 15. Kategorisasi Risiko Korupsi Dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Kemudahan dan kejelasan akses informasi	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Kemudahan mengikuti prosedur terkait layanan/tugas yang ditetapkan	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.05$	$> 0.05 \ \& \ \leq 0.09$	> 0.09
Pelayanan yang telah sesuai aturan, tidak membeda-bedakan orang / pihak yang dilayani	≤ 0.17	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.27$	$> 0.27 \ \& \ \leq 0.35$	> 0.35
Petugas / Pejabat yang terbebas dari pengaruh suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya, ketika melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan / perizinan	≤ 0.19	$> 0.19 \ \& \ \leq 0.28$	$> 0.28 \ \& \ \leq 0.39$	> 0.39

Tabel 16. Kategorisasi Risiko Korupsi dimensi Integritas Pegawai

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Pengalaman pengguna layanan melihat/mendengar petugas menerima pemberian dalam pelaksanaan tugas	≤ 0.1	$> 0.1 \ \& \ \leq 0.17$	$> 0.17 \ \& \ \leq 0.25$	> 0.25
Pengalaman pengguna layanan dimintai uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08
Pengalaman pengguna layanan memberikan uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	≤ 0.02	$> 0.02 \ \& \ \leq 0.04$	$> 0.04 \ \& \ \leq 0.08$	> 0.08

• *Upaya Pencegahan Korupsi*

Terakhir, upaya pencegahan korupsi diukur melalui dimensi sosialisasi dan sistem antikorupsi. Penilaian ini meliputi pendapat responden eksternal dengan pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Sosialisasi dan Sistem Antikorupsi

Deskripsi	Rata-rata
Keberadaan media kampanye/himbauan antikorupsi	0.33
Keberhasilan kampanye/sosialisasi antikorupsi dalam mendorong perilaku antikorupsi	0.33
Upaya perbaikan dalam mencegah korupsi	0.87
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi	0.33
Rasa aman dan terlindungi oleh masyarakat ketika melaporkan korupsi	0.33
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi yang dilaporkan masyarakat	0.33
Kejujuran petugas dalam pelayanan	0.86
Kesesuaian pelayanan dengan aturan yang berlaku	0.87

3.6.3 Referensi Risiko Korupsi Berdasarkan Penilaian Ekspert

Sudut pandang ekspert tidak terbagi kembali ke dalam berbagai dimensi. Sehingga seluruh variabel memiliki bobot masing-masing untuk menjadi satu penilaian dari ekspert/narasumber ahli. Dengan demikian, seluruh variabel dari ekspert memiliki rentang nilai keberadaan/risiko/upaya pencegahan sebagai berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Keberadaan Korupsi Menurut Responden Ekspert

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan menolak suap	≤ 0.33	$> 0.33 \& \leq 0.46$	$> 0.46 \& \leq 0.59$	> 0.59
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai bersih dari pungutan liar	≤ 0.29	$> 0.29 \& \leq 0.42$	$> 0.42 \& \leq 0.55$	> 0.55
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas	≤ 0.37	$> 0.37 \& \leq 0.5$	$> 0.5 \& \leq 0.61$	> 0.61
Keyakinan bahwa petugas memberikan informasi dan prosedur layanan yang lengkap kepada pengguna layanan	≤ 0.12	$> 0.12 \& \leq 0.18$	$> 0.18 \& \leq 0.28$	> 0.28
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai terbebas dari intervensi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan	≤ 0.36	$> 0.36 \& \leq 0.47$	$> 0.47 \& \leq 0.6$	> 0.6
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah menyediakan informasi tentang anggaran yang mudah diakses publik dan pemangku kepentingan	≤ 0.16	$> 0.16 \& \leq 0.24$	$> 0.24 \& \leq 0.35$	> 0.35
Keyakinan bahwa proses PBJ bersih dari praktik-praktik penyelewengan dan kecurangan	≤ 0.33	$> 0.33 \& \leq 0.44$	$> 0.44 \& \leq 0.57$	> 0.57
Keyakinan bahwa kebijakan SDM bersifat objektif	≤ 0.28	$> 0.28 \& \leq 0.43$	$> 0.43 \& \leq 0.55$	> 0.55
Keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya	≤ 0.17	$> 0.17 \& \leq 0.28$	$> 0.28 \& \leq 0.38$	> 0.38
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah melakukan perilaku anti korupsi sebagai bentuk penerapan sosialisasi antikorupsi	≤ 0.12	$> 0.12 \& \leq 0.23$	$> 0.23 \& \leq 0.31$	> 0.31
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai memiliki integritas yang baik	≤ 0.1	$> 0.1 \& \leq 0.17$	$> 0.17 \& \leq 0.29$	> 0.29
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai sudah banyak melibatkan masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi	≤ 0.16	$> 0.16 \& \leq 0.25$	$> 0.25 \& \leq 0.36$	> 0.36

Tabel 19. Kategorisasi Risiko Korupsi Menurut Responden Ekspert

Deskripsi	Skor			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan menolak suap	≤ 0.08	$> 0.08 \& \leq 0.18$	$> 0.18 \& \leq 0.29$	> 0.29
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai bersih dari pungutan liar	≤ 0.08	$> 0.08 \& \leq 0.18$	$> 0.18 \& \leq 0.29$	> 0.29
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas	≤ 0.15	$> 0.15 \& \leq 0.28$	$> 0.28 \& \leq 0.42$	> 0.42
Keyakinan bahwa petugas memberikan informasi dan prosedur layanan yang lengkap kepada pengguna layanan	≤ 0	$> 0 \& \leq 0.1$	$> 0.1 \& \leq 0.2$	> 0.2
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai terbebas dari intervensi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan	≤ 0.1	$> 0.1 \& \leq 0.2$	$> 0.2 \& \leq 0.33$	> 0.33
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah menyediakan informasi tentang anggaran yang mudah diakses publik dan pemangku kepentingan	≤ 0.08	$> 0.08 \& \leq 0.15$	$> 0.15 \& \leq 0.27$	> 0.27
Keyakinan bahwa proses PBJ bersih dari praktik-praktik penyelewengan dan kecurangan	≤ 0.08	$> 0.08 \& \leq 0.18$	$> 0.18 \& \leq 0.3$	> 0.3
Keyakinan bahwa kebijakan SDM bersifat objektif	≤ 0.09	$> 0.09 \& \leq 0.2$	$> 0.2 \& \leq 0.33$	> 0.33
Keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya	≤ 0.09	$> 0.09 \& \leq 0.2$	$> 0.2 \& \leq 0.3$	> 0.3
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah melakukan perilaku anti korupsi sebagai bentuk penerapan sosialisasi antikorupsi	≤ 0.1	$> 0.1 \& \leq 0.23$	$> 0.23 \& \leq 0.4$	> 0.4
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai memiliki integritas yang baik	≤ 0	$> 0 \& \leq 0.1$	$> 0.1 \& \leq 0.2$	> 0.2
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai sudah banyak melibatkan masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi	≤ 0.09	$> 0.09 \& \leq 0.17$	$> 0.17 \& \leq 0.27$	> 0.27

4. HASIL SURVEI PENILAIAN INTEGRITAS

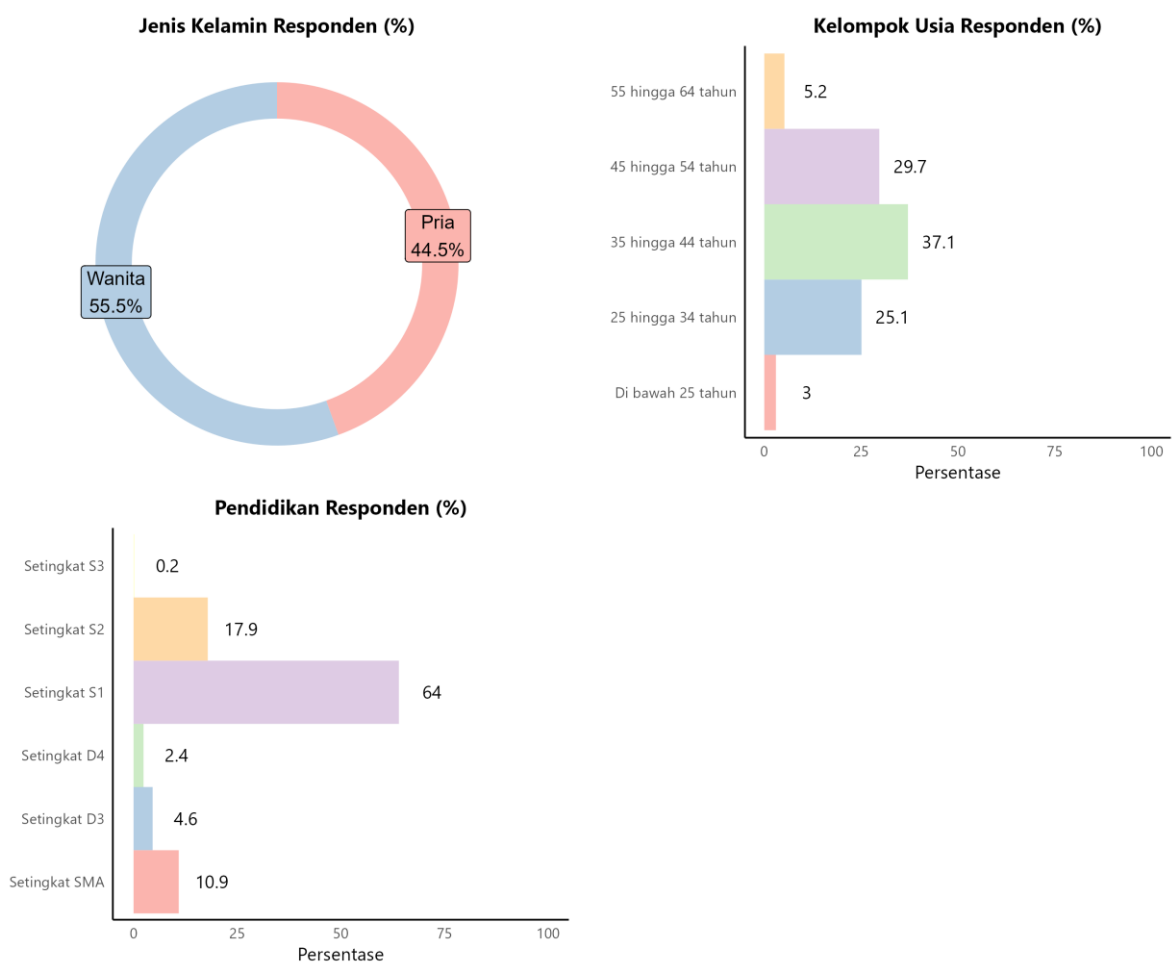
Secara garis besar, responden SPI dapat dikelompokkan berdasarkan jenis instrumen pengumpulan data yang dilakukan. Kelompok pertama berasal dari responden internal yang merupakan aparatur sipil negara (ASN) pada lokus survei. Kelompok kedua berasal dari responden eksternal yang merupakan para pengguna layanan pada lokus survei. Sedangkan kelompok ketiga berasal dari beberapa ahli/tokoh masyarakat yang menguasai betul kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi pada lokus bersangkutan.

4.1 Profil Responden Pemerintah Kota Jambi

4.1.1 Profil Responden Internal Pemerintah Kota Jambi

Total sampel internal untuk Pemerintah Kota Jambi yang *eligible* yakni sebanyak 542 responden. Gambar 9 menampilkan profil responden internal berdasarkan jenis kelamin, usia responden jabatan responden, dan pendidikan terakhir responden.

Gambar 9. Profil Responden Internal Pemerintah Kota Jambi



Mayoritas responden internal berjenis kelamin Wanita, dengan proporsi sebesar 55.5 persen. Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar

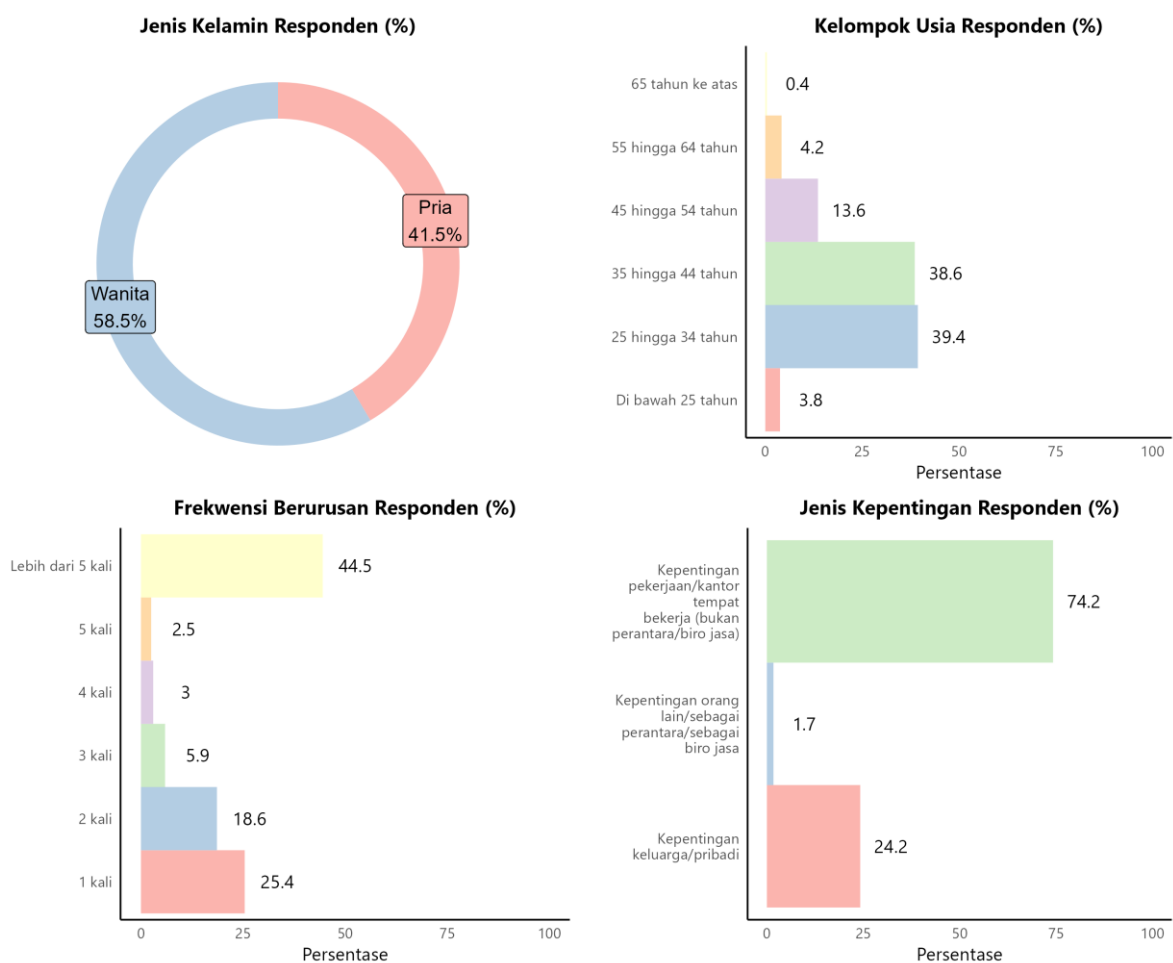
37.1 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 64 persen responden internal berstatus pendidikan Setingkat S1.

4.1.2 Profil Responden Eksternal Pemerintah Kota Jambi

Eligible respondent adalah pengguna layanan yang sudah pernah mengalami pelayanan yang diberikan oleh dinas terkait dari awal sampai dengan selesai dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir. Sampel eksternal yang termasuk sebagai *eligible respondent* dalam survei ini adalah sebanyak 236 responden.

Gambar 10 adalah profil responden eksternal berdasarkan usia responden, jenis kelamin, frekuensi berurusan dan jenis kepentingan responden.

Gambar 10. Profil Responden Eksternal Pemerintah Kota Jambi



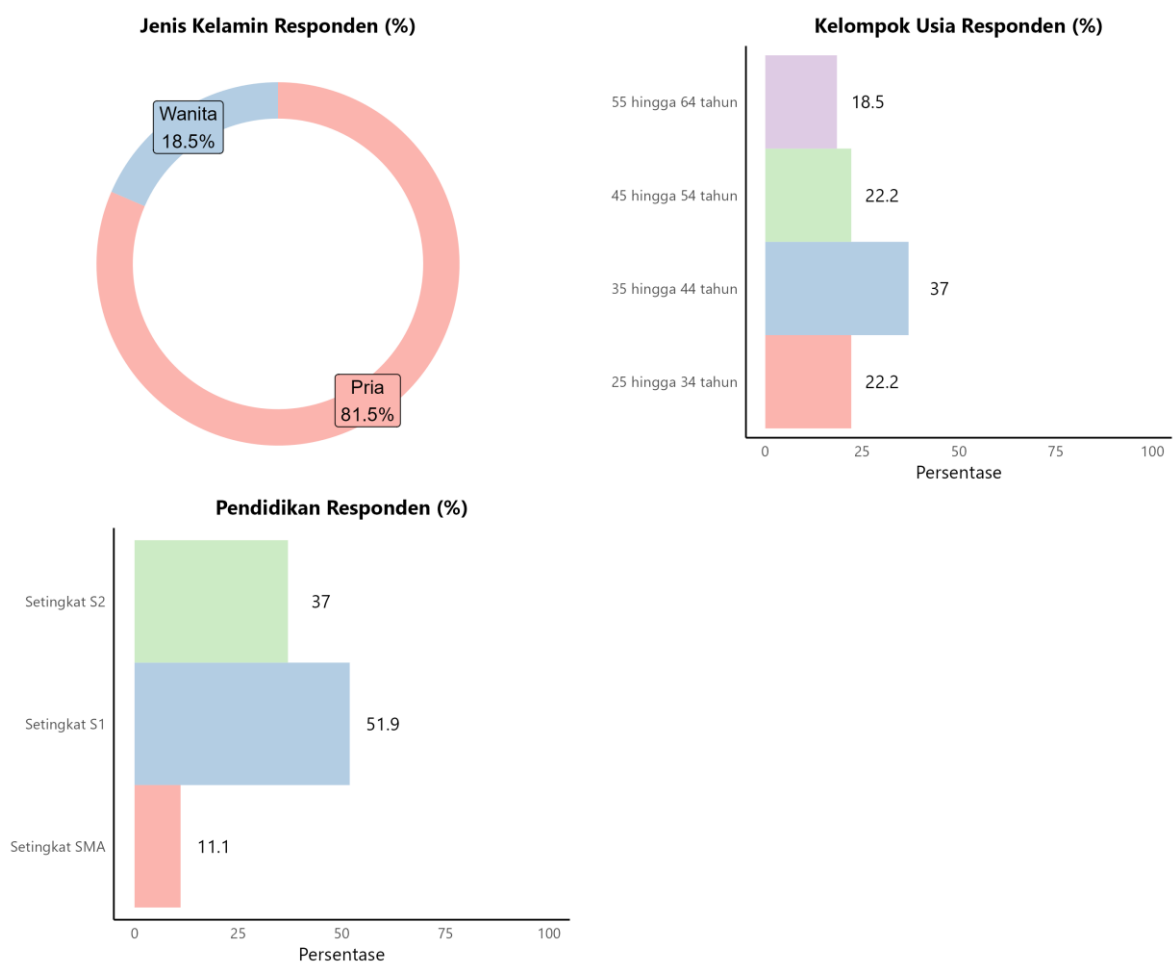
Sekitar 58.5 persen responden eksternal berjenis kelamin Wanita. Kemudian, sebagian besar responden berusia 25 hingga 34 tahun dengan persentase sebesar 39.4 persen. Berdasarkan persentase, 44.5 persen responden pernah berurusan dengan salah satu unit kerja di Pemerintah Kota Jambi sebanyak Lebih dari 5 kali. Sementara itu, sekitar 74.2 persen responden eksternal berhubungan dengan unit kerja dalam rangka Kepentingan pekerjaan/kantor tempat bekerja (bukan perantara/biro jasa).

4.1.3 Profil Responden Ekspert Pemerintah Kota Jambi

Survei Ekspert ini ditujukan untuk wawancara kepada narasumber ahli yang memiliki pengetahuan komprehensif terhadap masalah integritas, korupsi dan lain-lain terkait lokus survei. Pemilihan responden dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan calon Ekspert yang kompeten dengan kriteria yang ditetapkan. Teknik ini dikenal sebagai *targeting sampling* atau metode pengambilan sampel dengan pertimbangan target populasi yang ditetapkan.

Realisasi responden ekspert yang memberi penilaian terhadap Pemerintah Kota Jambi adalah sebanyak 27. Gambar 11 adalah profil responden ekspert berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden.

Gambar 11. Profil Responden Ekspert Pemerintah Kota Jambi



Mayoritas responden ekspert berjenis kelamin pria. Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar 37 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 51.9 persen responden ekspert berstatus pendidikan Setingkat S1.

4.1.4 Distribusi Responden dalam Pelaksanaan Survei Penilaian Integritas di Pemerintah Kota Jambi

Pada pelaksanaan Survei Penilaian Integritas 2024 di Pemerintah Kota Jambi, tingkat partisipasi setiap unit kerja menjadi salah satu faktor kunci untuk menentukan keakuratan dan kredibilitas hasil survei. Jumlah responden yang berpartisipasi dari masing-masing unit kerja

mencerminkan tingkat keterlibatan pegawai, masyarakat pengguna layanan, serta eksper. Hal ini menjadi indikator penting dalam penilaian efektivitas komunikasi internal mengenai pentingnya survei ini. Dalam survei tahun ini, jumlah responden internal maupun eksternal yang terlibat dari setiap unit kerja dapat dianalisis secara mendalam oleh masing-masing instansi melalui *e-report*.

4.1.4.1 Distribusi Responden Internal tiap Unit Kerja pada Pemerintah Kota Jambi

Dalam survei penilaian integritas 2024, total responden internal yang berhasil diidentifikasi dan berpartisipasi mencapai 542 pegawai, berasal dari berbagai unit kerja di Pemerintah Kota Jambi. Berikut ditampilkan tiga unit kerja pada Pemerintah Kota Jambi dengan persentase responden internal paling rendah di tahun 2024. Distribusi lengkap terkait persentase responden internal per unit kerja terdapat pada tabel A1 dari lampiran laporan ini.

Tabel 20. Unit Kerja / Eselon I dengan Persentase Responden Internal Terendah di Pemerintah Kota Jambi

Unit Kerja / Eselon I	Persentase thd. total Responden Internal
Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb	0.37
Dinas Pemuda Dan Olahraga	0.55
Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah	0.92

4.1.4.2 Distribusi Responden Eksternal tiap Unit Kerja pada Pemerintah Kota Jambi

Total responden eksternal yang berhasil diidentifikasi dan berpartisipasi mencapai 236 pengguna layanan, berasal dari berbagai unit kerja penyedia layanan publik di Pemerintah Kota Jambi. Berikut ditampilkan tiga unit kerja pada Pemerintah Kota Jambi dengan persentase responden eksternal paling rendah di tahun 2024. Distribusi lengkap terkait persentase responden eksternal per unit kerja terdapat pada tabel A2 dari lampiran laporan ini.

Tabel 21. Unit Kerja / Eselon I dengan Persentase Responden Eksternal Terendah di Pemerintah Kota Jambi

Unit Kerja / Eselon I	Persentase thd. total Responden Eksternal
Dinas Lingkungan Hidup	0.42
Dinas Sosial	2.54
Sekretariat Daerah	2.54

Implikasi Tingkat Partisipasi Responden terhadap Hasil Survei

Berdasarkan tabel di atas, Pemerintah Kota Jambi dapat melakukan analisis untuk merumuskan upaya-upaya untuk meningkatkan persentase partisipasi pada pelaksanaan SPI di tahun-tahun berikutnya. Pertama, Pemerintah Kota Jambi memastikan terlebih dahulu penyebab rendahnya persentase partisipasi, apakah karena fakta bahwa jumlah pegawai/pengguna layanan di unit kerja tersebut lebih sedikit dibandingkan unit kerja lainnya. Kedua, Pemerintah Kota Jambi

harus memastikan apakah rendahnya persentase akibat tidak lengkapnya pengiriman data populasi responden pada unit kerja tersebut kepada KPK, atau karena ketidakpedulian pegawai/pengguna layanan pada unit kerja tersebut untuk mengisi SPI ketika terpilih menjadi responden SPI.

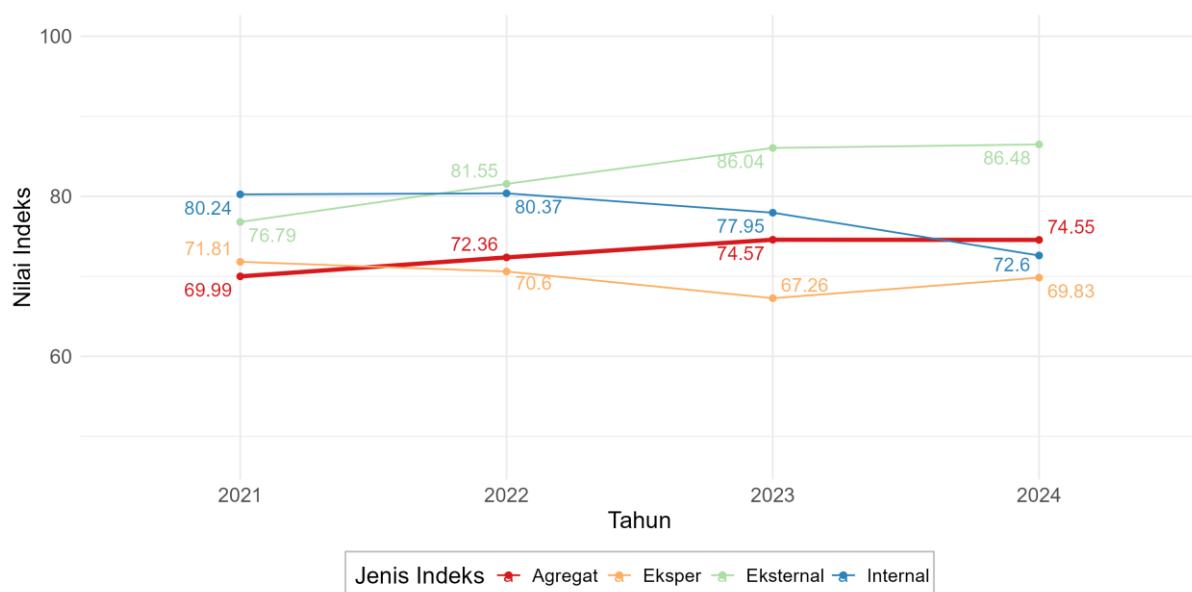
Jumlah responden yang berpartisipasi baik internal maupun eksternal secara langsung mempengaruhi representativitas dan validitas hasil survei Pemerintah Kota Jambi. Namun, hasil survei dari unit-unit dengan partisipasi rendah harus ditafsirkan dengan hati-hati seperti penjelasan pada paragraf di atas.

4.2 Hasil SPI 2024

4.2.1 Indeks Integritas Nasional

SPI 2024 yang skornya dihitung dari 642 Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah menghasilkan indeks sebesar 52,93 sampai dengan 86,71 dari skala interval 0-100. Semakin tinggi angka indeks menunjukkan tingkat integritas K/L/PD yang semakin baik. Rata-rata indeks integritas dari seluruh peserta SPI adalah sebesar 71,53. Dari 642 peserta tersebut, skor tertinggi didapatkan oleh Bank Indonesia sementara skor terendah didapatkan oleh Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Timur. Gambar berikut menampilkan skor agregat, internal, eksternal dan eksper dari Pemerintah Kota Jambi pada SPI tahun 2024.

Gambar 12 Ringkasan Indeks SPI 2024 Pemerintah Kota Jambi



Gambar 12 menampilkan perubahan skor SPI yang diperoleh Pemerintah Kota Jambi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, indeks SPI dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 69.99. Kemudian, terjadi peningkatan yang minor di tahun 2022 menjadi 72.36. Berikutnya, pada tahun 2023, indeks SPI dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 74.57. Kemudian, terjadi penurunan yang sangat minor di tahun 2024 menjadi 74.55.

Responden internal yang merupakan pegawai di Pemerintah Kota Jambi memberikan penilaian yang berubah antarwaktu. Nilai indeks SPI dari responden internal Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 80.24. Kemudian, terjadi peningkatan yang sangat minor di tahun

2022 menjadi 80.37. Berikutnya, pada tahun 2023, indeks SPI internal dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 77.95. Kemudian, terjadi penurunan yang signifikan di tahun 2024 menjadi 72.6.

Hal serupa juga bisa diamati dari indeks eksternal yang dihasilkan dari survei terhadap pengguna layanan. Nilai indeks SPI dari responden eksternal Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 76.79. Kemudian, terjadi peningkatan yang moderat di tahun 2022 menjadi 81.55. Berikutnya, pada tahun 2023, indeks SPI eksternal dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 86.04. Kemudian, terjadi peningkatan yang sangat minor di tahun 2024 menjadi 86.48.

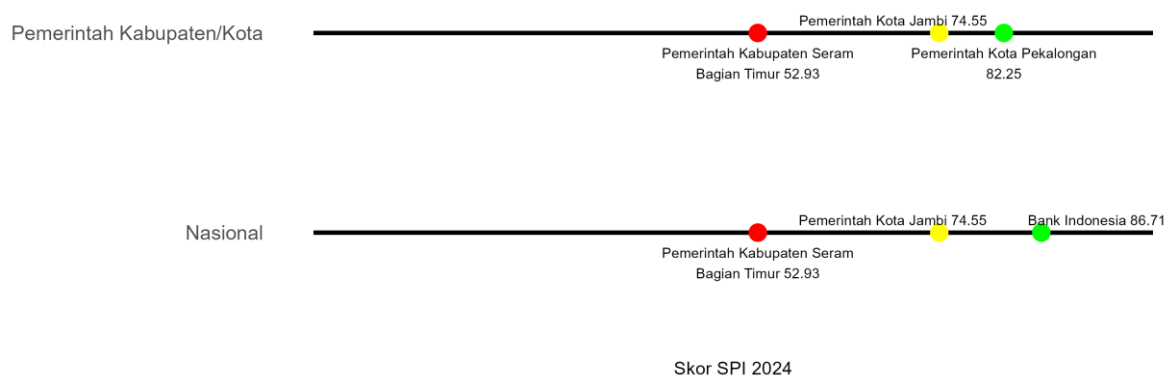
Opini responden eksper juga mengalami perubahan dari tahun ke tahun di Pemerintah Kota Jambi. Nilai indeks SPI dari responden eksper Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 71.81. Kemudian, terjadi penurunan yang minor di tahun 2022 menjadi 70.6. Berikutnya, pada tahun 2023, indeks SPI eksper dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 67.26. Kemudian, terjadi peningkatan yang moderat di tahun 2024 menjadi 69.83.

4.2.2 Perbandingan Hasil SPI Pemerintah Kota Jambi dengan Lembaga Sebanding

Dalam upaya memahami tingkat integritas yang tercermin dari hasil survei, perbandingan dengan lembaga sebanding menjadi langkah strategis untuk memberikan perspektif yang lebih luas. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi posisi dan kinerja suatu lembaga dalam hal integritas dibandingkan dengan lembaga lain yang memiliki karakteristik serupa, baik dari segi fungsi, skala, maupun konteks operasional. Dengan demikian, hasil perbandingan ini tidak hanya membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, tetapi juga memberikan gambaran tentang praktik terbaik (best practices) yang dapat diadopsi untuk meningkatkan integritas secara menyeluruh.

Selain itu, perbandingan ini bertujuan untuk mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas melalui pembelajaran lintas lembaga. Melalui pendekatan ini, suatu lembaga dapat memperoleh wawasan yang lebih kaya tentang bagaimana organisasi lain mengatasi tantangan yang serupa, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang bersih dan bebas dari praktik korupsi. Data dari lembaga sebanding juga menjadi dasar untuk menetapkan target yang realistis dan mendorong inovasi dalam upaya peningkatan integritas. Akhirnya, langkah ini menjadi bagian dari komitmen berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan tata kelola yang baik dalam mendukung keberlanjutan institusional. Gambar 13 menunjukkan perbandingan indeks Pemerintah Kota Jambi dengan lembaga yang sebanding.

Gambar 13 Perbandingan Indeks SPI 2024 Pemerintah Kota Jambi



1. Dalam konteks nasional, skor SPI Pemerintah Kota Jambi sebesar 74.55 menempatkan Pemerintah Kota Jambi pada posisi Waspada. Nilai tertinggi didapatkan oleh Bank Indonesia dengan skor 86.71. Skor acuan perbaikan ditetapkan oleh Bappenas adalah pada angka 78, sehingga Pemerintah Kota Jambi berada di bawah standar skor acuan.
2. Dalam konteks indeks antar-Pemerintah Kabupaten/Kota, Pemerintah Kota Pekalongan menempati posisi pertama dari 508. Pemerintah Kota Jambi berada pada peringkat ke-103 jika dibandingkan dengan kelompok antar-Pemerintah Kabupaten/Kota.
3. NA

4.2.3 Analisis Lanjutan Indeks SPI Internal 2024 Pemerintah Kota Jambi di tingkat Eselon I / OPD Teknis

Untuk mendalami unit kerja yang perlu mendapatkan prioritas dalam upaya pencegahan antikorupsi, subbab ini menyajikan informasi mengenai skor SPI berdasarkan penilaian responden internal pada Pemerintah Kota Jambi. Informasi lengkap mengenai skor SPI internal dari unit-unit kerja yang telah berpartisipasi pada Pemerintah Kota Jambi, dapat dilihat pada tabel A3 dalam lampiran laporan ini.

Namun, perlu dicermati bahwa tabel pada lampiran hanya menyajikan unit-unit kerja yang telah mengirimkan data populasi responden SPI untuk berpartisipasi dalam SPI 2024 untuk selanjutnya mendapat perhitungan indeks. Dengan demikian, unit-unit kerja lainnya dari Pemerintah Kota Jambi yang tidak ditampilkan dalam laporan ini, disebabkan tidak ada data populasi yang dikirimkan oleh instansi kepada KPK, yang berarti tidak berpartisipasi pada SPI 2024.

Sebagai contoh, tabel berikut hanya menyajikan tiga unit kerja pada Pemerintah Kota Jambi yang memperoleh skor SPI paling rendah dari hasil penilaian responden internal. Perlu dicermati bahwa rendahnya skor tersebut juga dapat disebabkan keterwakilan jumlah responden yang sangat sedikit dibandingkan unit kerja lainnya. Hasil selengkapnya yang mencakup seluruh unit kerja / Eselon I di Pemerintah Kota Jambi yang berpartisipasi dalam SPI 2024 dapat dilihat pada tabel A3 pada lampiran.

Tabel 22 Eselon I / OPD Teknis dengan Nilai SPI Internal 2024 terendah di Pemerintah Kota Jambi

Unit Kerja / Eselon I	Nilai SPI 2024	Kategori
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm	62.3	Rentan
Satuan Polisi Pamong Praja	62.6	Rentan
Dinas Perumahan Rakyat Dan Kaw. Permukiman	64.4	Rentan

1. Secara umum di Pemerintah Kota Jambi, unit kerja Dinas Perdagangan Dan Perindustrian memiliki skor tertinggi dengan 77.86. Sedangkan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm mendapatkan skor 62.34 menjadi yang terendah di antara 28 unit kerja setingkat eselon I/OPD teknis lainnya.
2. Dalam konteks dimensi internal dengan Skor SPI Terendah, Pengelolaan SDM merupakan dimensi yang memiliki skor terendah di beberapa unit kerja. Artinya, perlu upaya lebih besar untuk meningkatkan upaya antikorupsi pada dimensi tersebut.
3. Secara keseluruhan, ada beberapa unit kerja yang membutuhkan perhatian lebih, khususnya dalam hal Pengelolaan SDM, Pengelolaan PBJ dan Pengelolaan Anggaran. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm merupakan unit yang paling rentan dan memerlukan perbaikan segera dibandingkan unit kerja lainnya.

4.2.4 Analisis Lanjutan Indeks SPI Eksternal 2024 Pemerintah Kota Jambi

Untuk mendalami unit kerja yang perlu mendapatkan prioritas dalam upaya pencegahan antikorupsi, subbab ini menyajikan informasi mengenai skor SPI berdasarkan penilaian responden eksternal pada Pemerintah Kota Jambi. Informasi lengkap mengenai skor SPI eksternal dari unit-unit kerja yang telah berpartisipasi pada Pemerintah Kota Jambi, dapat dilihat pada tabel A3 dalam lampiran laporan ini.

Namun, perlu dicermati bahwa tabel pada lampiran hanya menyajikan unit-unit kerja yang telah mengirimkan data populasi responden SPI untuk berpartisipasi dalam SPI 2024 untuk selanjutnya mendapat perhitungan indeks. Dengan demikian, unit-unit kerja lainnya dari Pemerintah Kota Jambi yang tidak ditampilkan dalam laporan ini, disebabkan tidak ada data populasi yang dikirimkan oleh instansi kepada KPK, yang berarti tidak berpartisipasi pada SPI 2024.

Sebagai contoh, tabel berikut hanya menyajikan tiga unit kerja pada Pemerintah Kota Jambi yang memperoleh skor SPI paling rendah dari hasil penilaian responden eksternal. Perlu dicermati bahwa rendahnya skor tersebut juga dapat disebabkan keterwakilan jumlah responden yang sangat sedikit dibandingkan unit kerja lainnya. Hasil selengkapnya yang mencakup seluruh unit kerja / Eselon I di Pemerintah Kota Jambi yang berpartisipasi dalam SPI 2024 dapat dilihat pada tabel A4 pada lampiran.

Tabel 23 Eselon I / OPD Teknis dengan Nilai SPI Eksternal 2024 terendah di Pemerintah Kota Jambi

Unit Kerja / Eselon I	Nilai SPI 2024	Kategori
Sekretariat Daerah	83.0	Terjaga
Dinas Sosial	83.5	Terjaga
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	85.1	Terjaga

Tabel 24 Nilai SPI Eksternal 2024 Pemerintah Kota Jambi Berdasarkan Jenis Layanan

Jenis Layanan	Nilai SPI 2024	Kategori
Non-PBJ	86.3	Terjaga
PBJ	87.4	Terjaga

Selain analisis unit kerja, analisis lanjutan terkait skor SPI eksternal juga menyajikan informasi mengenai keberadaan pungutan liar, serta suap/gratifikasi yang dialami oleh para responden pengguna layanan di Pemerintah Kota Jambi. Analisis ini terbagi menjadi tiga fokus temuan.

1. Temuan-temuan penting terkait pengalaman pungutan liar yang dialami oleh responden eksternal di Pemerintah Kota Jambi adalah sebagai berikut.
 - Dinas Pendidikan dan Sekretariat Daerah adalah unit-unit kerja dengan prevalensi tertinggi di Pemerintah Kota Jambi terkait pengalaman para responden eksternal dalam hal dimintai uang, barang, atau fasilitas di luar ketentuan saat berurusan dengan petugas.
 - Terdapat 3.8 persen responden eksternal yang pernah dimintai uang, barang, atau fasilitas di luar ketentuan saat berurusan dengan petugas di Pemerintah Kota Jambi. Dan hal yang paling sering diminta oleh petugas adalah Uang.
 - Terkait frekuensi seberapa sering responden eksternal sering diminta uang, barang, fasilitas oleh pegawai di luar ketentuan adalah sebanyak 1 kali dan responden eksternal menjawab bahwa mereka paling sering memberikan uang di luar ketentuan saat berurusan dengan petugas di Pemerintah Kota Jambi sebesar Rp 200.000 s/d Rp 1.000.000.
2. Temuan-temuan penting terkait pengalaman responden eksternal dalam memberikan suap/gratifikasi 'tanpa ada kesepakatan dengan pegawai' di Pemerintah Kota Jambi adalah sebagai berikut.
 - Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dan Dinas Pendidikan adalah unit kerja dengan prevalensi tertinggi di Pemerintah Kota Jambi terkait pengalaman para responden eksternal dalam memberikan uang, barang, atau fasilitas tanpa ada kesepakatan dengan pegawai saat mengurus layanan.
 - Terdapat 3.8 persen responden eksternal yang pernah memberikan uang, barang, atau fasilitas kepada pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi dan hal tersebut diberikan tanpa ada kesepakatan dengan pegawai.
 - Terkait frekuensi seberapa sering responden eksternal memberikan uang, barang, atau fasilitas tanpa ada kesepakatan dengan pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi adalah sebanyak 1 kali.

- Sebanyak 99.14 persen responden eksternal menjawab bahwa besaran nominal yang paling sering mereka berikan tanpa ada kesepakatan dengan pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi adalah sebesar Kurang dari Rp 50.000.
 - Alasan terbanyak yang dipilih oleh responden eksternal dalam memberi uang, barang, atau fasilitas tanpa ada permintaan atau kesepakatan dengan pegawai di Pemerintah Kota Jambi adalah ucapan terima kasih semata.
 - Terdapat 3.8 persen responden eksternal yang pernah memberikan uang, barang, atau fasilitas kepada pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi, dan hal tersebut diberikan tanpa ada kesepakatan dengan pegawai.
3. Sedangkan, temuan-temuan terkait pengalaman responden eksternal dalam memberikan suap/gratifikasi 'berdasarkan kesepakatan dengan pegawai' di Pemerintah Kota Jambi sebagai berikut.
- Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dan Dinas Pendidikan adalah unit-unit kerja dengan prevalensi tertinggi di Pemerintah Kota Jambi terkait pengalaman para responden eksternal dalam memberikan uang, barang, atau fasilitas berdasarkan kesepakatan dengan pegawai untuk mempermudah layanan.
 - Terdapat 33.3 persen responden eksternal menjawab bahwa pemberian uang, barang, atau fasilitas karena terdapat kesepakatan dengan pegawai untuk mempermudah layanan di Pemerintah Kota Jambi.
 - Terkait frekuensi seberapa sering responden eksternal dalam memberikan uang, barang, atau fasilitas berdasarkan kesepakatan dengan pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi adalah sebanyak 1 kali.
 - Mayoritas responden eksternal menjawab bahwa besaran nominal yang mereka berikan berdasarkan kesepakatan dengan pegawai di Pemerintah Kota Jambi adalah Kurang dari Rp 50.000.
 - Alasan terbanyak yang dipilih oleh responden eksternal dalam memberikan uang, barang, atau fasilitas berdasarkan kesepakatan dengan pegawai saat mengurus layanan di Pemerintah Kota Jambi adalah ucapan terima kasih semata.
 - Mayoritas responden eksternal menjawab bahwa sumber informasi mengenai pemberian uang, barang, atau fasilitas kepada pegawai di Pemerintah Kota Jambi untuk mempermudah layanan berasal dari informasi dari pegawai.

Sebagai kesimpulan, analisis lanjutan terkait eksternal ini dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi Pemerintah Kota Jambi ketika menyusun rencana aksi tindak lanjut hasil SPI. Pemerintah Kota Jambi juga dapat mengidentifikasi kemudian memprioritaskan unit-unit kerja pemberi layanan yang perlu mendapatkan upaya antikorupsi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, terutama dalam rangka memberantas praktik pungutan liar/suap/gratifikasi.

4.2.5 Analisis Hasil SPI 2024 dari Perspektif Ekspert

Analisis hasil SPI 2024 dari perspektif eksper bertujuan untuk memberikan kedalaman dan konteks terhadap data yang diperoleh. Pendekatan ini melibatkan pandangan dan interpretasi dari para ahli yang memiliki pemahaman mendalam tentang isu integritas, tata kelola, dan

dinamika institusional. Dengan memanfaatkan sudut pandang eksper, hasil survei dapat dianalisis secara lebih komprehensif, sehingga tidak hanya terbatas pada angka dan statistik, tetapi juga mencakup faktor-faktor struktural, budaya, dan operasional yang memengaruhi tingkat integritas sebuah lembaga.

Tujuan utama analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan peluang yang mungkin tidak terlihat dalam analisis data mentah. Dengan menggali insight dari para eksper, lembaga dapat memperoleh rekomendasi strategis yang lebih aplikatif untuk memperbaiki kebijakan dan prosedur terkait integritas. Selain itu, analisis ini juga memberikan validasi terhadap hasil survei dengan mengaitkannya pada konteks empiris dan teoretis, sehingga dapat menjadi dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Tabel 25 Tabel Indeks SPI Eksper per Dimensi

Deskripsi	Nilai	Kategori
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan menolak suap	72.2	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai bersih dari pungutan liar	65.3	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas	76.4	Waspada
Keyakinan bahwa petugas memberikan informasi dan prosedur layanan yang lengkap kepada pengguna layanan	73.6	Waspada
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai terbebas dari intervensi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan	66.7	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah menyediakan informasi tentang anggaran yang mudah diakses publik dan pemangku kepentingan	72.2	Rentan
Keyakinan bahwa proses PBJ bersih dari praktik-praktik penyelewengan dan kecurangan	68.1	Rentan
Keyakinan bahwa kebijakan SDM bersifat objektif	65.3	Rentan
Keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya	65.3	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah melakukan perilaku anti korupsi sebagai bentuk penerapan sosialisasi antikorupsi	70.0	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai memiliki integritas yang baik	70.8	Rentan
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai sudah banyak melibatkan masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi	72.2	Rentan

Berdasarkan dimensi penilaian para eksper, dimensi keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas mendapat skor tertinggi yakni 76.39. Sedangkan dimensi keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya memiliki skor paling rendah yakni 65.28.

Tabel 26 Tabel Indeks SPI Ekspert per Kategori

Kategori Ekspert	Nilai	Kategori
Kelompok Pemantau Mewakili Publik	69.0	Rentan
Kelompok Pengamatan Melekat	62.1	Rentan

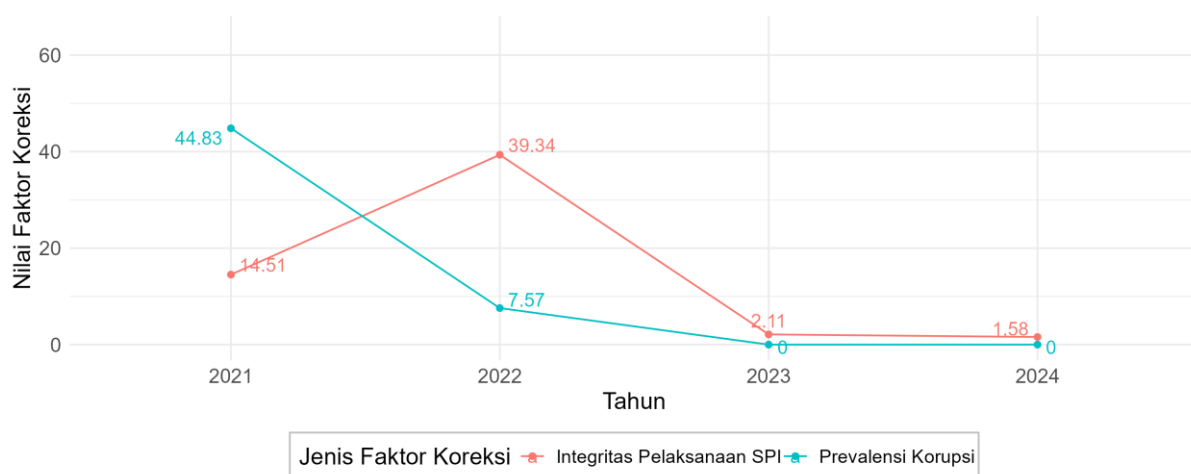
Berikut adalah uraian hasil dari analisis indeks SPI berdasarkan kategori ekspert.

- Meskipun Kelompok Pemantau Mewakili Publik menjadi kategori responden yang memberi skor tertinggi pada Pemerintah Kota Jambi, nilai tersebut termasuk dalam kategori rentan yakni sebesar 69.01, menandakan adanya persepsi terkait kerentanan penyimpangan nilai integritas di Pemerintah Kota Jambi.
- Sedangkan Kelompok Pengamatan Melekat memberikan skor yang sangat rendah yakni 62.14, sehingga menunjukkan terdapat persepsi terkait kerentanan dalam integritas yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Jambi.

4.2.6 Analisis Faktor Koreksi Pemerintah Kota Jambi

Skor indeks integritas untuk setiap peserta SPI 2024, termasuk Pemerintah Kota Jambi, akan dikurangi dengan suatu faktor koreksi. Faktor koreksi dihitung dengan memanfaatkan 2 (dua) komponen, yaitu prevalensi korupsi dan integritas pelaksanaan SPI. Untuk tahun 2024, faktor koreksi Pemerintah Kota Jambi adalah tergambar di dalam gambar 14 berikut.

Gambar 14. Faktor Koreksi Pemerintah Kota Jambi 2024



Nilai faktor koreksi berubah dari tahun ke tahun berdasarkan temuan prevalensi korupsi dan integritas pelaksanaan SPI di tahun bersangkutan. Faktor koreksi untuk Pemerintah Kota Jambi belum tersedia untuk tahun 2021 dan 2022. Berikutnya, pada tahun 2023, faktor koreksi dari Pemerintah Kota Jambi berada pada angka 2.11. Kemudian, terjadi penurunan yang sangat minor di tahun 2024 menjadi 1.58.

Dalam perhitungan faktor koreksi terhadap indeks SPI pada Pemerintah Kota Jambi, terdapat dua indikator utama yang dianalisis dalam pengolahan indeks, yaitu "Fakta Korupsi" dan "Integritas Pelaksanaan". Berikut adalah penjelasan faktor koreksi pada Pemerintah Kota Jambi.

4.2.6.1 Perhitungan Faktor Koreksi: Fakta korupsi

Indikator Fakta Korupsi merepresentasikan gambaran kasus/tindakan korupsi yang terjadi dalam Pemerintah Kota Jambi, baik dalam konteks jumlah kasus maupun konteks besaran jumlah individu pegawai dari Pemerintah Kota Jambi yang terlibat dalam kasus tersebut.

1. Jumlah Kasus: Memiliki nilai sebesar 0. Indikator ini mengindikasikan tingkat kasus korupsi yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kota Jambi dalam satu tahun terakhir.
2. Jumlah Tersangka: Memiliki nilai sebesar 0. Indikator ini mengindikasikan besaran jumlah pegawai dari Pemerintah Kota Jambi yang terjerat dalam kasus korupsi dalam satu tahun terakhir.

4.2.6.2 Perhitungan Faktor Koreksi: Integritas Pelaksanaan

Indikator Integritas Pelaksanaan mewakili gambaran mengenai pelaksanaan SPI 2024 pada Pemerintah Kota Jambi. Ada enam indikator yang digunakan untuk menggambarkan apakah pelaksanaan SPI pada Pemerintah Kota Jambi telah berjalan baik dan sesuai dengan metode survei yang telah ditetapkan atau belum. Selain itu, untuk menggambarkan ada tidaknya intervensi dari pihak-pihak tertentu dalam mempengaruhi responden ketika mengisi survei.

Berikut adalah penjelasan untuk setiap indikator.

1. Kualitas Data: Nilai 0.98. Semakin rendah nilai pada indikator ini, menunjukkan semakin lengkap data populasi responden internal, eksternal, dan eksper yang disampaikan oleh Pemerintah Kota Jambi kepada KPK selama pelaksanaan SPI.
2. *Proactive survey engagement*: Nilai 0, semakin rendah nilai pada indikator ini menunjukkan semakin ideal pelaksanaan SPI pada Pemerintah Kota Jambi. Sebab, tidak lagi membutuhkan metode wawancara para responden SPI yang diwawancarai langsung, ketika menilai Pemerintah Kota Jambi. Instansi yang mendapatkan pengurangan indeks dari faktor ini dikarenakan pelaksanaan SPI di instansi tersebut tidak memiliki data populasi yang cukup untuk dilakukan whatsapp blasting oleh KPK. Ketidacukupan data populasi ini disebabkan bukan karena minimnya infrastruktur internet di lokasi keberadaan instansi, tetapi disebabkan karena minimnya engagement dari pihak terkait dalam melaksanakan SPI.
3. Anomali: Nilai 0.25, merefleksikan adanya beberapa ketidakwajaran dalam data SPI yang diperoleh. Semakin rendah nilai pada indikator ini, maka semakin ideal pelaksanaan SPI pada Pemerintah Kota Jambi. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kesesuaian antara fakta kondisi integritas di lapangan dan hasil penilaian para responden terhadap level integritas Pemerintah Kota Jambi.
4. Pengkondisian: Nilai 0.35, menunjukkan adanya upaya pengkondisian responden yang signifikan dalam mengisi survei. Semakin tinggi nilai pada indikator ini, maka semakin tinggi penemuan bukti dan upaya pengkondisian serta pengarahan kepada para responden, ketika mereka memberikan penilaian pada Pemerintah Kota Jambi dalam pelaksanaan SPI.
5. Skor Pengamatan Tertutup oleh Pelaksana dan Surveillance KPK: Nilai 0, menandakan ada/tidak adanya pengamatan tertutup yang dilakukan. Semakin tinggi nilai pada indikator ini, berarti KPK telah mengadakan pengamatan tertutup terhadap pelaksanaan SPI di Pemerintah Kota Jambi dalam rangka menjaga kualitas hasil SPI.

Berdasarkan analisis terhadap dua indikator faktor koreksi pada Pemerintah Kota Jambi di atas, Pemerintah Kota Jambi dapat merumuskan langkah-langkah yang harus menjadi fokus utama/isu prioritas dalam rekomendasi perbaikan pelaksanaan SPI 2024. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan SPI di Pemerintah Kota Jambi pada tahun yang akan datang, sehingga hasil survei dapat lebih objektif dan akurat.

4.2.6.3 Rekomendasi terkait analisis faktor koreksi

Berdasarkan analisis faktor koreksi tersebut, Pemerintah Kota Jambi dapat menentukan perlu tidaknya melakukan perbaikan khusus terkait faktor korupsi dalam pelaksanaan SPI di tahun yang akan datang.

1. Dalam konteks upaya perbaikan untuk indikator prevalensi korupsi, Pemerintah Kota Jambi dapat terus mempertahankan efektivitas program dan upaya antikorupsi eksisting. Hal ini untuk mempertahankan kondisi korupsi yang sangat minim yang sudah tercapai saat ini.
2. Untuk mengantisipasi pengurangan nilai pada faktor koreksi terkait kualitas data dalam survei SPI, Pemerintah Kota Jambi perlu memastikan kelengkapan, akurasi, dan validasi data populasi responden internal, eksternal, dan eksper secara terstruktur. Hal ini dapat dilakukan melalui pemutakhiran data rutin, kolaborasi lintas unit, penggunaan teknologi untuk pengelolaan data, serta penyusunan timeline pelaporan yang jelas. Contoh konkretnya, mewajibkan pengisian buku tamu di tiap dinas. Dengan langkah-langkah ini, data yang dilaporkan akan lebih akurat, lengkap, dan tepat waktu, sehingga mengurangi risiko koreksi nilai.
3. Pemerintah Kota Jambi sudah berhasil melakukan survei tanpa Proactive Survey Engagement. Pemerintah Kota Jambi disarankan untuk terus menjaga validitas dan kelengkapan data kontak responden, khususnya nomor WhatsApp, melalui pembaruan dan verifikasi secara berkala.
4. Untuk mengantisipasi pengurangan nilai akibat faktor koreksi SPI dari anomali, pengkondisian, dan skor Pengamatan Tertutup oleh Pelaksana dan surveillance KPK, Pemerintah Kota Jambi perlu memastikan pelaksanaan survei dilakukan secara objektif dan transparan dengan meminimalkan anomali data melalui verifikasi informasi yang akurat. Hindari pengkondisian responden dengan menjaga netralitas survei dan pastikan keterbukaan penuh dalam pelaksanaan survei. Selain itu, sosialisasikan kepada pegawai dan masyarakat pengguna layanan untuk mendorong partisipasi yang jujur dan obyektif, sehingga hasil SPI mencerminkan kondisi integritas yang sebenarnya.

4.2.7. Catatan Pelaksanaan SPI 2024

Pelaksanaan SPI 2024 di Pemerintah Kota Jambi memiliki tambahan catatan. Mengingat kerangka sampel yang digunakan merujuk pada daftar pegawai dan pengguna yang diberikan instansi peserta SPI, kualitas dari hasil survei juga dapat dipengaruhi oleh kerangka sampel. Sebesar 97.3 persen dari data sampel pegawai yang datanya bersifat clean. Ini merupakan angka yang termasuk baik, yang artinya sistem pendataan pegawai perlu dipertahankan. Terdapat sebesar 73.8 persen dari data sampel pengguna layanan datanya bersifat clean. Angka tersebut merupakan angka yang termasuk cukup, meskipun demikian tetap perlu membenahi sistem pendataan pengguna layanan untuk pelaksanaan survei di masa depan.

Survei Penilaian Integritas 2024

Selain catatan terkait kerangka sampel, KPK juga melakukan analisis terkait anomali data survei yang didapatkan dari responden. Anomali merujuk pada keadaan dimana jawaban responden berpotensi tidak merepresentasikan situasi integritas di Pemerintah Kota Jambi secara akurat. Respon yang terindikasi anomali oleh sampel pada lembaga tidak dimasukkan ke dalam analisis ini. Meski demikian, Pimpinan dan Satuan Pengawas Internal diharapkan untuk tetap mempertahankan integritas dalam pelaksanaan survei SPI agar mendapatkan gambaran risiko korupsi secara kredibel pada survei mendatang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Menyimpulkan paparan dari bab 4 di atas, berikut adalah rangkuman terkait integritas yang ditemukan di Pemerintah Kota Jambi

- Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian berupa gratifikasi/suap/pemerasan masih ada (skala sedang). Untuk itu, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
- Secara umum, pelaksanaan tugas di instansi ini memiliki risiko korupsi yang tinggi, setidaknya dalam satu komponen pelaksanaan tugas, seperti penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, adanya konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya, juga adanya atasan yang memberi perintah tidak sesuai aturan, risiko gratifikasi/suap, termasuk pegawai yang melanggar aturan.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan anggaran berada pada tingkat sangat tinggi setidaknya untuk satu aspek. Risiko ini dapat terjadi pada penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
- Pengelolaan pengadaan barang/jasa dinilai sudah cukup baik di instansi ini. Meskipun demikian, munculnya risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa perlu diantisipasi karena dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pengaturan tender untuk memenangkan vendor tertentu, adanya kedekatan pejabat dengan pemenang PBJ, adanya kemahalan harga (tidak sesuai kualitas dengan harga), risiko gratifikasi/suap dari vendor pemenang tender, maupun hasil PBJ yang tidak bermanfaat.
- Risiko korupsi dalam pengelolaan SDM saat promosi/mutasi berada pada level sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek pengelolaan SDM. Risiko ini dapat disebabkan konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi.
- Sistem pengawasan internal untuk meminimalkan risiko perdagangan pengaruh (*trading in influence*) di instansi ini sudah cukup baik, sehingga risiko korupsi relatif terjaga. Meskipun demikian, risiko ini tetap perlu diantisipasi agar di masa mendatang tidak terjadi. Antisipasi dilakukan terutama pada area-area rawan seperti pada saat penentuan program/kegiatan, penentuan pemenang tender, perizinan, pemberian sanksi/denda, rekrutmen pegawai, dan pemberian/penyaluran bantuan.
- Sosialisasi antikorupsi telah dilakukan di instansi ini dan termasuk di atas rata-rata nasional. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tetap perlu dirancang agar lebih efektif untuk menjadikan kalangan pegawai dapat menghindari konflik kepentingan, melaporkan/menolak gratifikasi/suap, dan melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui.
- Hasil SPI menunjukkan bahwa indikator transparansi berada pada angka yang relatif baik (di atas rata-rata nasional), terutama terkait informasi yang memadai dan kemudahan akses bagi pihak eksternal.

- Kalangan eksternal menilai setidaknya satu aspek dalam indikator transparansi dan keadilan layanan masih memiliki risiko tinggi. Risiko tersebut mencakup kejelasan informasi terkait standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan, kemudahan standar/prosedur, memastikan tidak ada perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan, dan menghindari konflik kepentingan saat memberikan layanan/melaksanakan tugas.
- Upaya pencegahan korupsi di instansi ini sudah berada di atas rata-rata nasional, namun masih dapat ditingkatkan agar pengguna layanan/pihak eksternal dapat menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan sistem antikorupsi terkait penyediaan media pengaduan/pelaporan masyarakat terkait korupsi, perlindungan pelapor antikorupsi, dan memberi kepastian bahwa laporan tersebut akan ditindaklanjuti. Juga perlu meyakinkan pengguna layanan/pihak eksternal bahwa pegawai yang bekerja/melayani menjunjung tinggi kejujuran dan menjalankan tugas sesuai aturan.

5.2. Saran

Berdasarkan penjelasan pada subbab kesimpulan di atas, setiap instansi perlu mencermati bahwa akurasi gambaran nilai SPI dapat bergantung pada beberapa hal. Dua hal utama yang perlu diperhatikan adalah margin of error penelitian dan tinggi rendahnya faktor koreksi. Semakin tinggi margin of error dan faktor koreksi, menunjukkan indikasi risiko dan gambaran dimensi korupsi yang bias sehingga diperlukan kehati-hatian untuk membaca hasil SPI 2024.

Oleh karena itu, sebelum Pemerintah Kota Jambi merumuskan rekomendasi serta rencana aksi yang perlu dilakukan dalam menindaklanjuti skor SPI 2024, Pemerintah Kota Jambi perlu mencermati subbab terkait faktor koreksi yang ada pada Bab 4 dalam laporan ini.

Setelah mengetahui analisis terkait faktor koreksi pada subbab sebelumnya, Pemerintah Kota Jambi dapat melakukan analisis mendalam mengenai perumusan rekomendasi dan rencana aksi untuk menindaklanjuti hasil SPI 2024. Pada SPI 2024, Pemerintah Kota Jambi mendapat skor SPI sebesar 74.55. Indeks tersebut menempatkan Pemerintah Kota Jambi dalam kategori waspada, yang berarti praktik korupsi masih terjadi berdasarkan penilaian dari responden internal, eksternal maupun eksper. Situasi ini bisa terjadi akibat dari sistem pencegahan antikorupsi yang ada saat ini belum berjalan optimal dan/atau meningkatnya kemunculan oknum pejabat/pegawai yang kurang berintegritas pada unit kerja/layanan lembaga. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Jambi perlu memperkuat upaya perbaikan yang berfokus pada penguatan level Integritas di kalangan pejabat/pegawai disertai dengan penyempurnaan sistem pencegahan antikorupsi yang sudah ada dan berjalan, agar menjadi lebih efektif. Untuk menjamin akurasi dan ketepatan program dalam menjawab risiko korupsi lembaga yang bersifat kontekstual serta strategi mitigasi dapat disusun dan diimplementasikan secara efektif, ada beberapa rekomendasi langkah dan tahapan yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kota Jambi.

Agar kebijakan, program, serta strategi mitigasi dan pencegahan korupsi dapat disusun dan diimplementasikan secara efektif, berikut adalah langkah dan tahapan yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kota Jambi.

1. Tahap Persiapan, dimulai dengan mengidentifikasi skor SPI instansi secara menyeluruh beserta tren skor SPI dari tahun ke tahun, dilanjutkan dengan penetapan target skor SPI instansi yang akan datang.
2. Tahap Analisis Komponen dan Dimensi instansi, dimulai dari menganalisis komponen dimensi risiko berdasarkan penilaian internal, eksternal, maupun eksper.
3. Tahap Analisis Lanjutan Komponen dan Dimensi Secara Spesifik, dimulai dari mengevaluasi skor SPI pada tiap unit kerja beserta dimensinya.
4. Tahap perumusan dan Penyusunan Rekomendasi, dimulai dari penetapan unit kerja prioritas perbaikan, serta isu prioritas dalam rencana aksi tindak lanjut hasil SPI.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai empat tahapan penyusunan dan perumusan rekomendasi serta rencana aksi di atas, Pemerintah Kota Jambi dapat merujuk lampiran mengenai panduan penyusunan rekomendasi pada laporan ini.

5.3 Penyusunan Rekomendasi

Untuk informasi lebih lanjut mengenai empat tahapan penyusunan dan perumusan rekomendasi serta rencana aksi seperti penjelasan di atas, Pemerintah Kota Jambi dapat menggunakan dua buah dokumen pendukung e-report yang telah disusun KPK.

Dokumen Panduan Petunjuk Teknis Pelaksanaan (Juklak) dan Penyusunan Matriks Tindak Lanjut Hasil SPI

Dokumen ini menjelaskan secara detail tentang langkah yang dapat dilakukan Pemerintah Kota Jambi untuk memanfaatkan hasil SPI 2024 sebagai bahan analisis dalam peningkatan upaya dan program pencegahan antikorupsi. Dokumen ini juga memandu Pemerintah Kota Jambi untuk melaksanakan empat tahap di atas sesuai kebutuhan dan kondisi instansi serta berdasarkan fakta dan data dari hasil SPI 2024 pada Pemerintah Kota Jambi. Selain itu, panduan ini juga memuat contoh format matriks rencana aksi yang baik dan benar yang bisa disusun oleh Pemerintah Kota Jambi dan kemudian ditindaklanjuti.

Dokumen Laporan Analisis Kualitatif Hasil SPI 2024

Dokumen ini memuat analisis lanjutan terhadap hasil SPI 2024 yang telah dilaksanakan oleh KPK bekerja sama bersama dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Setiap PTN telah melaksanakan analisis dengan berbagai metode kualitatif, seperti focus group discussion (FGD) hingga in-depth interview terkait “mengapa” dan “bagaimana” angka-angka pada hasil SPI/Indeks SPI 2024 dari suatu region masih tinggi/rendah terhadap risiko-risiko korupsi.

Pada tahun pertama pelaksanaan analisis kualitatif ini, telah tersusun 41 laporan kualitatif yang bersifat agregat mencakup 41 region. Dalam hal ini, analisis detail hingga ke level tiap-tiap instansi peserta SPI 2024, belum tersedia. Dokumen laporan hasil analisis kualitatif diharapkan dapat membantu Pemerintah Kota Jambi dalam memberikan deskripsi mengenai akar-akar permasalahan yang menyebabkan tinggi/rendahnya angka-angka risiko SPI di instansi masing-masing.

Dengan demikian, dua dokumen tersebut merupakan rangkaian yang tak terpisahkan dalam e-reporting SPI 2024 untuk dapat dimanfaatkan oleh Pemerintah Kota Jambi. Untuk mengakses (i) e-reporting SPI tiap instansi, (ii) dokumen panduan, serta (iii) dokumen laporan hasil analisis kualitatif, Pemerintah Kota Jambi dapat mengakses dan mengunduh ketiga

Survei Penilaian Integritas 2024

laporan tersebut dengan cara masuk melalui akun instansi masing-masing melalui laman www.jaga.id.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Unit Kerja / Eselon I Berdasarkan Distribusi Sampel

Tabel A1. Daftar Unit Kerja dan Persentase Perolehan Sampel terhadap total responden internal

Unit Kerja / Eselon I	Persentase thd. total Responden Internal
Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb	0.37
Dinas Pemuda Dan Olahraga	0.55
Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah	0.92
Dinas Perdagangan Dan Perindustrian	1.48
Satuan Polisi Pamong Praja	1.48
Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	1.66
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm	1.85
Dinas Sosial	1.85
Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan	2.03
Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	2.03
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	2.21
Dinas Kesehatan	2.21
Dinas Perumahan Rakyat Dan Kaw. Permukiman	2.40
Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah	2.77
Dinas Lingkungan Hidup	2.77
Dinas Komunikasi Dan Informatika	3.14
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	3.69
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	3.69
Kecamatan	4.24
Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	4.80
Sekretariat Dprd	5.17
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5.54
Dinas Pendidikan	5.54
Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	6.83
Sekretariat Daerah	7.01
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	7.56
Dinas Perhubungan	7.75
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak	8.49

Tabel A2. Daftar Unit Kerja dan Persentase Perolehan Sampel terhadap total responden eksternal

Unit Kerja / Eselon I	Persentase thd. total Responden Eksternal
Dinas Lingkungan Hidup	0.42
Dinas Sosial	2.54
Sekretariat Daerah	2.54
Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	5.08
Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah	5.51
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	6.78
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	25.00
Dinas Pendidikan	52.12

Lampiran 2: Indeks SPI Berdasarkan Unit Kerja / Eselon I

Tabel A3. Indeks Internal SPI berdasarkan unit kerja

Unit Kerja / Eselon I	Nilai SPI 2024	Kategori
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm	62.3	Rentan
Satuan Polisi Pamong Praja	62.6	Rentan
Dinas Perumahan Rakyat Dan Kaw. Permukiman	64.4	Rentan
Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	68.2	Rentan
Kecamatan	68.4	Rentan
Dinas Lingkungan Hidup	68.7	Rentan
Dinas Kesehatan	69.0	Rentan
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	71.1	Rentan
Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	71.2	Rentan
Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan	71.3	Rentan
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	71.8	Rentan
Sekretariat Daerah	72.2	Rentan
Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	72.2	Rentan
Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah	72.5	Rentan
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	72.7	Rentan
Dinas Perhubungan	73.3	Waspada
Sekretariat Dprd	73.4	Waspada
Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	73.9	Waspada
Dinas Pendidikan	74.1	Waspada
Dinas Pemuda Dan Olahraga	74.8	Waspada
Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb	75.0	Waspada
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	75.4	Waspada
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	76.1	Waspada
Dinas Sosial	76.6	Waspada
Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah	77.1	Waspada
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak	77.2	Waspada
Dinas Komunikasi Dan Informatika	77.3	Waspada
Dinas Perdagangan Dan Perindustrian	77.9	Waspada

Tabel A4. Indeks Eksternal SPI berdasarkan unit kerja

Unit Kerja / Eselon I	Nilai SPI 2024	Kategori
Sekretariat Daerah	83.0	Terjaga
Dinas Sosial	83.5	Terjaga
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	85.1	Terjaga
Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	85.4	Terjaga
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	86.5	Terjaga
Dinas Pendidikan	86.7	Terjaga
Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah	89.4	Terjaga
Dinas Lingkungan Hidup	94.1	Terjaga

Lampiran 3: Tabel Risiko, Keberadaan dan Upaya Pencegahan Korupsi

Tabel A5. Keberadaan Korupsi Dimensi Perdagangan Pengaruh

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Pengaruh pihak lain dalam penentuan program/kegiatan	0.23	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam penentuan pemenang tender pengadaan barang/jasa	0.27	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis	0.25	0.08	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan	0.20	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam kebijakan rekrutmen pegawai non-ASN, promosi pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll.	0.30	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam p'enetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah	0.25	0.08	Rendah

Tabel A6. Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Respon negatif (dikucilkan / diberi sanksi / dimutasi / karir dihambat / dll) terhadap pegawai yang melaporkan korupsi.	0.33	0.35	Tinggi
Pengaruh hubungan kekerabatan	0.30	0.40	Sangat Tinggi
Pengaruh kedekatan dengan pejabat	0.37	0.45	Tinggi
Pengaruh kesamaan almamater / golongan / organisasi	0.28	0.38	Sangat Tinggi
Seringnya promosi / mutasi karena faktor hubungan kekerabatan / kedekatan dengan pejabat / kesamaan almamater / golongan / organisasi	0.21	0.11	Rendah
Pengaruh pemberian (uang/barang/fasilitas) dalam kebijakan promosi dan mutasi pegawai	0.13	0.21	Sangat Tinggi

Tabel A7. Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Seberapa sering proses pemilihan diatur untuk memenangkan penyedia barang / jasa tertentu	0.41	0.04	Rendah
Seberapa sering kualitas barang / jasa tidak sesuai dengan harga (kemahalan)	0.51	0.05	Rendah
Seberapa sering penyedia barang/ jasa (pemenang paket pengadaan) memiliki hubungan kedekatan (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/ tim sukses, dll) dengan pejabat	0.48	0.05	Rendah
Seberapa sering pemenang paket pengadaan merupakan penyedia barang/jasa yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait	0.41	0.03	Rendah
Seberapa sering hasil pengadaan barang / jasa yang tidak bermanfaat	0.43	0.01	Rendah

Tabel A8. Keberadaan Korupsi Dimensi Integritas Pelaksanaan Tugas

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	0.60	0.34	Rendah
Pengaruh suku / agama / hubungan kekerabatan / almamater atau sejenisnya, terkait pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai	0.24	0.09	Rendah
Ketidaksesuaian perintah dengan peraturan	0.13	0.05	Rendah
Penyimpangan aturan oleh pegawai	0.55	0.12	Rendah
Penerimaan petugas atas pemberian dari pengguna layanan	0.15	0.23	Sangat Tinggi
Seringnya mendengar pegawai menerima pemberian dari pengguna layanan	0.32	0.08	Rendah
Pengungkapan kasus korupsi (suap / gratifikasi / jual beli jabatan / pemerasan / penyalahgunaan anggaran / dsb)	0.05	0.02	Rendah
Seringnya pegawai memberikan sesuatu (uang / barang / fasilitas / dan sejenisnya) terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	0.05	0.01	Rendah

Tabel A9. Keberadaan Korupsi Dimensi Pengelolaan Anggaran

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Penyalahgunaan anggaran secara umum	0.14	0.13	Tinggi
Penyalahgunaan anggaran dalam proses PBJ	0.15	0.14	Tinggi
Percaya akan ketidaksesuaian kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas dengan kondisi sebenarnya	0.09	0.10	Sedang
Pengalaman pegawai melihat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya	0.30	0.05	Rendah
Percaya akan ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	0.12	0.10	Tinggi
Pengalaman melihat ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	0.31	0.06	Rendah
Percaya akan adanya penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	0.10	0.13	Tinggi
Pengalaman melihat / mendengar penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	0.30	0.06	Rendah

Tabel A10. Risiko Korupsi Dimensi Perdagangan Pengaruh

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Pengaruh pihak lain dalam penentuan program/kegiatan	0.21	0.23	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam penentuan pemenang tender pengadaan barang/jasa	0.24	0.27	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis	0.22	0.25	0.08	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan	0.17	0.20	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam kebijakan rekrutmen pegawai non-ASN, promosi pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll.	0.27	0.30	0.11	Rendah
Pengaruh pihak lain dalam p'enetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah	0.22	0.25	0.08	Rendah

Tabel A11. Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Respon negatif (dikucilkan / diberi sanksi / dimutasi / karir dihambat / dll) terhadap pegawai yang melaporkan korupsi.	0.30	0.33	0.35	Rendah
Pengaruh hubungan kekerabatan	0.18	0.30	0.40	Tinggi
Pengaruh kedekatan dengan pejabat	0.27	0.37	0.45	Tinggi
Pengaruh kesamaan almamater / golongan / organisasi	0.18	0.28	0.38	Sangat Tinggi
Seringnya promosi / mutasi karena faktor hubungan kekerabatan / kedekatan dengan pejabat / kesamaan almamater / golongan / organisasi	0.11	0.21	0.11	Rendah
Pengaruh pemberian (uang/barang/fasilitas) dalam kebijakan promosi dan mutasi pegawai	0.08	0.13	0.21	Tinggi

Tabel A12. Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Barang dan Jasa

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Seberapa sering proses pemilihan diatur untuk memenangkan penyedia barang / jasa tertentu	0.05	0.08	0.02	Rendah
Seberapa sering kualitas barang / jasa tidak sesuai dengan harga (kemahalan)	0.07	0.11	0.03	Rendah
Seberapa sering penyedia barang/ jasa (pemenang paket pengadaan) memiliki hubungan kedekatan (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/ tim sukses, dll) dengan pejabat	0.09	0.14	0.04	Rendah
Seberapa sering pemenang paket pengadaan merupakan penyedia barang/jasa yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait	0.06	0.10	0.02	Rendah
Seberapa sering hasil pengadaan barang / jasa yang tidak bermanfaat	0.03	0.09	0.01	Rendah

Tabel A13. Risiko Korupsi Dimensi Integritas Pelaksanaan Tugas

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	0.10	0.14	0.11	Sedang
Pengaruh suku / agama / hubungan kekerabatan / almamater atau sejenisnya, terkait pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai	0.16	0.24	0.09	Rendah
Ketidaksesuaian perintah dengan peraturan	0.04	0.13	0.05	Rendah
Penyimpangan aturan oleh pegawai	0.06	0.08	0.12	Tinggi
Penerimaan petugas atas pemberian dari pengguna layanan	0.14	0.15	0.23	Tinggi
Seringnya mendengar pegawai menerima pemberian dari pengguna layanan	0.03	0.05	0.03	Rendah
Pengungkapan kasus korupsi (suap / gratifikasi / jual beli jabatan / pemerasan / penyalahgunaan anggaran / dsb)	0.00	0.01	0.02	Sedang
Seringnya pegawai memberikan sesuatu (uang / barang / fasilitas / dan sejenisnya) terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	0.02	0.05	0.01	Rendah

Tabel A14. Risiko Korupsi Dimensi Pengelolaan Anggaran

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Penyalahgunaan anggaran secara umum	0.09	0.14	0.13	Sedang
Penyalahgunaan anggaran dalam proses PBJ	0.10	0.15	0.14	Sedang
Percaya akan ketidaksesuaian kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas dengan kondisi sebenarnya	0.05	0.09	0.10	Sedang
Pengalaman pegawai melihat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan / tiket / dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya	0.02	0.05	0.05	Sedang
Percaya akan ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	0.09	0.12	0.10	Tinggi
Pengalaman melihat ketidaksesuaian penerimaan honor / uang transpor lokal / perjadiin sesuai dengan SPJ yang ditandatangani pegawai	0.05	0.08	0.04	Sedang
Percaya akan adanya penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	0.06	0.10	0.13	Sangat Tinggi
Pengalaman melihat / mendengar penggunaan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi	0.02	0.07	0.03	Sedang

Tabel A15. Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Transparansi

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Kategori 2024
Ketersediaan informasi terkait tupoksi pelaksanaan tugas yang diberikan	0.98	0.98	0.95	Di atas rata-rata
Kemudahan akses pelayanan/pelaksanaan tugas bagi pihak eksternal	0.99	0.97	0.96	Di atas rata-rata
Proses pegawai yang terlibat korupsi sesuai ketentuan	0.93	0.91	0.91	Di atas rata-rata
Keteladanan pimpinan tertinggi dalam mendorong pencegahan korupsi	0.91	0.87	0.92	Di atas rata-rata
Keteladanan atasan langsung dalam mendorong pencegahan korupsi	0.92	0.86	0.91	Di atas rata-rata

Tabel A16. Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Sosialisasi Antikorupsi

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Kategori 2024
Pegawai telah melaporkan LHKPN dengan jujur	0.95	0.88	0.93	Di atas rata-rata
Pegawai telah melaporkan / menolak Gratifikasi, jika diberikan	0.81	0.71	0.75	Di atas rata-rata
Pegawai telah melaporkan / menolak Suap, jika diberikan	0.74	0.69	0.75	Di atas rata-rata
Pegawai telah melaporkan tindak dugaan pidana korupsi jika melihat / mendengar / mengetahui	0.41	0.45	0.64	Di atas rata-rata
Pegawai telah menangani dan menghindari konflik kepentingan	0.64	0.65	0.76	Di atas rata-rata

Tabel A17. Keberadaan Korupsi dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Kemudahan dan kejelasan akses informasi	0.08	0.08	Sangat Tinggi
Kemudahan mengikuti prosedur terkait layanan/tugas yang ditetapkan	0.05	0.05	Tinggi
Pelayanan yang telah sesuai aturan, tidak membeda-bedakan orang / pihak yang dilayani	0.20	0.07	Rendah
Petugas / Pejabat yang terbebas dari pengaruh suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya, ketika melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan / perizinan	0.19	0.08	Rendah

Tabel A18. Keberadaan Korupsi dimensi Integritas Pegawai

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Pengalaman pengguna layanan melihat/mendengar petugas menerima pemberian dalam pelaksanaan tugas	0.28	0.30	Tinggi
Pengalaman pengguna layanan dimintai uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	0.04	0.04	Tinggi
Pengalaman pengguna layanan memberikan uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	0.03	0.04	Tinggi

Tabel A19. Risiko Korupsi Dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Kemudahan dan kejelasan akses informasi	0.12	0.08	0.08	Tinggi
Kemudahan mengikuti prosedur terkait layanan/tugas yang ditetapkan	0.17	0.05	0.05	Sedang
Pelayanan yang telah sesuai aturan, tidak membeda-bedakan orang / pihak yang dilayani	0.49	0.20	0.07	Rendah
Petugas / Pejabat yang terbebas dari pengaruh suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya, ketika melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan / perizinan	0.48	0.19	0.08	Rendah

Tabel A20. Risiko Korupsi dimensi Integritas Pegawai

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Pengalaman pengguna layanan melihat/mendengar petugas menerima pemberian dalam pelaksanaan tugas	0.05	0.04	0.06	Rendah
Pengalaman pengguna layanan dimintai uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	0.03	0.04	0.04	Sedang
Pengalaman pengguna layanan memberikan uang barang atau fasilitas saat berurusan dengan petugas	0.04	0.03	0.04	Sedang

Tabel A21. Upaya Pencegahan Korupsi dimensi Sosialisasi dan Sistem Antikorupsi

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Kategori 2024
Keberadaan media kampanye/himbauan antikorupsi	0.82	0.78	0.84	Di atas rata-rata
Keberhasilan kampanye/sosialisasi antikorupsi dalam mendorong perilaku antikorupsi	0.72	0.95	0.97	Di atas rata-rata
Upaya perbaikan dalam mencegah korupsi	0.85	0.93	0.83	Di bawah rata-rata
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi	0.72	0.69	0.84	Di atas rata-rata
Rasa aman dan terlindungi oleh masyarakat ketika melaporkan korupsi	0.73	0.94	0.96	Di atas rata-rata
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi yang dilaporkan masyarakat	0.77	0.93	0.96	Di atas rata-rata
Kejujuran petugas dalam pelayanan	0.83	0.96	0.95	Di atas rata-rata
Kesesuaian pelayanan dengan aturan yang berlaku	0.84	0.96	0.95	Di atas rata-rata

Tabel A22. Keberadaan Korupsi Menurut Responden Ekspert

Deskripsi	Tingkat Keberadaan (2023)	Tingkat Keberadaan (2024)	Level (2024)
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan menolak suap	0.48	0.22	Rendah
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai bersih dari pungutan liar	0.38	0.26	Rendah
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas	0.52	0.15	Rendah
Keyakinan bahwa petugas memberikan informasi dan prosedur layanan yang lengkap kepada pengguna layanan	0.19	0.15	Sedang
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai terbebas dari intervensi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan	0.48	0.30	Rendah
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah menyediakan informasi tentang anggaran yang mudah diakses publik dan pemangku kepentingan	0.29	0.19	Sedang
Keyakinan bahwa proses PBJ bersih dari praktik-praktik penyelewengan dan kecurangan	0.43	0.30	Rendah
Keyakinan bahwa kebijakan SDM bersifat objektif	0.38	0.26	Rendah
Keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya	0.19	0.26	Sedang
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah melakukan perilaku anti korupsi sebagai bentuk penerapan sosialisasi antikorupsi	0.24	0.33	Sangat Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai memiliki integritas yang baik	0.14	0.33	Sangat Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai sudah banyak melibatkan masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi	0.10	0.22	Sedang

Tabel A23. Risiko Korupsi Menurut Responden Ekspert

Deskripsi	Skor 2022	Skor 2023	Skor 2024	Level
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan menolak suap	0.27	0.48	0.22	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai bersih dari pungutan liar	0.33	0.38	0.26	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai akan mendahulukan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas	0.33	0.52	0.15	Rendah
Keyakinan bahwa petugas memberikan informasi dan prosedur layanan yang lengkap kepada pengguna layanan	0.00	0.19	0.15	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai terbebas dari intervensi pihak lain dalam proses pengambilan keputusan	0.27	0.48	0.30	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah menyediakan informasi tentang anggaran yang mudah diakses publik dan pemangku kepentingan	0.27	0.29	0.19	Tinggi
Keyakinan bahwa proses PBJ bersih dari praktik-praktik penyelewengan dan kecurangan	0.33	0.43	0.30	Tinggi
Keyakinan bahwa kebijakan SDM bersifat objektif	0.13	0.38	0.26	Tinggi
Keyakinan bahwa instansi mampu menangani penyelewengan/ kecurangan/ korupsi yang terjadi dalam instansinya	0.27	0.19	0.26	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai telah melakukan perilaku anti korupsi sebagai bentuk penerapan sosialisasi antikorupsi	0.40	0.24	0.33	Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai memiliki integritas yang baik	0.27	0.14	0.33	Sangat Tinggi
Keyakinan bahwa pejabat dan pegawai sudah banyak melibatkan masyarakat dalam upaya pencegahan korupsi	0.40	0.10	0.22	Tinggi

REFERENSI

- Armand, Alex, Alexander Coutts, Pedro C. Vicente, and Inês Vilela. 2024. "Measuring Corruption in the Field Using Behavioral Games." *Journal of Public Economics* 218:104799. doi: 10.1016/j.jpubeco.2022.104799.
- Banerjee, A. V. 1997. "A Theory of Misgovernance." *The Quarterly Journal of Economics* 112(4):1289–1332. doi: 10.1162/003355300555484.
- Bo, Shiyu, Yiping Wu, and Lingna Zhong. 2020. "Flattening of Government Hierarchies and Misuse of Public Funds: Evidence from Audit Programs in China." *Journal of Economic Behavior & Organization* 179:141–51. doi: 10.1016/j.jebo.2020.08.045.
- Chaudhuri, Sarbajit, Krishnendu Ghosh Dastidar, and Sushobhan Mahata. 2022. "Cronyism and Corruption in India: A Game Theoretic Analysis." *Managerial and Decision Economics* 43(6):2607–18. doi: 10.1002/mde.3550.
- Dastidar, Krishnendu Ghosh, and Sonakshi Jain. 2024. "Favouritism and Corruption in Procurement Auctions." *Mathematical Social Sciences* 123:10–24. doi: 10.1016/j.mathsocsci.2024.02.003.
- Gutmann, Jerg, Fabio Padovano, and Stefan Voigt. 2020. "Perception vs. Experience: Explaining Differences in Corruption Measures Using Microdata." *European Journal of Political Economy* 65:101925. doi: 10.1016/j.ejpoleco.2020.101925.
- Liu, Xizi. 2016. "A Literature Review on the Definition of Corruption and Factors Affecting the Risk of Corruption." *Open Journal of Social Sciences* 04(06):171–77. doi: 10.4236/jss.2016.46019.
- Qia, Zhang, and Jin Yanting. 2024. "Historical or Contemporary Causes of Corruption: International Evidence." *Finance Research Letters* 56:104044. doi: 10.1016/j.frl.2024.104044.
- Safina, Dinara. 2015. "Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects." *Procedia Economics and Finance* 23:630–34. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00416-5.
- Standaert, Samuel. 2015. "Divining the Level of Corruption: A Bayesian State-Space Approach." *Journal of Comparative Economics* 43(3):782–803. doi: 10.1016/j.jce.2014.05.007. UNDP. 2008. UNDP, 2008. "A USERS' GUIDE TO MEASURING CORRUPTION."