



Survei
Penilaian
Integritas
Tahun 2022



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

Laporan SPI 2022: Pemerintah Kabupaten Cilacap

Tim Penyusun Survei Penilaian Integritas 2022:

Agung Yudha Wibowo

Moch. Agung Sasongko

Tri Gamarefa

Wahyu Dewantara Susilo

Timotius Hendrik Partohap

Dimas Marasoma Sumarsono

Sitti Rachmawati

Dicky Ade Alfarisi

Bekti Ayu Selawati

Ganther Rizki Ariotejo

Arrum Retnosari

Vika Vres Ceria

Diterbitkan oleh:

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

Cetakan Pertama, Desember 2022

 Jl. Kuningan Persada Kav. 4
Jakarta Selatan 12950

 Telp. 021-2557-8300

 www.kpk.go.id

Kata Pengantar

Korupsi menimbulkan berbagai masalah dan menghambat pembangunan suatu negara. Oleh sebab itu, berbagai upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi terus dilakukan, baik di tingkat pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Namun, upaya-upaya tersebut belum memiliki indikator capaian atas dampak yang dihasilkan di tingkat lembaga, yang lantas dirasakan oleh pegawai dan masyarakat secara luas.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menginisiasi Survei Penilaian Integritas (SPI) sejak 2016, bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik (BPS). Survei Penilaian Integritas (SPI) bertujuan untuk memetakan risiko korupsi dan mengukur keberhasilan dampak yang diciptakan dari beragam upaya pemberantasan serta pencegahan korupsi di masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD). SPI terus berevolusi menyesuaikan kebutuhan dan kondisi di lapangan hingga pada 2021, survei dilihat secara elektronik melalui saluran daring dan tatap muka (*Computer Assisted Personalized Interview/CAPI*) terhadap 96 kementerian/lembaga (K/L), 34 pemerintah provinsi, dan 504 pemerintah kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Hasil survei terhadap lebih dari 250 ribu responden pegawai K/L/PD, masyarakat, pelaku usaha, eksper, dan berbagai pemangku kepentingan tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan rumah yang perlu diselesaikan oleh KPK dan K/L/PD secara bersama-sama.

Pada 2022 ini, SPI kembali dilaksanakan terhadap 99 kementerian/lembaga (K/L), 34 pemerintah provinsi, dan 503 pemerintah kabupaten/kota menggunakan metode yang sama dengan metode pada 2021. Harapannya, hasil SPI 2022 yang disajikan dalam laporan ini dapat bermanfaat untuk memandu K/L/PD dalam memetakan risiko korupsi dan mengukur capaian keberhasilan pemberantasan serta pencegahan korupsi di instansi peserta SPI 2022. Dengan demikian, laporan ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan pencegahan korupsi di setiap K/L/PD untuk menciptakan pemerintahan yang bebas dari korupsi. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelenggaraan SPI 2022. Kami juga mengharapkan masukan untuk menyempurnakan pelaksanaan kegiatan serupa di masa datang.

Tim Penyusun
Survei Penilaian Integritas 2022

Daftar Isi

Ringkasan Eksekutif	1	Hasil Survei Penilaian Integritas	25
Pendahuluan	5	Profil Responden	25
Latar Belakang	5	Profil Responden Internal	25
Rumusan Masalah	5	Profil Responden Eksternal	26
Tujuan	6	Profil Responden Ekspert	27
Manfaat	6	Hasil SPI 2022	28
Ruang Lingkup	6	Indeks Integritas Nasional	28
Metodologi	7	Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Internal	28
Tinjauan Literatur	7	Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Eksternal	40
Metode Pengumpulan Data	9	Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Ekspert	44
Pemilihan Sampel	9	Perbaikan Situasi Integritas (Pegawai, Pengguna, Ekspert)	46
Pemilihan Unit Kerja	10	Faktor Koreksi	47
Pemilihan Sampel Internal	11	Catatan Pelaksanaan SPI	47
Pemilihan Sampel Eksternal	11	Kesimpulan dan Saran	48
Pemilihan Sampel Ekspert	12	Kesimpulan	48
Perhitungan Indeks Integritas	13	Saran	49
Skema Perhitungan Indeks Integritas	13	Daftar Pustaka	51
Variabel Yang Digunakan	14		
Variabel dalam Penilaian Internal	14		
Variabel dalam Penilaian Eksternal	15		
Variabel dalam Penilaian Ekspert	15		
Penyetaraan Skala Variabel	15		
Bobot Komponen Kompleks	16		
Penghitungan Indeks	16		
Penilaian Internal	16		
Penilaian Eksternal	16		
Penilaian Ekspert	17		
Faktor Koreksi	17		
Analisis Risiko Korupsi dan Upaya Pencegahan	17		
Referensi Risiko Berdasarkan Penilaian Internal	18		
Referensi Risiko Berdasarkan Penilaian Eksternal	22		
Referensi Risiko Berdasarkan Penilaian Ekspert	22		



Daftar Gambar

Gambar 3.1	
Skema Penghitungan Indeks Integritas	13
Gambar 3.2	
Rumus Penghitungan Indeks Integritas	14
Gambar 3.3	
Contoh Skala Pertanyaan Negasi	15
Gambar 3.4	
Skema Penyetaraan Skala Variabel Pengalaman	16
Gambar 3.5	
Rumus Penghitungan Penilaian Internal	16
Gambar 3.6	
Rumus Penghitungan Penilaian Eksternal	16
Gambar 3.7	
Rumus Penghitungan Penilaian Ekspert	17
Gambar 3.8	
Rumus Penghitungan Faktor Koreksi	17
Gambar 4.1	
Profil Responden Internal	25
Gambar 4.2	
Profil Responden Eksternal	26
Gambar 4.3	
Profil Responden Ekspert	27
Gambar 4.4	
Perubahan Situasi Integritas menurut Jenis Responden	46
Gambar 4.5	
Faktor Koreksi 202	47

Daftar Tabel

Tabel 4.1	
Risiko Korupsi Aspek Perdagangan Pengaruh	29
Tabel 4.2	
Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan SDM	30
Tabel 4.3	
Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran	31
Tabel 4.4	
Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa	33
Tabel 4.5	
Risiko Korupsi Aspek Integritas Pelaksanaan Tugas	35
Tabel 4.6	
Upaya Pencegahan Korupsi Aspek Transparansi	37
Tabel 4.7	
Upaya Pencegahan Korupsi dalam bentuk Sosialisasi Antikorupsi	39
Tabel 4.8	
Risiko Korupsi dari Transparansi dan Keadilan Layanan	40
Tabel 4.9	
Risiko Korupsi dari sisi Integritas Pegawai	41
Tabel 4.10	
Situasi Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi	43
Tabel 4.11	
Risiko Korupsi Ekspert	45



Ringkasan Eksekutif

Survei Penilaian Integritas (SPI) dibangun untuk memetakan risiko korupsi dan kemajuan upaya pencegahan korupsi yang dilakukan kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD). Hasil SPI dijadikan dasar untuk menyusun rekomendasi peningkatan upaya pencegahan korupsi di masing-masing K/L/PD sesuai karakteristik dan temuan pemetaan empiris. Berdasarkan rekomendasi tersebut, K/L/PD diharapkan mampu menindaklanjuti dengan menyusun rencana aksi pencegahan korupsi di instansi masing-masing dan menjadikannya sebagai gerakan perubahan. Secara berkelanjutan, hasil SPI di tahun berikutnya akan menjadi alat ukur keberhasilan dampak yang diciptakan dari perubahan tersebut.

Survei Penilaian Integritas (SPI) berusaha menangkap penilaian persepsi dan pengalaman berbagai pemangku kepentingan di instansi K/L/PD, yaitu pegawai, pengguna layanan/mitra kerjasama, dan eksper/ahli dari beragam kalangan. Dimensi penilaian mencakup transparansi, integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan anggaran, pengelolaan pengadaan barang dan jasa (PBJ), pengelolaan SDM, dan sosialisasi antikorupsi di setiap instansi.

Hasil survei yang berbentuk angka indeks menunjukkan level integritas instansi, dengan skala 1 hingga 100. Semakin tinggi angka integritas sebuah instansi, maka sistem yang berjalan untuk mendeteksi risiko korupsi dan menangani ketika terjadi tindak pidana korupsi di K/L/PD tersebut pun semakin baik.

Sama seperti pada 2021, kuesioner elektronik SPI 2022 diisi secara *self-administered* (pengisian sendiri) dengan dua jenis pengiriman kuisisioner, melalui elektronik (*whatsapp blast* dan *email blast*) maupun melalui tatap muka secara CAPI di gawai enumerator. SPI dilakukan pada 636 instansi

yaitu 99 kementerian/lembaga, 34 pemerintah provinsi, dan 503 pemerintah kabupaten/kota. Hasil SPI 2022 menunjukkan Indeks SPI rata-rata seluruh K/L/PD peserta berada di angka 71.94. Dari nilai tersebut, berikut adalah rangkuman terkait integritas yang ditemukan di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan temuan permasalahan tersebut, KPK merumuskan rekomendasi agar Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat melakukan beberapa upaya pencegahan Korupsi dengan fokus prioritas sebagai berikut:

- 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.
- Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian dalam bentuk gratifikasi/suap/pemerasan ketika berhubungan dengan instansi selama 12 bulan relatif rendah. Meskipun demikian, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
- Risiko terkait adanya penyalahgunaan pengelolaan anggaran diyakini masih ada dalam skala menengah. Risiko ini perlu diantisipasi di masa mendatang, karena biasanya terjadi pada penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa berada pada tingkat yang tinggi, setidaknya dalam satu aspek PBJ. Risiko ini 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), adanya risiko gratifikasi/suap dari vendor pemenang tender, maupun hasil PBJ yang tidak bermanfaat.

- Risiko tidak adanya objektivitas pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih terjadi dengan skala sedang (kisaran rata-rata nasional). Risiko ini bisa muncul karena 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 banyak dilakukan di instansi ini, dan berdampak cukup efektif terhadap pembentukan perilaku antikorupsi. Sosialisasi antikorupsi perlu tetap dirancang agar 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 ada satu aspek dalam indikator transparansi dan keadilan layanan yang masih memiliki risiko yang sangat 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 yang dilakukan dalam memberikan layanan/melaksanakan tugas.

- Meskipun upaya pencegahan korupsi di instansi ini sudah sangat baik, namun masih dapat ditingkatkan agar pengguna layanan/pihak eksternal dapat menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Selain itu, instansi dapat meningkatkan sistem antikorupsi melalui 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..

Berdasarkan temuan permasalahan tersebut, KPK merumuskan rekomendasi agar Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat melakukan beberapa upaya pencegahan korupsi dengan fokus prioritas sebagai berikut:

- Perbaiki mendasar terhadap proses promosi dan mutasi pegawai dengan internalisasi aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan suap/gratifikasi di instansi bagi seluruh tingkat jabatan.
- Mempertahankan, menginovasikan, dan memonitor secara berkala upaya yang telah dilakukan, hingga tidak ada lagi pegawai yang menerima suap/gratifikasi dari pengguna layanan di instansi.
- Intensifikasi, sosialisasi, serta kampanye penegakan aturan mengenai pengelolaan benturan kepentingan serta penyalahgunaan perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan.
- Perbaiki mendasar terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan dan memastikan hal-hal berikut: (1) Implementasi proses dan alur dari perencanaan hingga

pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Internalisasi terkait dengan peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Penguatan mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa. (4) Mengintensifkan penggunaan vendor management system. (5) Pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan. (6) Penyesuaian proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Mempertahankan, menginovasikan, dan memonitor secara berkala upaya yang telah dilakukan, untuk meminimalkan hingga tidak memberikan toleransi bagi pengaruh pihak eksternal dalam menentukan program/kegiatan.
- Mempertahankan upaya internalisasi kesadaran dan perilaku untuk melaporkan LHKPN, meskipun sebagian besar responden menganggap tingkat kepatuhan pelaporan LHKPN tinggi.
- Mempertahankan penyediaan informasi tentang pelaksanaan tugas yang memadai, meskipun sebagian besar responden menganggap penyediaan informasi sudah baik.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh dalam upaya meningkatkan prosedur layanan dengan memastikan berbagai hal berikut: (1) Penyederhanaan proses bisnis yang tetap berada dalam koridor peraturan perundang-undangan. (2) Optimalisasi penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan terkait dengan layanan yang diberikan. (3) Melakukan evaluasi dan memotret sudut pandang pengguna layanan terkait dengan prosedur dan kejelasan layanan.

1 Pendahuluan

Latar Belakang

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 terjadinya korupsi. Di Indonesia upaya tersebut telah diinisiasi oleh berbagai K/L/PD. Inisiasi tersebut antara lain berupa pencanangan 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.

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 oleh K/L/PD sebagai bagian dari upaya pencegahan korupsi.

Tujuan

Survei Penilaian Integritas merupakan upaya untuk memetakan risiko korupsi dan capaian upaya pencegahan korupsi yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Cilacap. 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 Kabupaten Cilacap menyusun rencana aksi yang sesuai dengan karakteristik instansi dan berdasarkan hasil SPI 2022.

Manfaat

Hasil SPI 2022 memiliki banyak manfaat baik bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap yang menjadi lokus survei maupun publik secara umum. Bagi Pemerintah Kabupaten Cilacap, SPI 2022 memiliki manfaat antara lain:

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

Bagi publik secara umum, SPI 2022 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.

Ruang Lingkup

Survei Penilaian Integritas (SPI) 2022 dilaksanakan pada 636 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 2022 mendapatkan lebih dari 370,000 responden.

2 Metodologi

Tinjauan Literatur

Berbagai upaya pencegahan korupsi telah dilakukan, baik secara kolektif maupun secara individual oleh kementerian/ lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD). Namun, Indeks Persepsi Korupsi (*Corruption Perception Index* atau CPI) negeri ini menunjukkan pertumbuhan yang melambat dalam 10 tahun terakhir. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2003–2012 meningkat sebesar 13 poin, sedangkan 2012 hingga 2021 hanya naik 6 poin (Transparency International, 1995; 2022).

Sepanjang 27 tahun pengukuran CPI di Indonesia, K/L/PD di Indonesia masih kesulitan menindaklanjuti hasil CPI. 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 merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh KPK sejak 2007 dan mencoba 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 untuk dapat mencegah korupsi (UNDP, 2008).

Dalam proses mengembangkan alat ukur tersebut, KPK melakukan kajian terhadap alat ukur korupsi yang dikembangkan dan digunakan di berbagai negara. Graycar dan Smith (2011) menjabarkan beberapa kesamaan fitur metodologi berbagai pengukuran risiko korupsi yang dikembangkan oleh banyak negara, yaitu:

1. Dimiliki oleh negara itu sendiri
2. Pendekatan partisipatif
3. Fokus pada proses interaksi berbagai pihak dalam suatu K/L/PD
4. Triangulasi data

5. Menjadi alat untuk mendorong adanya intervensi yang berdasarkan pada bukti empiris.

SPI merupakan adaptasi dari *Integrity Assessment* yang dikembangkan oleh Anti-Corruption and Civil Rights Commission (ACRC) Korea Selatan sejak 2002 (ACRC, 2015). Untuk mengukur risiko korupsi, SPI menggabungkan sudut pandang internal, eksternal, dan eksper/ ahli untuk menilai berbagai dimensi sebagai bentuk triangulasi data. Dengan cara ini, survei memungkinkan untuk bisa menangkap perspektif berbeda dari berbagai pihak yang menghadapi risiko korupsi berbeda-beda (Graycar & Smith, 2011). Metode triangulasi data juga memungkinkan untuk mendapatkan pengukuran risiko yang lebih tepat (UNDP, 2008). Pendekatan persepsi juga dikombinasikan dengan pengalaman dari responden internal dan eksternal. Metode kombinasi ini digunakan dalam SPI karena persepsi dan pengalaman memiliki gap dalam mengukur risiko korupsi melalui survei (Rose & Mishler, 2007).

Risiko korupsi diukur dari berbagai dimensi pertanyaan seperti perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan pengadaan barang/jasa, pengelolaan anggaran, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), integritas dalam pelaksanaan tugas, sosialisasi antikorupsi, dan transparansi di setiap instansi. Pengelompokan dimensi dilakukan berdasarkan hasil analisis SPI 2022 di mana setiap variabel memiliki kecenderungan saling berkorelasi tinggi ketika dikumpulkan ke dalam satu dimensi tersendiri.

Beberapa dimensi dalam SPI adalah antara lain integritas pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh dari eksternal, dan sosialisasi nilai-nilai antikorupsi. Dimensi-dimensi ini merupakan bagian dari budaya suatu organisasi yang sangat penting dibangun integritasnya untuk menciptakan lingkungan agar suatu organisasi dapat membangun kepatuhan dan

budaya integritas (Torsello, 2018). Meskipun hubungan antara budaya organisasi dan korupsi tidak dapat langsung dilihat secara kasat mata, namun hal tersebut dapat diidentifikasi melalui tiga pendekatan (Torsello, 2018).

Pertama, pendekatan dengan melihat kecenderungan perilaku korupsi sebagai tindakan atau keputusan individu dalam pelaksanaan tugas yang dapat membebani organisasi. Sebagai contoh, individu yang memutuskan untuk melakukan suap/gratifikasi, hingga menyalahgunakan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi. Kedua, pendekatan yang melihat korupsi sebagai pola kolusi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Perilaku korupsi serupa ini biasanya melibatkan manajemen tingkat menengah hingga tinggi di suatu organisasi, dengan menciptakan sistem yang korup. Contohnya, nepotisme, konflik kepentingan, keberadaan calo, hingga penyalahgunaan wewenang oleh atasan. Ketiga, pendekatan dengan melihat hubungan perilaku korupsi dan budaya organisasi, yang saling dipengaruhi dengan budaya asal individu tersebut. Berdasarkan tiga pendekatan ini, Torsello (2018) menyampaikan pentingnya melihat integritas individu dan budaya organisasi dengan melibatkan aspek sosiokultural.

Secara empiris, kepemimpinan, kendali, dan sistem yang dibangun di sebuah organisasi dapat mempengaruhi prevalensi korupsi di sebuah organisasi (Hechanova, et al., 2014). Studi kuantitatif di Filipina menunjukkan, sistem antikorupsi serta transparansi yang bekerja dengan baik dapat memperkecil prevalensi korupsi di sebuah organisasi. Sistem antikorupsi yang diuji secara empiris ini meliputi sosialisasi norma dan nilai integritas, tindak lanjut terhadap laporan korupsi dan perlindungan terhadap pelapornya, transparansi proses pemberian layanan dan/atau pelaksanaan tugas, hingga cara lingkungan organisasi memberi contoh pelaksanaan norma serta nilai integritas.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor yang berkaitan erat dengan korupsi. Penelitian empiris di Departemen Pajak di Yunani, Antonakas, et al. (2014) menemukan fakta bahwa rekrutmen, penilaian, dan promosi

pegawai publik yang tidak sesuai dan tidak dilakukan secara objektif serta menjunjung tinggi meritokrasi (berdasarkan prestasi atau performa), berpengaruh terhadap masih tingginya tingkat korupsi. Pengelolaan SDM yang lemah di sektor publik dapat menyebabkan layanan publik tidak kompeten (Chêne, 2015). Pengelolaan yang lemah, struktur insentif, serta etos kerja yang tidak baik, akan membuat sektor publik yang kuat, efisien, dan akuntabel, lebih sulit dicapai (Chêne, 2015).

Korupsi dan pengelolaan anggaran hingga pengelolaan pengadaan barang dan jasa, tidak dapat dipisahkan. Dalam dua dekade terakhir, berbagai institusi internasional, donor, hingga akademisi mendorong agar pengelolaan anggaran dan proses pengadaan di sektor publik dapat diakses oleh masyarakat luas (Cimpoeru & Cimpoeru, 2015). Secara empiris, berdasarkan studi terhadap data 59 negara di dunia, Cimpoeru dan Cimpoeru (2015) menemukan bahwa pengelolaan anggaran yang transparan dapat mendorong kemajuan ekonomi yang lebih cepat di sebuah negara. Sebab, berbekal informasi anggaran yang transparan, para pelaku ekonomi dapat bertindak lebih tepat. Transparansi anggaran dan pengadaan barang/jasa dilihat sebagai alat yang vital untuk menekan angka keuntungan yang ilegal dan korup yang diperoleh para pelakunya.

Dalam menganalisis data terkait dengan pengalaman, SPI menggunakan prinsip "*one is too many*". Artinya, setiap responden yang menyatakan mereka melihat atau mendengar adanya kejadian korupsi di instansinya, maka bobot jawaban yang akan diberikan cukup tinggi. Hal ini didasari prinsip bahwa korupsi merupakan kejahatan yang tersembunyi, seperti gunung es. Dengan demikian, ketika ada satu saja responden yang berani mengungkapkan kejadian korupsi di instansinya, memberikan sinyal bahwa kejadian korupsi bisa lebih banyak daripada informasi yang diungkapkan oleh sebagian kecil responden.

Perhitungan yang dilakukan dalam menyusun indeks penilaian integritas juga menggunakan data objektif sebagai faktor koreksi. Data objektif tersebut terdiri dari angka pengaduan

masyarakat yang sudah terverifikasi terkait tindak pidana korupsi di suatu instansi melalui KPK, serta angka penyidikan kasus korupsi yang terungkap. Upaya yang dapat mengurangi reliabilitas dan validitas hasil survei juga dihitung ke dalam faktor koreksi. Data objektif serta upaya pengarahannya digunakan untuk dapat menormalisasi jarak dan mengurangi inkonsistensi hasil survei dengan fakta korupsi yang terjadi (ACRC, 2017).

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 laporan pengaduan masyarakat ke KPK yang telah diverifikasi, jumlah kasus dan tersangka korupsi yang diambil dari Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) *online* dari seluruh penegak hukum, jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum 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 CAPI (*Computer-Assisted Personal Interview*), 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 CAPI dilakukan di beberapa daerah dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas dan digunakan untuk menjamin kerahasiaan jawaban dari setiap responden. Dengan demikian, responden dapat memberikan jawaban secara objektif. Selain itu, CAPI juga dilakukan di beberapa daerah karena ketiadaan atau ketidaklengkapan data populasi baik data internal (pegawai) maupun eksternal (pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas/fungsi). Ketidaklengkapan dapat disebabkan oleh ketiadaan data kontak pegawai dan/atau pengguna layanan, sehingga penyebaran kuesioner tidak dapat dilakukan melalui *whatsapp* maupun *e-mail*.

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 menanganinya ketika terjadi tindak pidana korupsi, juga semakin baik.

Pemilihan Sampel

Pemilihan Unit Kerja

Pemilihan unit kerja pada SPI 2022 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 2022 hanya mengambil unit kerja induk seperti Ditjen Pendidikan Tinggi, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Kecamatan, dll.
4. Khusus untuk pemerintah daerah, meskipun Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan salah satu OPD pada Pemda, namun dikeluarkan dari sampling SPI 2022 karena sulit memisahkan citra sekretariat DPRD dengan lembaga politis DPRD secara keseluruhan.

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. 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.

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. Sehingga, 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 saja.

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

honorar dapat masuk dalam daftar populasi pegawai. Namun pegawai yang tidak melakukan tugas dan fungsi utama dikeluarkan dari daftar sampling, contohnya resepsionis, pengaman, 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 random 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 *e-mail* untuk mengisi kuesioner melalui platform daring.
5. Karena ketiadaan data populasi yang diberikan oleh instansi, untuk instansi yang melaksanakan metode secara CAPI, akan dilakukan dengan terlebih dahulu mendatangi OPD-OPD untuk meminta daftar pegawai. Selanjutnya, dilakukan penyamplingan langsung sesuai target sampling yang ditetapkan secara proporsional. Setelah sampling terpilih, enumerator akan mendatangi responden pegawai terpilih atau membuat perjanjian jadwal pengisian kuesioner di kantor OPD, agar dapat mengisi kuesioner secara CAPI di gadget enumerator.

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 2022.
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 CAPI, karena ketiadaan data populasi yang diberikan oleh instansi, maka pemilihan responden eksternal 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.

Pemilihan Sampel Ekspert

Kerangka sampel ekspert/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 ekspert/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 ekspert/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/sektor 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

Skema Perhitungan 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 laporan

pengaduan masyarakat ke KPK yang telah diverifikasi, 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 terkait Laporan Pengaduan Masyarakat ke KPK untuk keperluan perhitungan faktor koreksi disediakan oleh KPK. KPK sebagai lembaga yang dinilai memiliki

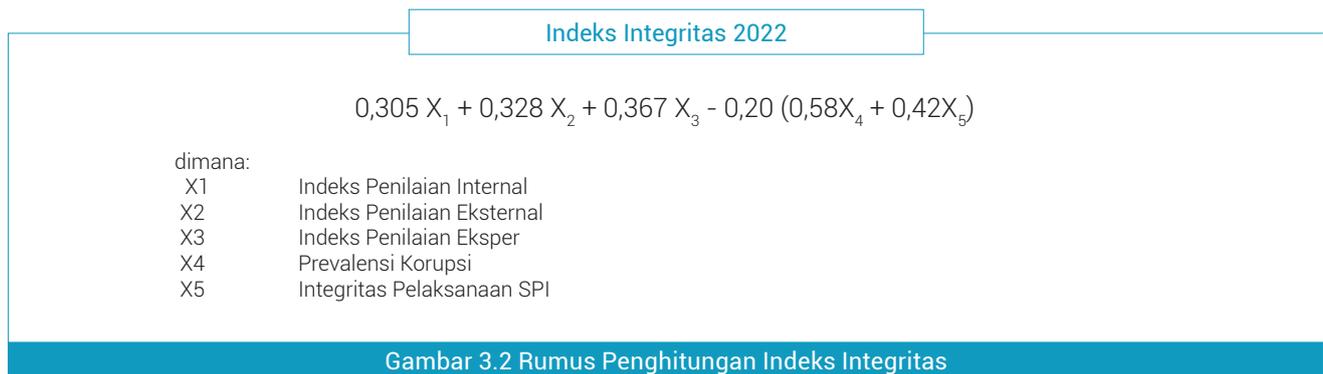


Gambar 3.1 Skema Penghitungan Indeks Integritas

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 itu pada 2017.

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 3.2. Nilai Indeks Integritas berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan suatu lembaga makin berintegritas.



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.

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.

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 anti-korupsi, 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.

Variabel dalam Penilaian Eksper

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

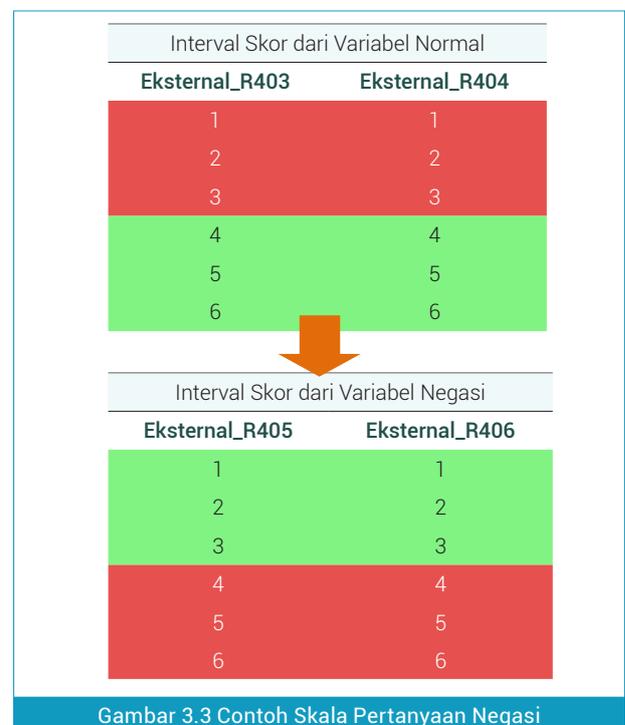
Penyetaraan Skala Variabel

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:

- Pertanyaan yang bersifat negasi
- 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 dan 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 3.3 merupakan ilustrasi perbedaan arah skala.



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).

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

Gambar 3.4 Skema Penyetaraan Skala Variabel Pengalaman

Bobot Komponen Kompleks

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*).

Penghitungan Indeks

Perhitungan indeks integritas dilakukan untuk lokus survei di 99 K/L, 34 pemerintah provinsi dan 503 pemerintah kabupaten/kota yang menjadi peserta SPI 2022.

Sejumlah kementerian/lembaga tidak digabungkan dalam perhitungan Indeks secara keseluruhan karena perbedaan metodologi pelaksanaan survei. Kementerian/lembaga tersebut melakukan pemilihan sampel sendiri dan/atau menggunakan mekanisme yang berbeda dalam menghubungi responden yang terpilih, baik secara keseluruhan maupun secara parsial dibandingkan dengan kementerian/lembaga peserta SPI 2022 lainnya.

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.

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 3.5. Dalam hal ini, penilaian internal menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100, menunjukkan penilaian internal terhadap integritas lembaga semakin bagus.

Indeks Penilaian Internal

$$0,1707 X_1 + 0,1619 X_2 + 0,1288 X_3 + 0,1396 X_4 + 0,1184 X_5 + 0,1602 X_6 + 0,1204 X_7$$

dimana:

- 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
- X_7 : Indikator Transparansi

Gambar 3.5 Rumus Penghitungan Penilaian Internal

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

Indeks Penilaian Eksternal

$$0,3285 X_1 + 3115 X_2 + 3599 X_3$$

dimana:

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

Gambar 3.6 Rumus Penghitungan Penilaian Eksternal

Penilaian Ekspert

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

Gambar 3.7. Penilaian ekspert/ahli juga menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100 menunjukkan penilaian para ahli terhadap integritas lembaga semakin bagus.

Indeks Penilaian Ekspert

$$0,0817 X_1 + 0,0814 X_2 + 0,0832 X_3 + 0,0845 X_4 + 0,0763 X_5 + 0,0863 X_6 + 0,0881 X_7 + 0,0859 X_8 + 0,0872 X_9 + 0,0804 X_{10} + 0,0888 X_{11} + 0,0762 X_{12}$$

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 Intervensi dari 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 kasus korupsi pihak 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

Gambar 3.7 Rumus Penghitungan Penilaian Ekspert

Faktor Koreksi

Penghitungan indeks integritas juga memasukkan faktor koreksi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pembentukan indeks integritas. Sama dengan tahun sebelumnya, faktor koreksi dihitung dengan memanfaatkan 2 (dua) komponen, yaitu prevalensi korupsi dan integritas pelaksanaan SPI. Masing-masing data tersebut disetarakan dengan menggunakan skala 0-100, kemudian diberi bobot yang sama.

Faktor Koreksi

$$0,5805 X_1 + 0,4194 X_2$$

dimana:

- X_1 : Indeks Prevalensi Korupsi
- X_2 : indeks Integritas Pelaksanaan SPI

Gambar 3.8 Rumus Penghitungan Faktor Koreksi

Analisis Risiko Korupsi dan Upaya Pencegahan

Sebagai salah satu bentuk pemetaan risiko korupsi, angka SPI juga memiliki analisis risiko berupa pengelompokan risiko sangat tinggi, tinggi, sedang, hingga rendah. Pengelompokan dilakukan dengan dasar kalkulasi kuartil dari hasil SPI 2022 di setiap masing-masing dimensinya sebagai baseline nilai SPI. Dalam analisis, dimensi penilaian dari internal dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu risiko korupsi dan upaya pencegahan korupsi.

Risiko korupsi internal dalam organisasi dinilai pada berbagai dimensi yaitu integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (trading in influence), pengelolaan anggaran, pengelolaan PBJ dan pengelolaan SDM. Sementara itu, upaya pencegahan korupsi diukur dari aspek transparansi serta pelaksanaan dan efektivitas sosialisasi antikorupsi di setiap instansi. Tingkat risiko dengan masing-masing kelompoknya juga akan mempengaruhi kadar rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh K/L/PD yang menjadi peserta SPI 2022.

Referensi Risiko Berdasarkan Penilaian Internal

Sudut pandang internal (pegawai ASN/non-ASN yang menjalankan tugas dan fungsi pokok dari instansi) terdiri dari 7 (tujuh) dimensi, 5

(lima) dimensi di antaranya merupakan terkait dengan risiko korupsi dari internal.

Untuk dimensi perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelompokan risiko korupsi menjadi:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Program	<= 0.23	0.23-0.29	0.29-0.36	>= 0.36
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Pemenang Tender	<= 0.21	0.21-0.27	0.27-0.34	>= 0.34
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Pemberian Izin/Rekomendasi	<= 0.21	0.21-0.26	0.26-0.32	>= 0.32
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Negosiasi Sanksi/Denda	<= 0.16	0.16-0.21	0.21-0.27	>= 0.27
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Kebijakan SDM	<= 0.26	0.26-0.34	0.34-0.42	>= 0.42
Percaya terhadap Pihak lain dalam Penetapan penerima dan penyaluran bantuan- bantuan	<= 0.21	0.21-0.28	0.28-0.35	>= 0.35

Untuk dimensi pengelolaan SDM memiliki referensi nilai risiko sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Peluang mendapat respon negatif (dikucilkan, sanksi, mutasi, karir dihambat dll)	<= 0.41	0.41-0.48	0.48-0.54	>= 0.54
Pengaruh kekerabatan pada promosi dan mutasi	<= 0.27	0.27-0.36	0.36-0.44	>= 0.44
Pengaruh kedekatan pejabat pada promosi dan mutasi	<= 0.33	0.33-0.41	0.41-0.5	>= 0.5
Pengaruh golongan/organisasi/alamamater pada promosi dan mutasi	<= 0.22	0.22-0.28	0.28-0.35	>= 0.35
Sering Melihat/Mendengar promosi/mutasi karena nepotisme	<= 0.17	0.17-0.25	0.25-0.36	>= 0.36
Pengaruh pemberian pada promosi dan mutasi (jual beli jabatan)	<= 0.12	0.12-0.17	0.17-0.25	>= 0.25

Untuk dimensi pengelolaan anggaran memiliki referensi nilai risiko sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Persepsi terjadinya penyalahgunaan anggaran	≤ 0.11	0.11-0.15	0.15-0.21	≥ 0.21
Persepsi penyalahgunaan anggaran Perdin	≤ 0.06	0.06-0.11	0.11-0.16	≥ 0.16
Pengalaman penyalahgunaan anggaran Perdin	≤ 0.03	0.03-0.05	0.05-0.08	≥ 0.08
Persepsi penyalahgunaan anggaran Honor dll tidak sesuai	≤ 0.05	0.05-0.08	0.08-0.13	≥ 0.13
Pengalaman penyalahgunaan anggaran Honor dll tidak sesuai	≤ 0.02	0.02-0.04	0.04-0.08	≥ 0.08
Persepsi penyalahgunaan anggaran kantor oleh Pejabat	≤ 0.04	0.04-0.07	0.07-0.11	≥ 0.11
Pengalaman penyalahgunaan anggaran kantor oleh Pejabat	≤ 0.02	0.02-0.04	0.04-0.07	≥ 0.07

Untuk dimensi pengelolaan pengadaan barang dan jasa memiliki referensi nilai risiko sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Percaya terhadap penyalahgunaan anggaran dalam PBJ	≤ 0.11	0.11-0.16	0.16-0.23	≥ 0.23
Sering Melihat/Mendengar pemilihan diatur	≤ 0.03	0.03-0.05	0.05-0.08	≥ 0.08
Sering Melihat/Mendengar kualitas barang tidak sesuai	≤ 0.03	0.03-0.05	0.05-0.09	≥ 0.09
Sering Melihat/Mendengar pemenang punya hubungan kekerabatan	≤ 0.05	0.05-0.08	0.08-0.14	≥ 0.14
Sering Melihat/Mendengar vendor memberikan sesuatu pada pihak terkait	≤ 0.03	0.03-0.05	0.05-0.08	≥ 0.08
Sering Melihat/Mendengar hasil pengadaan tidak memberikan manfaat	≤ 0.02	0.02-0.04	0.04-0.07	≥ 0.07

Dimensi integritas dalam pelaksanaan tugas, memiliki rentang nilai risiko sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Banyak yang Menggunakan Fasilitas Kantor untuk Kepentingan Pribadi	≤ 0.07	0.07-0.11	0.11-0.15	≥ 0.15
Nepotisme (Suku, Agama, Kekerabatan dll) mempengaruhi Pengambilan Keputusan	≤ 0.15	0.15-0.2	0.2-0.27	≥ 0.27
Percaya Atasan memberikan perintah melanggar	≤ 0.09	0.09-0.12	0.12-0.16	≥ 0.16
Banyak Pegawai melakukan tindakan tidak sesuai aturan	≤ 0.06	0.06-0.08	0.08-0.12	≥ 0.12
Pegawai mungkin menerima pemberian dari pengguna layanan	≤ 0.13	0.13-0.17	0.17-0.23	≥ 0.23
Sering Menerima Pemberian (Pengalaman)	≤ 0.03	0.03-0.05	0.05-0.07	≥ 0.07
Pernah Melihat/Mendengar Kasus Korupsi Diungkap	≤ 0.01	0.01-0.02	0.02-0.03	≥ 0.03
Sering Melihat/Mendengar pegawai memberikan sesuatu untuk promosi/mutasi	≤ 0.02	0.02-0.03	0.03-0.06	≥ 0.06

Dalam penilaian upaya pencegahan korupsi, dimensi transparansi dan sosialisasi antikorupsi memiliki pengelompokan yang berbeda. Penilaian dimensi transparansi dikelompokkan

menjadi di atas atau di bawah rata-rata dari seluruh KLPD yang menjadi peserta SPI 2022. Sehingga, referensi rata-rata untuk dimensi transparansi adalah sebagai berikut:

Deskripsi	Rata-rata
Penyediaan informasi yang memadai terkait pelaksanaan tugas yang diberikan	0.95
Kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan	0.96

Sedangkan untuk upaya sosialisasi antikorupsi, pengelompokan nilai terdiri dari Rendah, Kurang, Sedang, dan Tinggi. Sehingga, rentang

nilai yang dijadikan referensi pengelompokan dimensi sosialisasi antikorupsi adalah sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Kurang	Sedang	Tinggi
Pelaporan LHKPN/LHKASN	<= 0.67	0.67-0.8	0.8-0.88	>= 0.88
Pelaporan Gratifikasi	<= 0.67	0.67-0.8	0.8-0.88	>= 0.88
Pelaporan Suap	<= 0.67	0.67-0.8	0.8-0.88	>= 0.88
Pelaporan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui	<= 0.67	0.67-0.8	0.8-0.88	>= 0.88
Menghindari konflik kepentingan	<= 0.67	0.67-0.8	0.8-0.88	>= 0.88
Keyakinan bahwa pegawai yang diduga melakukan korupsi akan diproses sesuai ketentuan	<= 0.88	0.88-0.92	0.92-0.94	>= 0.94
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Organisasi untuk mendorong pencegahan korupsi	<= 0.8	0.8-0.87	0.87-0.92	>= 0.92
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Unit Kerja untuk mendorong pencegahan korupsi	<= 0.82	0.82-0.89	0.89-0.92	>= 0.92

Dalam penilaian upaya pencegahan korupsi, dimensi transparansi dan sosialisasi antikorupsi memiliki pengelompokan yang berbeda. Penilaian dimensi transparansi dikelompokkan menjadi di atas atau di bawah rata-rata dari

seluruh KLPD yang menjadi peserta SPI 2022. Sehingga, referensi rata-rata untuk dimensi transparansi adalah sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Kurang	Sedang	Tinggi
Keberadaan kampanye/himbauan antikorupsi	<= 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	>= 0.52
Keberhasilan kampanye/himbauan antikorupsi dalam membentuk perilaku antikorupsi	<= 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	>= 0.52
Unit kerja sudah melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi	<= 0.84	0.84-0.91	0.91-0.95	>= 0.95
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi	<= 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	>= 0.52
Perlindungan terhadap pelapor korupsi	<= 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	>= 0.52
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi	<= 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	>= 0.52
Pegawai menjunjung tinggi kejujuran	<= 0.8	0.8-0.89	0.89-0.94	>= 0.94
Pegawai menjalankan tugas sesuai aturan	<= 0.83	0.83-0.9	0.9-0.95	>= 0.95

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. Untuk dimensi transparansi dan keadilan layanan, landasan pengelompokan risiko korupsi menjadi:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Kejelasan informasi terkait SOP pelaksanaan tugas/layanan	<= 0.02	0.02-0.04	0.04-0.08	>= 0.08
Kemudahan untuk mengikuti SOP	<= 0.02	0.02-0.05	0.05-0.09	>= 0.09
Adanya perlakuan istimewa yang tidak sesuai aturan kepada pengguna layanan/pihak tertentu	<= 0.17	0.17-0.27	0.27-0.35	>= 0.35
Aspek SARA dalam pelaksanaan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan	<= 0.19	0.19-0.28	0.28-0.39	>= 0.39

Sedangkan penilaian untuk dimensi Integritas Pegawai berdasarkan sudut pandang eksternal adalah sebagai berikut: Sedangkan penilaian

untuk dimensi integritas pegawai berdasarkan sudut pandang eksternal adalah sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Pemberian (uang, barang, fasilitas) diluar ketentuan terkait pelaksanaan tugas	≤ 0.1	0.1-0.17	0.17-0.25	≥ 0.25
Permintaan di luar ketentuan terhadap pengguna layanan	≤ 0.02	0.02-0.04	0.04-0.08	≥ 0.08
Kewajiban di luar ketentuan terhadap pengguna layanan	≤ 0.02	0.02-0.04	0.04-0.08	≥ 0.08

Dalam penilaian upaya pencegahan korupsi, dimensi Sistem antikorupsi dari penilaian eksternal memiliki pengelompokan yang sama dengan penilaian dimensi sosialisasi antikorupsi dari internal. Pengelompokan nilai terdiri dari

Rendah, Kurang, Sedang, dan Tinggi. Dengan demikian, rentang nilai yang dijadikan referensi pengelompokan dimensi sistem antikorupsi sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Kurang	Sedang	Tinggi
Keberadaan kampanye/himbauan antikorupsi	≤ 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	≥ 0.52
Keberhasilan kampanye/himbauan antikorupsi dalam membentuk perilaku antikorupsi	≤ 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	≥ 0.52
Unit kerja sudah melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi	≤ 0.84	0.84-0.91	0.91-0.95	≥ 0.95
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi	≤ 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	≥ 0.52
Perlindungan terhadap pelapor korupsi	≤ 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	≥ 0.52
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi	≤ 0.07	0.07-0.2	0.2-0.52	≥ 0.52
Pegawai menjunjung tinggi kejujuran	≤ 0.8	0.8-0.89	0.89-0.94	≥ 0.94
Pegawai menjalankan tugas sesuai aturan	≤ 0.83	0.83-0.9	0.9-0.95	≥ 0.95

Referensi Risiko 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 risiko/upaya pencegahan sebagai berikut:

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Praktik Suap	<= 0.08	0.08-0.18	0.18-0.29	>= 0.29
Praktik Pungli	<= 0.08	0.08-0.18	0.18-0.29	>= 0.29
Konflik Kepentingan	<= 0.15	0.15-0.28	0.28-0.42	>= 0.42
Transparansi Layanan Publik	<= 0	0-0.1	0.1-0.2	>= 0.2
Intervensi Pihak Lain	<= 0.1	0.1-0.2	0.2-0.33	>= 0.33
Kualitas Transparansi Anggaran	<= 0.08	0.08-0.15	0.15-0.27	>= 0.27
Kualitas Transparansi dan Akuntabilitas PBJ	<= 0.08	0.08-0.18	0.18-0.3	>= 0.3
Objektivitas Kebijakan Manajemen SDM	<= 0.09	0.09-0.2	0.2-0.33	>= 0.33
Kemampuan Mendeteksi Korupsi Internal	<= 0.09	0.09-0.2	0.2-0.3	>= 0.3
Penerapan Pesan-pesan Antikorupsi	<= 0.1	0.1-0.23	0.23-0.4	>= 0.4
Integritas Pegawai	<= 0	0-0.1	0.1-0.2	>= 0.2
Keterlibatan Masyarakat dalam Pencegahan Korupsi	<= 0.09	0.09-0.17	0.17-0.27	>= 0.27



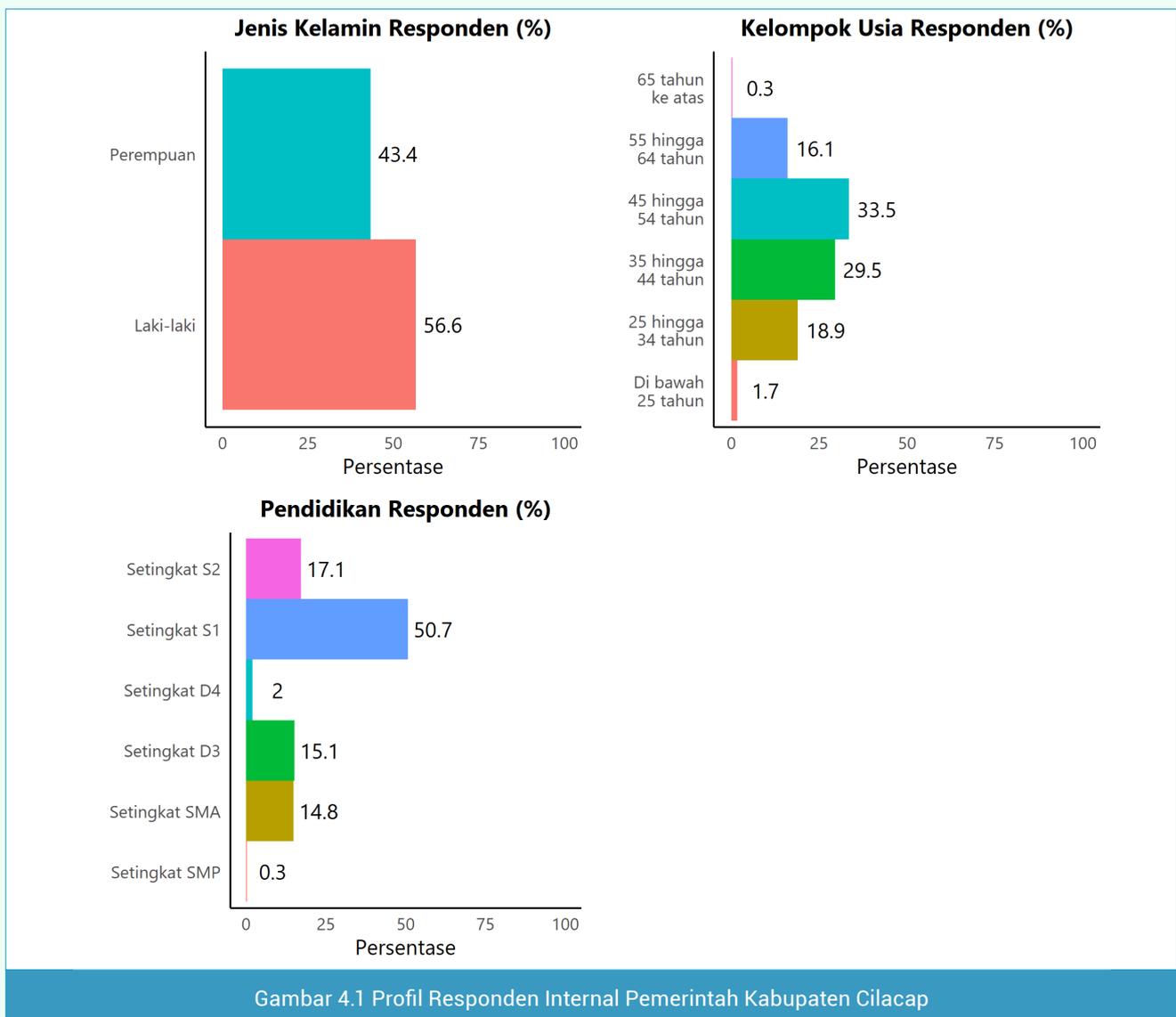
Hasil Survei Penilaian Integritas

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.

Profil Responden Pemerintah Kabupaten Cilacap

Profil Responden Internal Pemerintah Kabupaten Cilacap

Total sampel internal untuk Pemerintah Kabupaten Cilacap yang *eligible* yakni sebanyak 603 responden, sementara terdapat sejumlah 2 responden *non-eligible* yang tidak dimasukkan ke dalam analisis. Gambar 4.1 menampilkan profil responden internal berdasarkan jenis

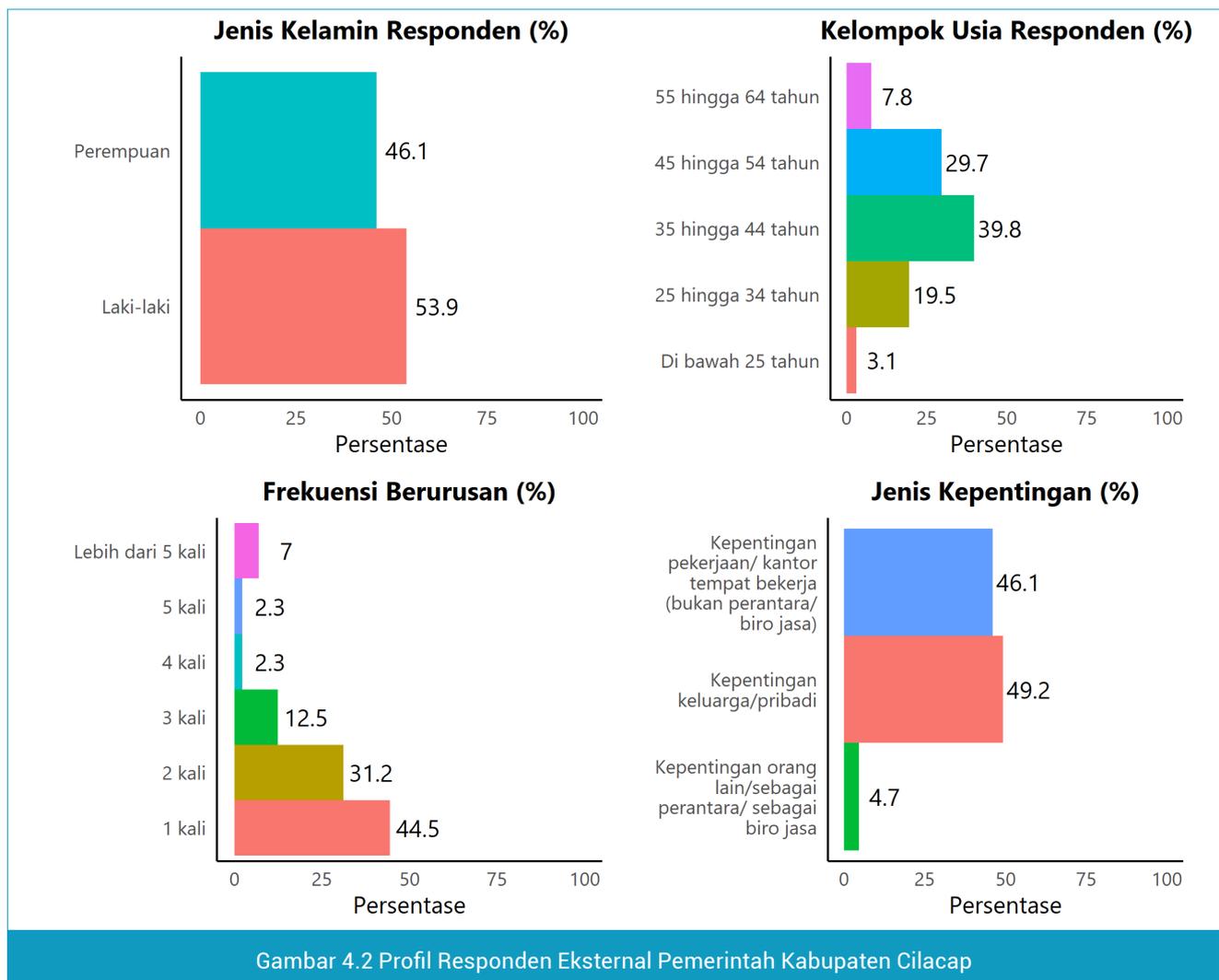


kelamin, usia responden jabatan responden, dan pendidikan terakhir responden. Mayoritas responden internal berjenis kelamin Laki-laki, dengan proporsi sebesar 56.6 persen. Kemudian, sebagian besar responden berusia 45 hingga 54 tahun dengan persentase sebesar 33.5 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 50.7 persen responden internal berstatus pendidikan Setingkat S1.

Profil Responden Eksternal Pemerintah Kabupaten Cilacap

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 128 responden, sementara terdapat 9 responden yang *non-eligible* dan tidak dimasukkan ke dalam analisis.

Gambar 4.2 adalah profil responden eksternal berdasarkan usia responden, jenis kelamin, frekuensi berurusan dan jenis kepentingan responden. Sekitar 53.9 persen responden eksternal berjenis kelamin Laki-laki.



Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar 53.9 persen. Berdasarkan persentase, 44.5 persen responden pernah berurusan dengan salah satu unit kerja di Pemerintah Kabupaten Cilacap sebanyak 1 kali. Sementara itu, sekitar 49.2 persen responden eksternal berhubungan dengan unit kerja dalam rangka Kepentingan keluarga/pribadi.

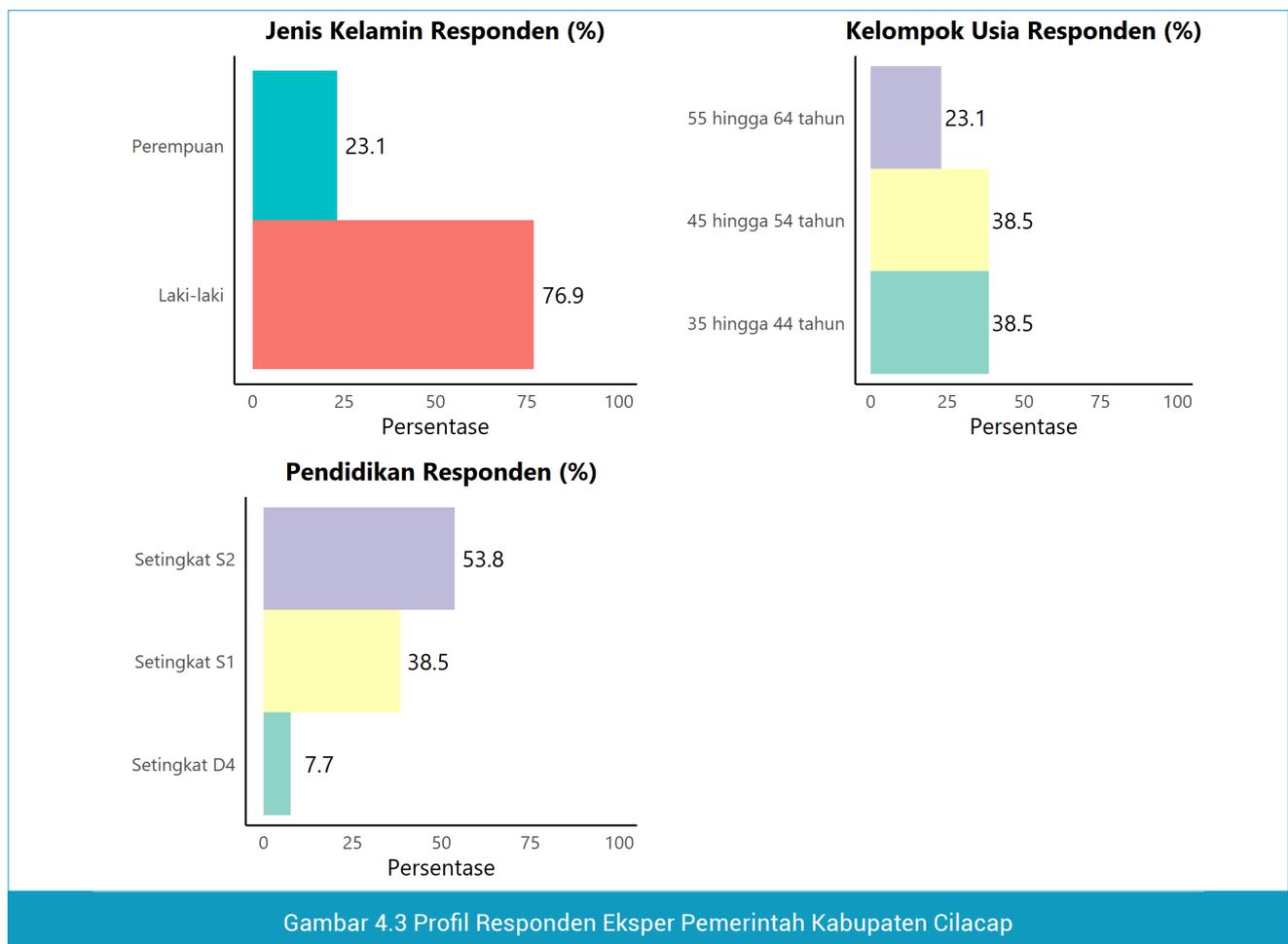
Profil Responden Ekspert Pemerintah Kabupaten Cilacap

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 Kabupaten Cilacap adalah sebanyak 13. Gambar 4.3 adalah profil responden ekspert berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden.

Mayoritas responden ekspert berjenis kelamin laki-laki. Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar 38.5 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 53.8 persen responden ekspert berstatus pendidikan Setingkat S2.



Hasil SPI 2022

Indeks Integritas Nasional

SPI 2022 yang skornya dihitung dari 636 kementerian/lembaga/pemerintah daerah (K/L/PD) menghasilkan indeks sebesar 45.26 sampai dengan 88.32 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 71.94. Dari 636 peserta tersebut, skor tertinggi didapatkan oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali sementara skor terendah didapatkan oleh Pemerintah Kabupaten Waropen.

Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Internal

Risiko korupsi internal di dalam organisasi dinilai pada berbagai dimensi yaitu integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan anggaran, pengelolaan PBJ dan pengelolaan SDM. Sementara itu, upaya pencegahan korupsi diukur dari aspek transparansi serta pelaksanaan dan efektivitas sosialisasi antikorupsi di setiap instansi. Penilaian integritas menggunakan kombinasi pendekatan persepsi dan pengalaman (langsung maupun tidak langsung) mengenai bagaimana organisasi yang diwakili oleh pegawai/pejabat publik melaksanakan tugas secara transparan, akuntabel, dan antikorupsi.

Berikut adalah uraian risiko korupsi yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten Cilacap:

a. Perdagangan Pengaruh (*Trading in Influence*)

Perdagangan pengaruh diukur berdasarkan penilaian dan pemahaman responden internal (pegawai) terhadap keberadaan pengaruh dari pihak di luar organisasi dalam pengambilan berbagai keputusan strategis di unit kerja/organisasi. Dimensi ini mengukur berbagai variabel keputusan strategis tersebut dalam bentuk keputusan terkait pemberian izin dan/atau rekomendasi teknis yang dibutuhkan dalam mengurus perizinan hingga denda/sanksi yang dijatuhkan kepada pengguna layanan, penetapan penerima program bantuan dari pemerintah, keputusan terkait pengadaan barang dan jasa di unit kerja/organisasi, penentuan kegiatan/program di unit kerja/organisasi, hingga keputusan-keputusan pengelolaan SDM di unit kerja/organisasi seperti rekrutmen dan promosi/mutasi.

Secara umum, tingkat risiko korupsi terkait dengan keberadaan perdagangan pengaruh (*trading in influence*) di Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah Rendah. Berikut adalah uraian dari risiko korupsi tersebut berdasarkan komponen:

1. Sejumlah 22 persen responden menyatakan, ada pihak lain (seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) yang dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah Kabupaten Cilacap, saat menentukan program/kegiatan (termasuk anggaran kegiatan). Meski risikonya rendah, namun harus menjadi perhatian. Bahkan, tahun ini, risiko perdagangan perangaruh di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung turun.
2. Masih ada 21 persen responden yang meyakini bahwa pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menentukan pemenang tender/pengadaan

barang/jasa. Meski risikonya rendah, tidak boleh diabaikan. Ditambah lagi, dibanding tahun lalu, risiko pengaruh pihak lain terhadap penentuan pemenang tender cenderung berkurang.

3. Beberapa responden atau 18 persen meyakini, pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis. Risikonya masih rendah, tapi tidak boleh dibiarkan. Bahkan, risiko munculnya perdagangan pengaruh di Pemerintah Kabupaten Cilacap berkurang jika dibanding tahun lalu.
4. Beberapa responden atau 13 persen meyakini, pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan. Risikonya masih rendah, tapi tidak boleh dibiarkan. Ditambah lagi, risiko pengaruh pihak lain dalam negosiasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung menurun jika dibanding tahun lalu.
5. Masih ada 24 persen responden yang percaya bahwa pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi kebijakan rekrutmen pegawai non-ASN, promosi

pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Meski berisiko rendah, seharusnya tidak diabaikan. Bahkan, risiko pengaruh pihak lain dalam rekrutmen di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung turun jika dibanding tahun lalu.

6. Sejumlah 20 persen responden percaya, pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi penetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Risikonya masih rendah, tapi tidak bisa dibiarkan. Pada saat yang sama, risiko pengaruh pihak lain dalam penentuan penyaluran bantuan di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif sama jika dibanding tahun lalu.

Tabel 4.1 Risiko Korupsi Aspek Perdagangan Pengaruh Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Program	0.28	0.22	Sedang	Rendah
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Pemenang Tender	0.23	0.21	Sedang	Rendah
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Pemberian Izin/Rekomendasi	0.22	0.18	Sedang	Rendah
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Negosiasi Sanksi/Denda	0.17	0.13	Sedang	Rendah
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Kebijakan SDM	0.27	0.24	Sedang	Rendah
Percaya terhadap Pihak lain dalam Penetapan penerima dan penyaluran bantuan- bantuan	0.21	0.20	Rendah	Rendah

b. Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Cilacap

Risiko korupsi dalam aspek pengelolaan SDM diukur dari penilaian, pemahaman, dan pengalaman pegawai terhadap nepotisme dengan berbagai faktor dalam promosi/mutasi pegawai hingga dugaan adanya jual/beli jabatan dengan pemberian suap/gratifikasi dalam promosi/mutasi di unit kerja/organisasi tersebut. Penilaian dan pemahaman pegawai terkait keberadaan perlindungan terhadap pelapor korupsi di unit kerja/organisasi pegawai tersebut.

Secara umum, tingkat risiko korupsi yang terkait dengan pengelolaan SDM di Pemerintah Kabupaten Cilacap berada pada level Rendah, dengan uraian per komponen sebagai berikut:

1. Beberapa responden, yaitu 24 persen mengatakan, jika ada pegawai melaporkan praktik korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap akan mendapat respons negatif (dikucilkan, diberi sanksi, dimutasi, karier dihambat, dll). Kendati risikonya masih rendah, tapi tidak boleh diabaikan. Sementara, pada tahun level risiko pelapor korupsi mendapat respons negatif di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif sama

- dengan tahun lalu.
- Masih ada 19 persen responden yang berpendapat bahwa faktor hubungan kekerabatan berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Meskipun berisiko rendah, tidak boleh diabaikan. Terlebih, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung turun.
 - Masih ada 26 persen responden yang berpendapat bahwa faktor kedekatan dengan pejabat berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Meskipun berisiko rendah, tidak boleh diabaikan. Ditambah lagi, tahun ini, risiko pengaruh tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif menurun.
 - Ada 19 persen responden yang berpendapat bahwa kesamaan almamater/golongan/organisasi berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Walaupun berisiko rendah, tidak boleh dibiarkan. Bahkan, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif turun.
 - Sejumlah 12 persen responden sering mendengar bahwa seseorang di Pemerintah Kabupaten Cilacap mendapat

Tabel 4.2 Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan SDM Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Peluang mendapat respon negatif (dikucilkan, sanksi, mutasi, karir dihambat dll)	0.41	0.24	Rendah	Rendah
Pengaruh kekerabatan pada promosi dan mutasi	0.29	0.19	Sedang	Rendah
Pengaruh kedekatan pejabat pada promosi dan mutasi	0.36	0.26	Sedang	Rendah
Pengaruh golongan/organisasi/almamater pada promosi dan mutasi	0.22	0.19	Sedang	Rendah
Sering Melihat/Mendengar promosi/mutasi karena nepotisme	0.17	0.12	Sedang	Rendah
Pengaruh pemberian pada promosi dan mutasi (jual beli jabatan)	0.23	0.13	Tinggi	Sedang

promosi/mutasi karena faktor hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi/dst. Meskipun berisiko rendah, harus diperhatikan. Terlebih, dibanding tahun lalu, risiko pengaruh tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap menurun.

6. Sebanyak 13 persen responden meyakini, pemberian (uang, barang, ataupun fasilitas) berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Risikonya sedang, sehingga perlu kewaspadaan. Meskipun demikian, dibanding tahun lalu, tingkat risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung turun.

c. Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran Pemerintah Kabupaten Cilacap

Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran diukur dari penilaian, pemahaman, dan pengalaman pegawai terhadap pengelolaan anggaran di lingkungan unit kerja/organisasi. Dalam dimensi ini, variabel yang diukur merupakan variabel terkait penyalahgunaan anggaran dalam berbagai bentuk seperti membuat laporan perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya hingga pejabat yang menyalahgunakan anggaran untuk kepentingan pribadinya.

Tingkat risiko korupsi terkait dengan pengelolaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap berada pada level Tinggi. Berikut adalah uraian risiko korupsi per komponen:

1. Masih ada 8 persen responden yang percaya bahwa ada penyalahgunaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Meski risikonya rendah, seharusnya tidak dibiarkan. Terlebih, dibanding tahun lalu, risiko penyalahgunaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap berkurang.
2. Masih terdapat 9 persen responden yang menilai bahwa terjadi penyalahgunaan anggaran dalam proses pengadaan barang/jasa (pemilihan vendor pengadaan barang/jasa) di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Meskipun berisiko rendah, tidak boleh diabaikan. Ditambah lagi, risiko pengelolaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung berkurang dibanding tahun lalu.
3. Sebesar 7 persen responden percaya, ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap yang membuat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan, tiket, dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Risikonya sedang, dan harus diwaspadai. Sementara itu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif stagnan tahun ini.
4. Dalam 12 bulan terakhir, masih ada 2 persen responden yang pernah melihat/mendengar

pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap membuat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan, tiket, dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Risikonya kecil, tapi tetap harus dihilangkan. Bahkan, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap berkurang tahun ini.

5. Sejumlah responden atau 8 persen yakin, ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap yang menerima honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang mereka tanda tangani. Berisiko sedang, dan membutuhkan kewaspadaan tinggi. Sementara, dibanding tahun lalu, risiko pegawai menerima honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan spj di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung sama.
6. Sebanyak 4 persen responden mengaku sering melihat/mendengar ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap yang menerima honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang mereka tanda tangani. Risikonya sedang, harus ada tindakan serius. Pada saat yang sama, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif tetap jika

dibanding tahun lalu.

7. Perlu kewaspadaan tinggi untuk merespons risiko di Pemerintah Kabupaten Cilacap, mengingat 5 persen responden meyakini, ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Sementara itu, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.
8. Terdapat 2 persen responden yang sering melihat/mendengar ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Risikonya tergolong rendah, tapi tak bisa dibiarkan. Terlebih, jika dibanding tahun lalu, tahun ini ada penurunan risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Tabel 4.3 Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Percaya terhadap penyalahgunaan anggaran dalam PBJ	0.16	0.09	Sedang	Rendah
Sering Melihat/Mendengar pemilihan diatur	0.05	0.03	Tinggi	Sedang
Sering Melihat/Mendengar kualitas barang tidak sesuai	0.07	0.04	Tinggi	Sedang
Sering Melihat/Mendengar pemenang punya hubungan kekerabatan	0.08	0.07	Sedang	Sedang
Sering Melihat/Mendengar vendor memberikan sesuatu pada pihak terkait	0.07	0.05	Tinggi	Tinggi
Sering Melihat/Mendengar hasil pengadaan tidak memberikan manfaat	0.02	0.02	Rendah	Rendah

d. Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Pengadaan Barang & Jasa Pemerintah Kabupaten Cilacap

Risiko korupsi pengelolaan pengadaan barang dan jasa diukur dari penilaian, pemahaman, dan pengalaman pegawai terhadap pengelolaan anggaran dalam bentuk Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan unit kerja/organisasi. Berbagai bentuk permasalahan dalam PBJ yang dapat terjadi dimulai dari pemilihan yang telah diatur untuk memenangkan penyedia tertentu, indikasi suap/gratifikasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan proses PBJ, hingga hasil dari PBJ tersebut yang tidak bermanfaat.

Secara umum, tingkat risiko korupsi yang terkait dengan pengelolaan PBJ di Pemerintah Kabupaten Cilacap berada pada level Tinggi. Berikut adalah uraian per masing-masing komponen:

1. Masih ada 3 persen responden yang pernah melihat/mendengar bahwa ada pengaturan dalam proses pemilihan untuk memenangkan penyedia barang/jasa tertentu di Pemerintah Kabupaten Cilacap, dalam 12 bulan terakhir. Kendati risikonya kecil, harus ada tindakan untuk mengatasinya. Bahkan, ada penurunan risiko korupsi pengelolaan pengadaan di Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tahun ini.
2. Dalam 12 bulan terakhir, sebesar 4 persen responden pernah melihat/mendengar adanya kualitas barang/jasa yang tidak sesuai dengan harga (kemahalan) di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Berisiko sedang, sehingga perlu diwaspadai. Namun, risiko barang/jasa kemahalan di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung berkurang dibanding tahun lalu.
3. Terdapat 7 persen responden yang mengatakan, dalam 12 bulan terakhir pernah mendengar/melihat ada penyedia barang/jasa yang menjadi pemenang pengadaan di Pemerintah Kabupaten Cilacap, memiliki

hubungan kedekatan dengan pejabat (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/tim sukses dll). Risikonya sedang dan harus diwaspadai. Sedangkan, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.

4. Sebanyak 5 persen responden pernah melihat/mendengar pemenang paket pengadaan barang/jasa merupakan peserta yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Perlu mewaspadai kondisi yang memiliki risiko sedang ini. Sementara, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.
5. Beberapa responden, yaitu 2 persen yang dalam 12 bulan terakhir pernah melihat/mendengar ada hasil pengadaan barang/jasa yang tidak bermanfaat di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Walaupun berisiko

rendah, tidak boleh dibiarkan. Pada saat yang sama, tahun ini risiko hasil pengadaan tidak bermanfaat di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif tidak berubah dibanding tahun lalu.

Tabel 4.4 Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Percaya terhadap penyalahgunaan anggaran dalam PBJ	0.16	0.09	Sedang	Rendah
Sering Melihat/Mendengar pemilihan diatur	0.05	0.03	Tinggi	Sedang
Sering Melihat/Mendengar kualitas barang tidak sesuai	0.07	0.04	Tinggi	Sedang
Sering Melihat/Mendengar pemenang punya hubungan kekerabatan	0.08	0.07	Sedang	Sedang
Sering Melihat/Mendengar vendor memberikan sesuatu pada pihak terkait	0.07	0.05	Tinggi	Tinggi
Sering Melihat/Mendengar hasil pengadaan tidak memberikan manfaat	0.02	0.02	Rendah	Rendah

e. Risiko Korupsi Aspek Integritas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kabupaten Cilacap

Risiko korupsi pada integritas dalam pelaksanaan tugas diukur berdasarkan penilaian dan pemahaman responden pegawai unit kerja/organisasi terkait dengan pelaksanaan tugas pegawai yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Variabel yang diukur dalam dimensi ini terdiri dari penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, perintah dari atasan dan tindakan dari pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, nepotisme dalam pelaksanaan tugas, hingga keberadaan penerimaan suap/gratifikasi dari pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas dari pegawai di unit kerja/organisasi.

Tingkat risiko korupsi yang terkait dengan integritas pelaksanaan tugas di Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 berada pada tingkat Tinggi. Berikut adalah uraian risiko korupsi per komponen:

1. Terdapat 7 persen responden yang mengaku bahwa pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap telah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi (termasuk teman, keluarga, dll). Meski risikonya rendah, tapi harus segera diatasi. Ditambah lagi, dibanding tahun lalu, risiko penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif berkurang.
2. Masih ada beberapa, yaitu responden 12 persen yang menjawab bahwa suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pelaksanaan tugas pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Angka ini menunjukkan risiko yang rendah, namun tidak boleh dibiarkan. Bahkan, tingkat risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung menurun dibanding tahun lalu.
3. Sejumlah 3 persen responden di Pemerintah Kabupaten Cilacap mengatakan, atasan memberikan perintah yang tidak sesuai peraturan. Kendati risikonya rendah, kondisi

Tabel 4.5 Risiko Korupsi Aspek Integritas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Banyak yang Menggunakan Fasilitas Kantor untuk Kepentingan Pribadi	0.08	0.07	Sedang	Rendah
Nepotisme (Suku, Agama, Kekerabatan dll) mempengaruhi Pengambilan Keputusan	0.18	0.12	Sedang	Rendah
Percaya Atasan memberikan perintah melanggar	0.08	0.03	Rendah	Rendah
Banyak Pegawai melakukan tindakan tidak sesuai aturan	0.06	0.04	Sedang	Rendah
Pegawai mungkin menerima pemberian dari pengguna layanan	0.18	0.16	Tinggi	Sedang
Sering Menerima Pemberian (Pengalaman)	0.03	0.02	Rendah	Rendah
Pernah Melihat/Mendengar Kasus Korupsi Diungkap	0.01	0.01	Rendah	Rendah
Sering Melihat/Mendengar pegawai memberikan sesuatu untuk promosi/mutasi	0.06	0.05	Tinggi	Tinggi

ini seharusnya tidak dibiarkan. Sedangkan, tingkat risiko atasan memberi perintah tak sesuai aturan di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung stagnan dibanding tahun lalu.

4. Beberapa responden atau 4 persen mengatakan, pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap bertindak tidak sesuai aturan, yang berarti berisiko rendah namun perlu diperhatikan. Ditambah lagi, tingkat risiko pegawai bertindak tak sesuai aturan di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung menurun dibanding tahun lalu.
5. Sekitar 16 persen responden menjawab besar kemungkinan pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap bakal menerima pemberian (uang/barang/fasilitas/dsb) dari pengguna layanan untuk memperoleh kemudahan/keistimewaan. Ada risiko sedang dalam kondisi ini, sehingga perlu diwaspadai. Meskipun demikian, ada penurunan risiko pegawai menerima pemberian di Pemerintah Kabupaten Cilacap dibanding tahun lalu.
6. Sejumlah 2 persen responden sering mendengar/melihat pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap menerima pemberian dalam bentuk uang/barang/fasilitas dari pengguna layanan. Kendati berisiko rendah, tapi harus dihilangkan. Sementara itu, dibanding tahun lalu, risiko pegawai menerima pemberian di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif tidak berubah.
7. Masih ada 1 persen responden yang tidak pernah melihat/mendengar kasus korupsi (suap, gratifikasi, jual beli jabatan, pemerasan, penyalahgunaan anggaran, dll) berhasil diungkap. Kondisi ini menunjukkan risiko yang rendah, namun tetap harus diperhatikan. Sedangkan, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif stagnan.
8. Sebesar 5 persen responden sering melihat/mendengar pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) dalam kebijakan promosi dan mutasi pegawai. Kondisi ini menunjukkan risiko tinggi dan harus ada tindakan serius.

Sementara itu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung sama dibanding tahun lalu.

f. Upaya Pencegahan Korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap: Transparansi

Transparansi diukur berdasarkan penilaian, pemahaman, dan pengalaman responden internal (pegawai) terhadap pemberian informasi yang memadai dan mudah diakses dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari unit kerja/organisasi. Dimensi ini juga mengukur bagaimana pimpinan dan atasan langsung di masing-masing unit kerja memberikan teladan dalam pelaksanaan tugas yang transparan kepada pengguna layanan/penerima manfaat dari pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi tersebut. Penilaian terhadap informasi dari unit kerja/organisasi juga terkait dengan adanya informasi kepada seluruh pegawai di unit kerja/organisasi mengenai pelaku tindak korupsi yang diproses sesuai ketentuan dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Tingkat upaya pencegahan korupsi yang terkait dengan Transparansi di Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 berada pada tingkat Di atas rata-rata. Berikut adalah uraian upaya pencegahan korupsi per komponen:

1. Transparansi di Pemerintah Kabupaten Cilacap rendah dan harus ada perbaikan segera, karena hanya 2 persen responden yang berpendapat bahwa sudah ada informasi yang memadai bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sementara, upaya pencegahan dengan penyediaan informasi yang memadai di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung sama dibanding tahun lalu.
2. Hanya ada 2 persen responden yang menilai Pemerintah Kabupaten Cilacap telah memberikan kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan. Kondisi ini menggambarkan tingkat transparansi yang masih rendah sehingga perlu intervensi segera. Pada saat yang sama, upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung tetap tahun ini.
3. Tercatat hanya 5 persen responden yang berpendapat bahwa pegawai yang diduga korupsi (suap, gratifikasi, jual beli jabatan, pemerasan, penyalahgunaan anggaran, dll) di Pemerintah Kabupaten Cilacap akan diproses sesuai ketentuan. Kondisi ini menunjukkan tingkat transparansi yang rendah dan harus ada intervensi. Ditambah lagi, dibanding tahun lalu, upaya pencegahannya di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung naik.
4. Upaya pencegahan korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap kurang dan perlu intervensi, karena baru 14 persen responden yang menilai pimpinan tertinggi telah memberikan keteladanan untuk mendorong pencegahan korupsi. Bahkan, upaya pencegahan melalui keteladanan di Pemerintah Kabupaten Cilacap relatif berkurang pada tahun ini.
5. Upaya pencegahan korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap rendah dan harus ada intervensi, karena hanya 7 persen responden yang menilai pimpinan/kepala

Tabel 4.6 Upaya Pencegahan Korupsi Aspek Transparansi Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Penyediaan informasi yang memadai terkait pelaksanaan tugas yang diberikan	0.98	0.98	Di atas rata-rata	Di atas rata-rata
Kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan	0.99	0.98	Di atas rata-rata	Di atas rata-rata

telah memberikan keteladanan untuk mendorong pencegahan korupsi. Terlebih, kondisi upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap bertambah pada tahun ini.

g. Upaya Pencegahan Korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap: Sosialisasi Antikorupsi

Upaya pencegahan korupsi dalam bentuk Sosialisasi Antikorupsi mengukur penilaian dan pemahaman responden internal (pegawai) terhadap frekuensi dari berbagai kegiatan sosialisasi antikorupsi yang telah dilaksanakan di unit kerja/organisasi selama 1 (satu) tahun terakhir. Sosialisasi antikorupsi ini terdiri dari berbagai hal yang terkait dengan tindakan korupsi atau hal-hal yang dapat menjadi pintu masuk dari tindak pidana korupsi itu sendiri seperti mengelola konflik kepentingan, menolak/melaporkan gratifikasi, melaporkan LHKPN/LHKASN, hingga melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui oleh pegawai.

Tingkat upaya pencegahan korupsi melalui sosialisasi antikorupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap pada tahun 2022 berada pada tingkat Rendah. Berikut adalah uraian upaya pencegahan korupsi per komponen:

1. Hanya 4 persen responden yang percaya para pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap melaporkan LHKPN/LHKASN, yang menunjukkan sosialisasi antikorupsi yang rendah. Perlu intervensi serius untuk memperbaikinya. Sementara itu, tahun ini, upaya pencegahannya di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif sama dibanding tahun lalu.
2. Menurut 26 persen responden, pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap melaporkan/menolak gratifikasi. Ini berarti upaya sosialisasi antikorupsinya tergolong sedang dan perlu ditingkatkan. Sedangkan, dibanding tahun lalu, upaya pencegahan dengan menolak gratifikasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung stagnan.
3. Menurut 27 persen responden, pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap melaporkan/menolak suap yang berarti sosialisasi antikorupsi tergolong sedang dan harus

ditingkatkan. Sementara, upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung stagnan jika dibanding tahun lalu.

4. Sebesar 53 persen responden menilai para pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui. Upaya sosialisasi antikorupsinya tergolong tinggi, sehingga perlu dijaga. Pada saat yang sama, upaya pencegahan dengan melaporkan tindakan korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif sama dibanding tahun lalu.
5. Sebanyak 29 persen responden berpendapat, para pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap menghindari konflik kepentingan. Artinya, sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tergolong sedang dan perlu ditingkatkan. Meskipun demikian, tahun ini terjadi kenaikan upaya pencegahan untuk menghindari konflik kepentingan di

Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Tabel 4.7 Upaya Pencegahan Korupsi dalam bentuk Sosialisasi Antikorupsi Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Pelaporan LHKPN/LHKASN	0.93	0.96	Tinggi	Tinggi
Pelaporan Gratifikasi	0.70	0.74	Kurang	Kurang
Pelaporan Suap	0.68	0.73	Kurang	Kurang
Pelaporan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui	0.36	0.47	Rendah	Rendah
Menghindari konflik kepentingan	0.66	0.71	Rendah	Kurang
Keyakinan bahwa pegawai yang diduga melakukan korupsi akan diproses sesuai ketentuan	0.92	0.95	Sedang	Tinggi
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Organisasi untuk mendorong pencegahan korupsi	0.90	0.86	Sedang	Kurang
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Unit Kerja untuk mendorong pencegahan korupsi	0.92	0.93	Sedang	Tinggi

Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Eksternal

Integritas organisasi dalam pelayanan publik dinilai berdasarkan adanya transparansi dalam pelayanan publik, akuntabilitas penanganan laporan korupsi, serta akuntabilitas pegawai. Dalam hal ini, penilaian integritas menggunakan kombinasi pendekatan persepsi dan pengalaman (langsung maupun tidak langsung) oleh pihak eksternal tentang bagaimana organisasi yang diwakili oleh pegawai atau pejabat publik melaksanakan tugas.

a. Risiko Korupsi dari sisi Transparansi dan Keadilan Layanan

Dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan mengukur bagaimana pegawai/petugas di unit kerja/organisasi memberikan layanan yang sifatnya transparan, mudah diakses, dan tidak diskriminatif terhadap pengguna layanan/penerima manfaat dari pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi tersebut. Transparansi dan keadilan layanan berkaitan erat dengan risiko korupsi yang terjadi di suatu lembaga, dimana apabila pelayanan tidak dilakukan secara transparan dan adil mengindikasikan kemungkinan adanya praktik korupsi.

Secara umum, level risiko korupsi dari sisi transparansi dan keadilan layanan di Pemerintah

Kabupaten Cilacap adalah Sangat Tinggi Secara keseluruhan, aspek transparansi dan keadilan layanan pada tahun 2022 dapat dijelaskan oleh berbagai observasi berikut:

1. Terdapat 8 persen responden yang memberi penilaian buruk terhadap kejelasan informasi tentang standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Kondisi ini menunjukkan risiko tinggi, dan membutuhkan langkah perbaikan segera. Ditambah lagi, risiko ketidakjelasan informasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat dibanding tahun lalu.
2. Harus ada penanganan segera, untuk mengatasi risiko tinggi di Pemerintah Kabupaten Cilacap, lantaran sebanyak 9 persen responden menilai standar dan prosedur terkait tugas/layanan yang ditetapkan, sulit diikuti. Bahkan, angka risikonya di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat dibanding tahun lalu.
3. Ada risiko tinggi berupa pemberian perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan untuk pengguna layanan/stakeholder/pihak tertentu pada Pemerintah Kabupaten Cilacap, seperti disampaikan 31 persen responden, sehingga perlu ditangani serius. Ditambah lagi, risiko munculnya perlakuan istimewa yang melanggar aturan di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung naik dibanding tahun lalu.
4. Menurut 30 persen responden, suku,

Tabel 4.8 Risiko Korupsi dari Transparansi dan Keadilan Layanan Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Kejelasan informasi terkait SOP pelaksanaan tugas/layanan	0.02	0.08	Rendah	Tinggi
Kemudahan untuk mengikuti SOP	0.02	0.09	Rendah	Sangat Tinggi
Adanya perlakuan istimewa yang tidak sesuai aturan kepada pengguna layanan/pihak tertentu	0.23	0.31	Sedang	Tinggi
Aspek SARA dalam pelaksanaan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan	0.21	0.30	Sedang	Tinggi

agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya dapat mempengaruhi petugas di Pemerintah Kabupaten Cilacap tatkala melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan. Risikonya tinggi dan harus ditangani secara serius. Bahkan, pada tahun ini risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat dibanding tahun lalu.

b. Risiko Korupsi dari Sisi Integritas Pegawai Pemerintah Kabupaten Cilacap

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi, integritas pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting karena pegawai tersebut merupakan representasi dari unit kerja/organisasi tersebut, baik terhadap pengguna layanan/penerima manfaat tertentu maupun terhadap masyarakat umum secara luas. Semakin tinggi integritas dari pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap, semakin rendah juga risiko korupsi.

Secara umum, level risiko korupsi dari sisi integritas pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah Rendah. Aspek integritas pegawai di tahun 2022 dapat dijelaskan oleh hasil observasi berikut:

1. Ada 1 persen responden yang mengaku pernah mendengar/melihat pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap menerima pemberian (uang, barang, fasilitas) di luar ketentuan saat melaksanakan tugas. Meski masih rendah, risiko terhadap integritas ini harus segera ditangani. Ditambah lagi, risiko terhadap integritas di Pemerintah Kabupaten Cilacap lebih rendah dibanding tahun lalu..
2. Terdapat 2 persen responden yang mengaku pernah diminta sesuatu (uang, barang, fasilitas) untuk alasan administrasi,

Tabel 4.9 Risiko Korupsi dari sisi Integritas Pegawai Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Pemberian (uang, barang, fasilitas) diluar ketentuan terkait pelaksanaan tugas	0.16	0.01	Sedang	Rendah
Permintaan di luar ketentuan terhadap pengguna layanan	0.04	0.02	Sedang	Rendah
Kewajiban di luar ketentuan terhadap pengguna layanan	0.02	0.01	Rendah	Rendah

transport, rokok, kopi, dll di luar ketentuan, saat berurusan dengan petugas di Pemerintah Kabupaten Cilacap, dalam 12 bulan terakhir. Risiko terhadap integritas ini harus diwaspadai. Bahkan, dibanding tahun lalu, ada penurunan risiko pegawai meminta barang atau uang di Pemerintah Kabupaten Cilacap..

3. Masih ada 1 persen responden yang mengaku telah memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas) pada pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap saat mengurus layanan. Risiko terhadap integritas ini harus dihilangkan. Pada saat yang sama, risiko terhadap integritas di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung tidak berubah dibanding tahun lalu.

c. Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi

Unit kerja/organisasi dapat melakukan berbagai upaya pencegahan korupsi, baik dengan melakukan internalisasi budaya antikorupsi melalui berbagai mekanisme sosialisasi/kampanye hingga membangun sistem antikorupsi yang baik dan memudahkan pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi untuk ikut serta mengambil peran secara aktif.

Secara umum, level upaya pencegahan korupsi menurut pihak eksternal di Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah Sedang. Aspek integritas pegawai di tahun 2022 dapat dijelaskan oleh hasil observasi berikut:

1. Sebesar 19 persen responden mengatakan melihat kampanye/imbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video, dll di Pemerintah Kabupaten Cilacap, yang berarti upaya pencegahan korupsi masih kurang dan perlu ditingkatkan.
2. Hanya ada 14 persen responden yang menilai kampanye/imbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video, di Pemerintah Kabupaten Cilacap berhasil membuat pihak eksternal/pengguna layanan menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Upaya pencegahan korupsi yang dilakukan masih kurang dan perlu ditingkatkan.
3. Sedikit sekali, atau hanya 5 persen responden yang berpendapat Pemerintah Kabupaten Cilacap telah banyak melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi. Artinya upaya pencegahannya masih rendah dan harus digenjut. Terlebih, tahun ini, ada kenaikan upaya pencegahan di Pemerintah Kabupaten Cilacap.
4. Ada 26 persen responden yang melihat adanya media pengaduan/pelaporan

masyarakat terkait korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Kondisi ini menunjukkan langkah pencegahan korupsi yang dilakukan tergolong sedang dan perlu ditambah.

5. Ada 12 persen responden yang menilai Pemerintah Kabupaten Cilacap memberikan perlindungan kepada masyarakat yang melaporkan korupsi. Ini berarti upaya pencegahan korupsinya kurang dan harus ditingkatkan.
6. Hanya beberapa responden atau 8 persen yang percaya bahwa laporan masyarakat tentang korupsi di Pemerintah Kabupaten Cilacap akan ditindaklanjuti. Kondisi ini menunjukkan upaya pencegahan korupsi yang rendah sehingga harus diperbaiki segera.
7. Hanya ada 7 persen responden yang menilai bahwa semua pegawai yang bekerja/melayani di Pemerintah Kabupaten Cilacap menjunjung tinggi kejujuran. Kondisi ini menggambarkan upaya pencegahan korupsi yang masih rendah sehingga harus segera ditingkatkan. Sementara itu, tahun ini upaya pencegahannya di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif sama dengan tahun lalu.
8. Sangat sedikit responden, yaitu 5 persen yang

menyatakan bahwa pegawai yang bekerja/melayani di Pemerintah Kabupaten Cilacap menjalankan tugas sesuai aturan. Kondisi ini menunjukkan langkah pencegahan korupsi yang sangat rendah dan perlu digenjut. Sedangkan, level upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.

Tabel 4.10 Situasi Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Keberadaan kampanye/himbauan antikorupsi		0.81		Tinggi
Keberhasilan kampanye/himbauan antikorupsi dalam membentuk perilaku antikorupsi		0.86		Tinggi
Unit kerja sudah melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi	0.93	0.95	Sedang	Tinggi
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi		0.74		Tinggi
Perlindungan terhadap pelapor korupsi		0.88		Tinggi
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi		0.92		Tinggi
Pegawai menjunjung tinggi kejujuran	0.93	0.93	Sedang	Sedang
Pegawai menjalankan tugas sesuai aturan	0.94	0.95	Sedang	Sedang

Risiko Korupsi & Upaya Pencegahan Korupsi Ekspert

Integritas organisasi dalam pelayanan publik juga dinilai dari pandangan ekspert yang ahli dan mengerti tentang instansi yang disurvei. Hal ini dinilai berdasarkan pengamatan beserta pengalaman berinteraksi ekspert terkait dengan instansi selama satu tahun terakhir.

Berikut adalah uraian mengenai risiko korupsi berdasarkan pandangan ekspert di Pemerintah Kabupaten Cilacap:

1. Terdapat 15 persen responden yang mengatakan, sering terjadi praktik suap di Pemerintah Kabupaten Cilacap, yang berarti risiko suap tergolong sedang, sehingga perlu diwaspadai. Ditambah lagi, risiko suap di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung meningkat dibandingkan tahun lalu.
2. Sekitar 15 persen responden menyatakan bahwa sering ada pungli di Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam setahun terakhir, yang berarti berisiko sedang dan harus diwaspadai. Bahkan, risiko pungli di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung naik dibandingkan tahun lalu.
3. Masih terdapat 15 persen responden yang meyakini, dalam 12 bulan terakhir sering terjadi konflik kepentingan pada pejabat/pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap, yang berarti berisiko rendah namun tetap perlu dihilangkan. Terlebih, dibanding tahun lalu, risiko konflik kepentingan di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung turun.
4. Terdapat 8 persen responden yang memberi penilaian buruk terhadap kualitas transparansi layanan publik di Pemerintah Kabupaten Cilacap dalam setahun terakhir. Ini menunjukkan risiko sedang dan perlu kewaspadaan tinggi. Ditambah lagi, risiko terhadap kualitas transparansi layanan publik di Pemerintah Kabupaten Cilacap, cenderung naik dibanding tahun lalu.
5. Risiko intervensi dari pihak lain terhadap layanan di Pemerintah Kabupaten Cilacap cukup besar seperti disampaikan 23 persen responden. Kondisi ini menggambarkan risiko tinggi serta perlu penanganan serius. Bahkan, dibanding tahun lalu, risiko terjadinya intervensi pihak lain di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat.
6. Sebesar 15 persen responden memberi penilaian buruk terhadap kualitas transparansi anggaran dalam setahun terakhir di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Kondisi ini menggambarkan risiko sedang dan perlu kewaspadaan tinggi. Terlebih, risiko terhadap kualitas transparansi anggaran di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat dibanding tahun lalu.
7. Ada risiko yang tinggi di Pemerintah Kabupaten Cilacap, sebab 23 persen responden menyebut bahwa kualitas transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Cilacap buruk, dalam setahun terakhir. Dibutuhkan penanganan yang serius. Ditambah lagi, tahun ini, kondisi risiko terhadap kualitas transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung naik.
8. Sebesar 23 persen responden menyebutkan, dalam setahun terakhir tingkat objektivitas kebijakan SDM di Pemerintah Kabupaten Cilacap bernilai buruk. Angka tersebut menunjukkan risiko tinggi, sehingga perlu ditangani secara serius. Bahkan, risiko terhadap objektivitas kebijakan SDM di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung naik dibanding tahun lalu.
9. Pemerintah Kabupaten Cilacap memiliki risiko tinggi, karena karena 23 persen responden menyatakan kemampuan pihak internal di Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk mendeteksi kasus korupsi, sangat buruk. Dibutuhkan penanganan yang serius. Terlebih, risiko terhadap kemampuan di Pemerintah Kabupaten Cilacap mendeteksi kasus korupsi, cenderung lebih besar

dibanding tahun lalu.

10. Sebanyak 31 persen responden berpendapat, penerapan pesan-pesan sosialisasi antikorupsi di kalangan pegawai-pejabat di Pemerintah Kabupaten Cilacap sangat rendah dalam 12 bulan terakhir. Angka tersebut menunjukkan risiko tinggi yang membutuhkan penanganan serius. Ditambah lagi, dibanding tahun lalu, ada peningkatan risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap.
11. Penilaian buruk terhadap integritas pegawai di Pemerintah Kabupaten Cilacap diberikan oleh 8 persen responden, yang menunjukkan risiko sedang dan perlu diwaspadai. Sementara, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap cenderung tidak berubah.
12. Ada banyak responden, yaitu 31 persen yang menyatakan, Pemerintah Kabupaten Cilacap tidak cukup memberi kesempatan kepada masyarakat terlibat dalam pencegahan

korupsi, seperti membuka akses pengaduan, transparansi anggaran, transparansi layanan, dll. Kondisi ini menggambarkan risiko sangat tinggi sehingga harus segera ditangani secara serius. Terlebih, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Cilacap meningkat dibanding tahun lalu.

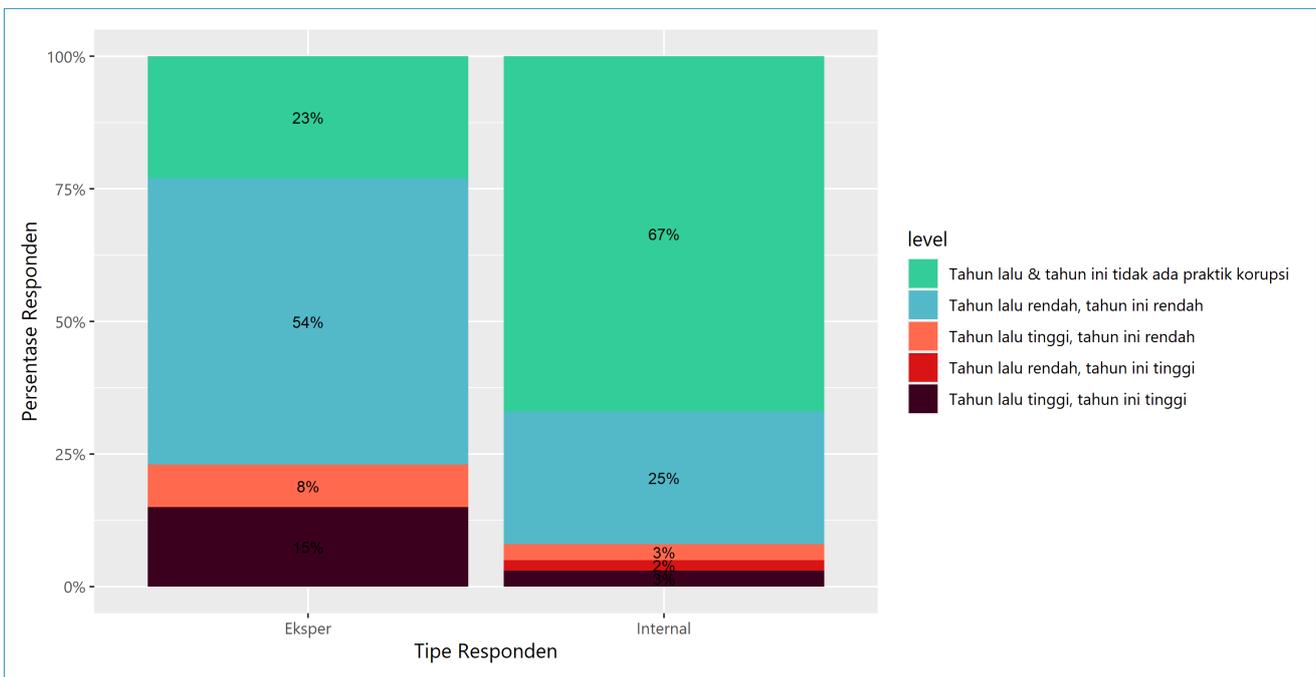
Tabel 4.11 Risiko Korupsi Ekspor Pemerintah Kabupaten Cilacap

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Praktik Suap	0.08	0.15	Rendah	Sedang
Praktik Pungli	0.00	0.15	Rendah	Sedang
Konflik Kepentingan	0.17	0.15	Sedang	Rendah
Transparansi Layanan Publik	0.00	0.08	Rendah	Sedang
Intervensi Pihak Lain	0.08	0.23	Rendah	Tinggi
Kualitas Transparansi Anggaran	0.00	0.15	Rendah	Sedang
Kualitas Transparansi dan Akuntabilitas PBJ	0.08	0.23	Rendah	Tinggi
Objektivitas Kebijakan Manajemen SDM	0.08	0.23	Rendah	Tinggi
Kemampuan Mendeteksi Korupsi Internal	0.08	0.23	Rendah	Tinggi
Penerapan Pesan-pesan Antikorupsi	0.17	0.31	Sedang	Tinggi
Integritas Pegawai	0.08	0.08	Sedang	Sedang
Keterlibatan Masyarakat dalam Pencegahan Korupsi	0.08	0.31	Rendah	Sangat Tinggi

Perbaiki Situasi Integritas (Pegawai, Pengguna, Eksper)

Survei Penilaian Integritas 2022 juga menangkap persepsi responden mengenai perubahan situasi integritas yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Cilacap selama satu tahun terakhir dibandingkan dengan kondisi integritas tahun lalu. Pertanyaan ini diajukan kepada responden internal beserta eksper.

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden internal dan eksper, mayoritas responden internal (67 persen) menyatakan bahwa situasi korupsi tidak mengalami perubahan, yakni masih tidak terjadi praktik korupsi. Sementara itu, mayoritas responden eksper (54 persen) paling banyak menyebutkan bahwa tidak mengalami perubahan, yakni praktik korupsi relatif masih rendah.

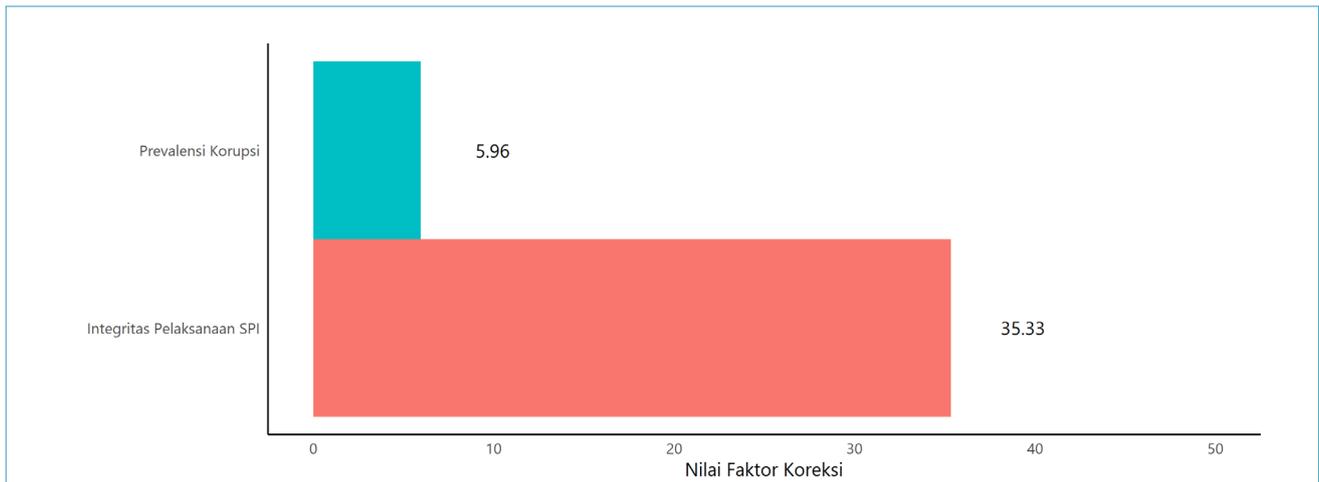


Gambar 4.4 Perubahan Situasi Integritas Pemerintah Kabupaten Cilacap menurut Jenis Responden

Faktor Koreksi Pemerintah Kabupaten Cilacap

Skor indeks integritas untuk setiap peserta SPI 2022, termasuk Pemerintah Kabupaten Cilacap, akan dikurangi dengan suatu faktor koreksi. Faktor koreksi dihitung dengan memanfaatkan 2 (dua) komponen, yaitu prevalensi korupsi dan

integritas pelaksanaan SPI. Untuk tahun 2022, faktor koreksi Pemerintah Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Faktor Koreksi Pemerintah Kabupaten Cilacap

Catatan Pelaksanaan SPI 2022

Pelaksanaan SPI 2022 di Pemerintah Kabupaten Cilacap 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. Dari data yang diterima dari Pemerintah Kabupaten Cilacap, terdapat sebesar 69.7 persen dari data populasi pegawai yang memiliki informasi memadai untuk masuk sebagai kriteria sampel. Ini merupakan angka yang termasuk cukup, meskipun demikian tetap perlu membenahi sistem pendataan pegawai. Sementara itu, untuk data pengguna layanan, hanya sebesar 11 persen dari data populasi pengguna layanan yang memiliki informasi memadai untuk masuk sebagai kriteria sampel. Angka tersebut merupakan angka yang sangat rendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan sistem pendataan pengguna layanan untuk pelaksanaan survei di masa depan.

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 Kabupaten Cilacap secara akurat. KPK tidak mendeteksi adanya praktik yang tidak sesuai dengan integritas pelaksanaan SPI pada Pemerintah Kabupaten Cilacap. 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.



Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Menyimpulkan paparan dari bab 4 di atas, berikut adalah rangkuman terkait integritas yang ditemukan di Pemerintah Kabupaten Cilacap:

- 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.
- Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian dalam bentuk gratifikasi/suap/pemerasan ketika berhubungan dengan instansi selama 12 bulan relatif rendah. Meskipun demikian, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
- Risiko terkait adanya penyalahgunaan pengelolaan anggaran diyakini masih ada dalam skala menengah. Risiko ini perlu diantisipasi di masa mendatang, karena biasanya terjadi pada penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa berada pada tingkat yang tinggi, setidaknya dalam satu aspek PBJ. Risiko ini 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), adanya risiko gratifikasi/suap dari vendor pemenang tender, maupun hasil PBJ yang tidak bermanfaat.
- Risiko tidak adanya objektivitas pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih terjadi dengan skala sedang (kisaran rata-rata nasional). Risiko ini bisa muncul karena 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 banyak dilakukan di instansi ini, dan berdampak cukup efektif terhadap pembentukan perilaku antikorupsi. Sosialisasi antikorupsi perlu tetap dirancang agar 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 ada satu aspek dalam indikator transparansi dan keadilan layanan yang masih memiliki

risiko yang sangat 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 yang dilakukan dalam memberikan layanan/melaksanakan tugas.

- Meskipun upaya pencegahan korupsi di instansi ini sudah sangat baik, namun masih dapat ditingkatkan agar pengguna layanan/pihak eksternal dapat menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Selain itu, instansi dapat meningkatkan sistem antikorupsi melalui 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.

Saran

Berdasarkan pada temuan permasalahan tersebut, KPK merumuskan rekomendasi agar Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat melakukan beberapa hal upaya pencegahan korupsi sebagai berikut:

- Perbaiki mendasar terhadap proses promosi dan mutasi pegawai dengan internalisasi aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan suap/gratifikasi di instansi bagi seluruh tingkat jabatan.
- Mempertahankan, menginovasikan, dan memonitor secara berkala upaya yang telah dilakukan, hingga tidak ada lagi pegawai yang menerima suap/gratifikasi dari pengguna layanan di instansi.
- Intensifikasi, sosialisasi, serta

kampanye penegakan aturan mengenai pengelolaan benturan kepentingan serta penyalahgunaan perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan.

- Perbaiki mendasar terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan dan memastikan hal-hal berikut: (1) Implementasi proses dan alur dari perencanaan hingga pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Internalisasi terkait dengan peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Penguatan mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa. (4) Mengintensifkan penggunaan vendor management system. (5) Pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan. (6) Penyesuaian proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Mempertahankan, menginovasikan, dan memonitor secara berkala upaya yang telah dilakukan, untuk meminimalkan hingga tidak memberikan toleransi bagi pengaruh pihak eksternal dalam menentukan program/kegiatan.
- Mempertahankan upaya internalisasi kesadaran dan perilaku untuk melaporkan LHKPN, meskipun sebagian besar responden menganggap tingkat kepatuhan pelaporan LHKPN tinggi.
- Mempertahankan penyediaan informasi

tentang pelaksanaan tugas yang memadai, meskipun sebagian besar responden menganggap penyediaan informasi sudah baik.

- Perbaikan mendasar dan menyeluruh dalam upaya meningkatkan prosedur layanan dengan memastikan berbagai hal berikut: (1) Penyederhanaan proses bisnis yang tetap berada dalam koridor peraturan perundang-undangan. (2) Optimalisasi penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan terkait dengan layanan yang diberikan. (3) Melakukan evaluasi dan memotret sudut pandang pengguna layanan terkait dengan prosedur dan kejelasan layanan.

Daftar Pustaka

- ACRC, 2015. *Integrity Assessment: A Practical Guide*. Sejong: ACRC.
- ACRC. (2017). *A Practical Guide to Integrity Assessment*. Anti-Corruption and Civil Rights Commission. <http://ethics.acrc.go.kr/en/board.do?command=searchDetail&method=searchList&menuId=0203160302>
- Alfada, A. (2019). *The destructive effect of corruption on economic growth in Indonesia: A threshold model*. Heliyon, 5.
- Antonakas, N. P., Konstantopoulos, N. & Seimenis, I., 2014. *Human Resource Management's role in the public sector and the level of corruption: The case of Greek Tax Administration*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 148, pp. 455 - 462.
- Chêne, M., 2015. *Corruption and anti-corruption practices in human resource management in the public sector*, s.l.: U4.
- Cimpoeru, M. V. & Cimpoeru, V., 2015. *Budgetary Transparency – an Improving Factor for Corruption*. Procedia Economics and Finance, Volume 27, pp. 579 - 586.
- Graycar, A., & Smith, R. G. (Eds.). (2011). *Handbook of Global Research and Practice in Corruption*. Edward Elgar.
- Graycar, A. & Prenzler, T., 2013. *Understanding and Preventing Corruption*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hechanova, M. R. M., Melgar, I., Falguera, P. Z. & Villaverde, M., 2014. *Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals*. Journal of Pacific Rim Psychology, 8(2), pp. 62-70.
- Heinrich, F. & Hodess, R., 2011. *Measuring Corruption. Dalam: Handbook of Global Research and Practice in Corruption*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 18 - 33.
- KPK. (2021). *Laporan SPI 2021: Seluruh K/L/PD Peserta SPI 2021*. Komisi Pemberantasan Korupsi. <https://jaga.id/jendela-pencegahan/spi?vnk=290b0196>
- Kurek, K. A., Heijman, W., van Ophem, J., Gędek, S., & Strojny, J. (2022). *Measuring local competitiveness: comparing and integrating two methods PCA and AHP*. Quality & Quantity, 56(June 2022), 1371 – 1389. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01181-z>
- Mungiu-Pippidi, A., & Heywood, P. M. (Eds.). (2020). *A Research Agenda for Studies of Corruption*. Edward Elgar Publishing.
- Rose, R., & Mishler, W. (2007, October 25). *Explaining the Gap between the Experience and Perception of Corruption*. Rose, Richard and Mishler, William, *Explaining the Gap between the Experience and Perception of Corruption* (October 25, 2007). Centre for the Study of Public Policy, U. of Aberdeen: Studies in Public Policy No. 432, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abs>, 432. <https://ssrn.com/abstract=2559710>
- Torsello, D., 2018. *Organizational Culture and Corruption. Dalam: Encyclopedia of Business and Professional Ethics*. Cham: Springer International Publishing, pp. 1 - 5.
- Transparency International, 1995. *1995 TI Corruption Index*, Berlin: Transparency International.
- Transparency International, 2018. *Corruption Perception Index 2018*, Berlin: Transparency International.
- UNDP. (2008). *A User's Guide to Measuring Corruption (1st ed.)*. United Nations Development Programme. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/users_guide_measuring_corruption.pdf
- Wu, D., Feng, X., & Wen, Q. (2011). *The Research of Evaluation for Growth Suitability of Carya Cathayensis Sarg. Based on PCA and AHP*. Procedia Engineering, 15, 1879-1883. 10.1016/j.proeng.2011.08.350.

