

KPK

Komisi Pemberantasan Korupsi



Survei
Penilaian
Integritas
Tahun 2022



PEMERINTAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR

Laporan SPI 2022: Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 94 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 Eksper	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 Eksper	44
Pemilihan Sampel	9	Perbaikan Situasi Integritas (Pegawai, Pengguna, Eksper)	46
Pemilihan Unit Kerja	9	Faktor Koreksi	47
Pemilihan Sampel Internal	10	Catatan Pelaksanaan SPI	47
Pemilihan Sampel Eksternal	11	Kesimpulan dan Saran	48
Pemilihan Sampel Eksper	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 Eksper	15		
Penyetaraan Skala Variabel	15		
Bobot Komponen Kompleks	16		
Penghitungan Indeks	16		
Penilaian Internal	16		
Penilaian Eksternal	16		
Penilaian Eksper	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 Eksper	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 631 instansi yaitu 94 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. Nilai indeks SPI untuk Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut:

- Indeks keseluruhan SPI 2022 setelah faktor koreksi berada pada angka 73,1.
- Sementara itu, indeks SPI 2022 untuk responden internal berada pada angka 75,28.
- Lalu, indeks SPI 2022 untuk responden eksternal berada pada angka 79,44.
- Terakhir, indeks SPI 2022 untuk responden eksper berada pada angka 75,64.

Indeks keseluruhan di atas sudah dikurangi oleh faktor koreksi, yang tersusun atas ukuran prevalensi korupsi beserta integritas pelaksanaan SPI. Pada SPI 2022, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki faktor koreksi sebagai berikut:

- Faktor koreksi berada pada tingkat 3,68, yang tersusun atas:
 - Prevalensi korupsi sebesar 0.
 - Integritas pelaksanaan survei sebesar 43,88.

Dari nilai tersebut, berikut adalah rangkuman terkait integritas yang ditemukan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

- Risiko korupsi pada integritas pelaksanaan tugas dapat dikatakan sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek, seperti pada penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, adanya konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh suku,

agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya, adanya atasan yang memberi perintah tidak sesuai aturan, risiko gratifikasi/suap, termasuk adanya pegawai yang melanggar aturan.

- Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian berupa gratifikasi/suap/pemerasan masih ada (skala sedang). Untuk itu, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan anggaran berada pada tingkat sangat tinggi setidaknya untuk satu aspek. Risiko ini dapat terjadi pada penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa masih berada pada tingkat sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek PBJ. Bentuknya 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, serta hasil PBJ yang tidak bermanfaat.
- Risiko korupsi dalam pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih berada pada level tinggi di instansi ini. Setidaknya terdapat satu aspek pengelolaan SDM yang memiliki risiko tinggi. Risiko ini dapat disebabkan konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi.
- Risiko perdagangan pengaruh (trading in influence) di instansi ini berada pada tingkat yang sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek. Risiko ini ditengarai terjadi pada area-area rawan seperti saat penentuan program/kegiatan, penentuan pemenang tender, perizinan, pemberian sanksi/denda,

rekrutmen pegawai, dan pemberian/penyaluran bantuan.

- Sosialisasi antikorupsi telah dilakukan di instansi ini dan termasuk dalam kategori sedang jika dibandingkan dengan rata-rata nasional. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tetap perlu dirancang agar lebih efektif untuk menjadikan kalangan pegawai dapat menghindari konflik kepentingan, melaporkan/menolak gratifikasi/suap, dan melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui.
- Hasil SPI menunjukkan bahwa indikator transparansi berada pada angka yang relatif baik (di atas rata-rata nasional), terutama terkait informasi yang memadai dan kemudahan akses bagi pihak eksternal.
- Kalangan eksternal menilai setidaknya 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 Kepulauan Selayar dapat melakukan beberapa upaya pencegahan korupsi dengan fokus prioritas sebagai berikut:

- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye kepada seluruh pemangku kepentingan, terkait upaya pencegahan yang telah dilakukan (jika sudah ada), khususnya yang berkaitan dengan hal-hal berikut: (1) Kebijakan, regulasi, dan mekanisme pelaporan/pengelolaan gratifikasi di instansi. (2) Penegakan sanksi/hukuman penerimaan suap/gratifikasi. (3) Pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan untuk menciptakan perilaku yang menghindari penerimaan suap/gratifikasi. (4) Mekanisme pengaduan tindakan suap/gratifikasi dan tindak lanjutnya, serta perlindungan terhadap pelapor baik dari pihak internal maupun eksternal.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap pengawasan internal agar lebih proaktif, seperti audit berkala untuk mendeteksi penyalahgunaan anggaran dalam bentuk penyalahgunaan perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan dan memastikan hal-hal berikut: (1) Menyusun proses dan alur dari perencanaan hingga pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Memperkuat peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Membangun mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa. (4) Memastikan dan memperkuat vendor management system. (5) Penegakan pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan. (6) Implementasi proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Perbaikan mendasar dalam proses promosi dan mutasi pegawai, dengan memastikan implementasi dan internalisasi aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi yang sudah dilakukan dengan memastikan hal-hal berikut: (1) Memasukkan larangan dan sanksi terkait pelaksanaan tugas dalam kode etik di instansi dan/atau regulasi internal lainnya. (2) Internalisasi melalui pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan di instansi untuk menciptakan perilaku baru dalam melaksanakan tugas. (3) Menyusun kebijakan, regulasi, dan mekanisme penanganan benturan kepentingan di instansi. (4) Menyusun program/kegiatan bagi calon pimpinan/pejabat di instansi untuk meningkatkan integritas dan deklarasi konflik kepentingan yang dimiliki sebelum menjabat. (5) Membangun mekanisme pengawasan internal untuk mendeteksi intervensi dan benturan kepentingan sebelum, saat, dan setelah pimpinan menduduki jabatan.
- Mengoptimalkan upaya internalisasi peningkatan kesadaran dan perilaku melaporkan LHKPN melalui: (1) Sosialisasi, kampanye, dan pelatihan secara periodik dan berkelanjutan. (2) Memperkuat aturan dengan memperluas cakupan wajib lapor,

sanksi dll. (3) Mengaitkan pelaporan dengan syarat untuk mendapatkan hak (promosi, insentif, dll). (4) Memberikan hukuman sosial/administratif kepada yang tidak melapor.

- 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.

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 pencaanangan 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 Kepulauan Selayar. 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 Kepulauan Selayar menyusun rencana aksi yang sesuai dengan karakteristik instansi dan berdasarkan hasil SPI 2022.

Manfaat

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

1. Memberikan informasi capaian upaya pencegahan korupsi dan aktivitas antikorupsi yang sudah dilakukan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Mengidentifikasi area prioritas perbaikan yang rentan terhadap korupsi, sebagai dasar menyusun kebijakan dalam bentuk rencana aksi dalam upaya pencegahan korupsi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Mendorong peran serta masyarakat dalam peningkatan integritas dan kepercayaan (*trust*) publik pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum.
4. Melihat kesiapan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 631 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 392.785 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:

a. Dimiliki oleh negara itu sendiri

- b. Pendekatan partisipatif
- c. Fokus pada proses interaksi berbagai pihak dalam suatu K/L/PD
- d. Triangulasi data
- e. 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 pengarahan 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 pengarahan 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 menangani 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. Kementerian/lembaga klaster C berlaku untuk kementerian/lembaga yang tidak memiliki unit kerja di luar wilayah kantor pusat dan cakupan pelaksanaan tugas/layanan yang terbatas.

Untuk menjamin keterwakilan distribusi sampel

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

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 honorer dapat masuk dalam daftar populasi pegawai. Namun pegawai yang tidak melakukan tugas dan fungsi utama dikeluarkan dari daftar sampling, contohnya resepsionis, pengamanan, pramusaji, supir, teknisi, tenaga kebersihan, dll.
 2. Pegawai yang berada pada unit kerja yang tidak menjadi *sampling* (misalnya, unit kerja tidak terpilih secara acak pada K/L klaster A, pengawas internal/inspektorat, BLU atau BLUD, dan unit kerja non-induk) juga dikeluarkan dari daftar *sampling*.
 3. Pemilihan responden internal dilakukan secara 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.
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

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:

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 Eksper

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

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

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



Perhitungan Indeks Integritas

Skema Perhitungan Indeks Integritas

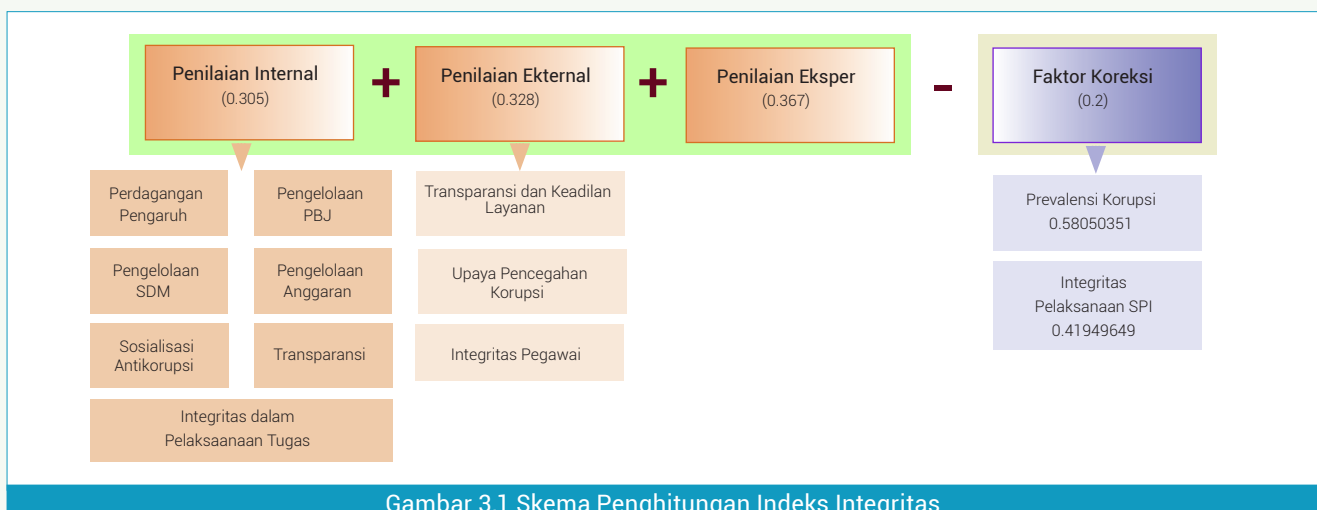
Perhitungan Indeks Integritas dilakukan dengan menggabungkan penilaian dari tiga sudut pandang, yaitu penilaian internal, penilaian eksternal, dan penilaian eksper/ahli. Penilaian internal dihitung berdasarkan penilaian pegawai pada masing-masing lokus survei terkait integritas unit kerja dan/atau organisasi. 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.

Indeks Integritas 2022

$$0,305 X_1 + 0,328 X_2 + 0,367 X_3 - 0,20 (0,58X_4 + 0,42X_5)$$

dimana:

X1	Indeks Penilaian Internal
X2	Indeks Penilaian Eksternal
X3	Indeks Penilaian Eksper
X4	Prevalensi Korupsi
X5	Integritas Pelaksanaan SPI

Gambar 3.2 Rumus Penghitungan Indeks Integritas

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

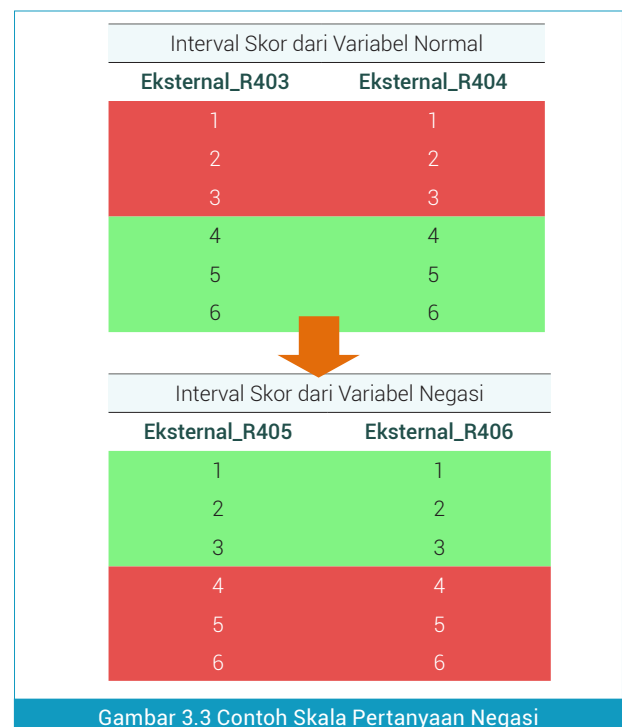
Penyesuaian variabel merupakan transformasi nilai dari variabel yang digunakan supaya dapat diproses dengan metode statistik tertentu. Proses transformasi ini diarahkan pada penyesuaian skala masing-masing variabel penyusun, menjadi skala 1-6. Namun, proses ini tidak dilakukan pada semua variabel penyusun, 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 94 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 respons 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 Eksper

Sudut pandang eksper tidak terbagi kembali ke dalam berbagai dimensi. Sehingga seluruh variabel memiliki bobot masing-masing untuk

menjadi satu penilaian dari eksper/narasumber ahli. Dengan demikian, seluruh variabel dari eksper 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



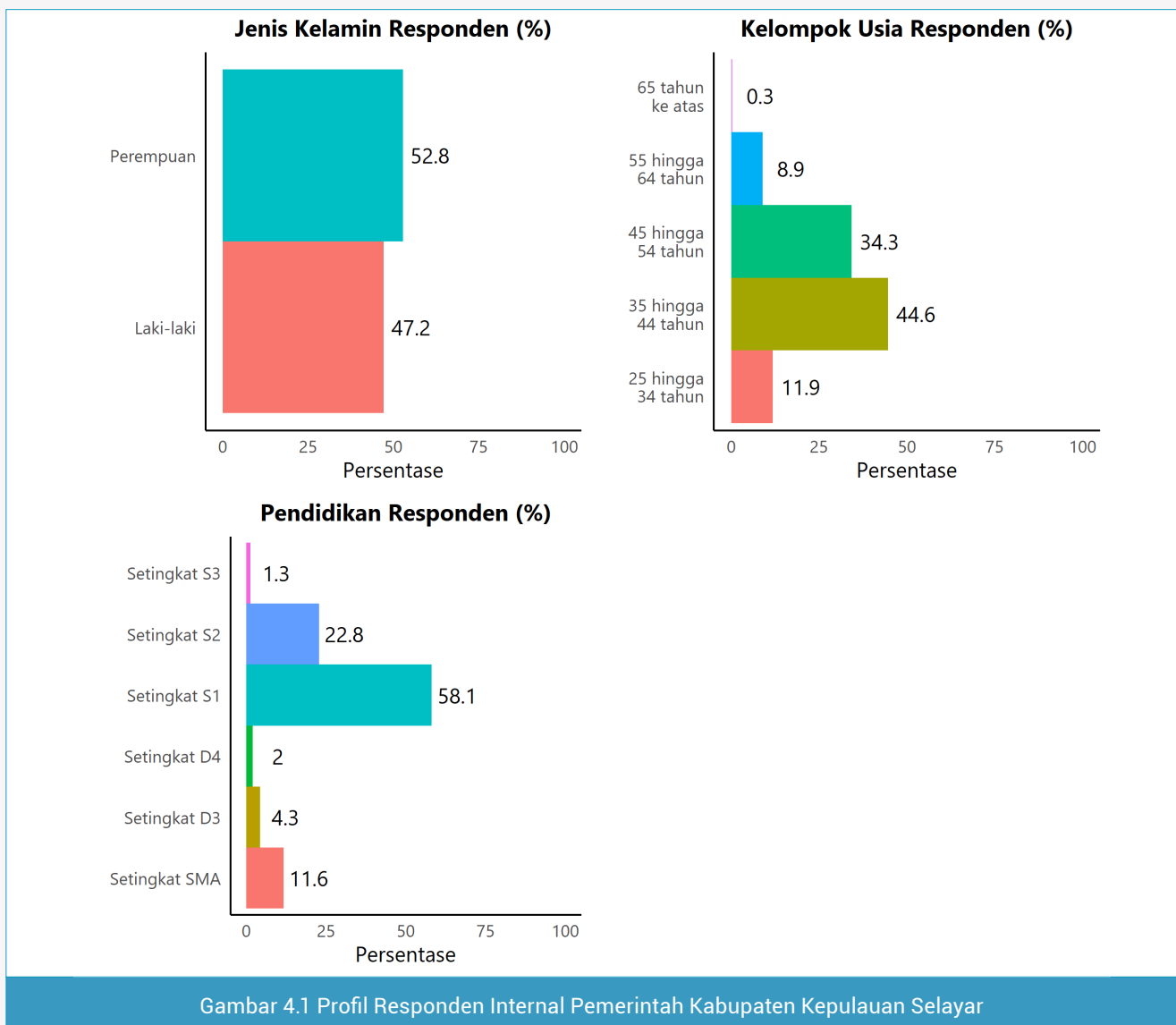
Hasil Survei Penilaian Integritas

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 Kepulauan Selayar

Profil Responden Internal Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Total sampel internal untuk Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang *eligible* yakni sebanyak 303 responden, sementara terdapat sejumlah 2 responden *non-eligible* yang tidak dimasukkan ke dalam analisis. Gambar 4.1 menampilkan profil responden

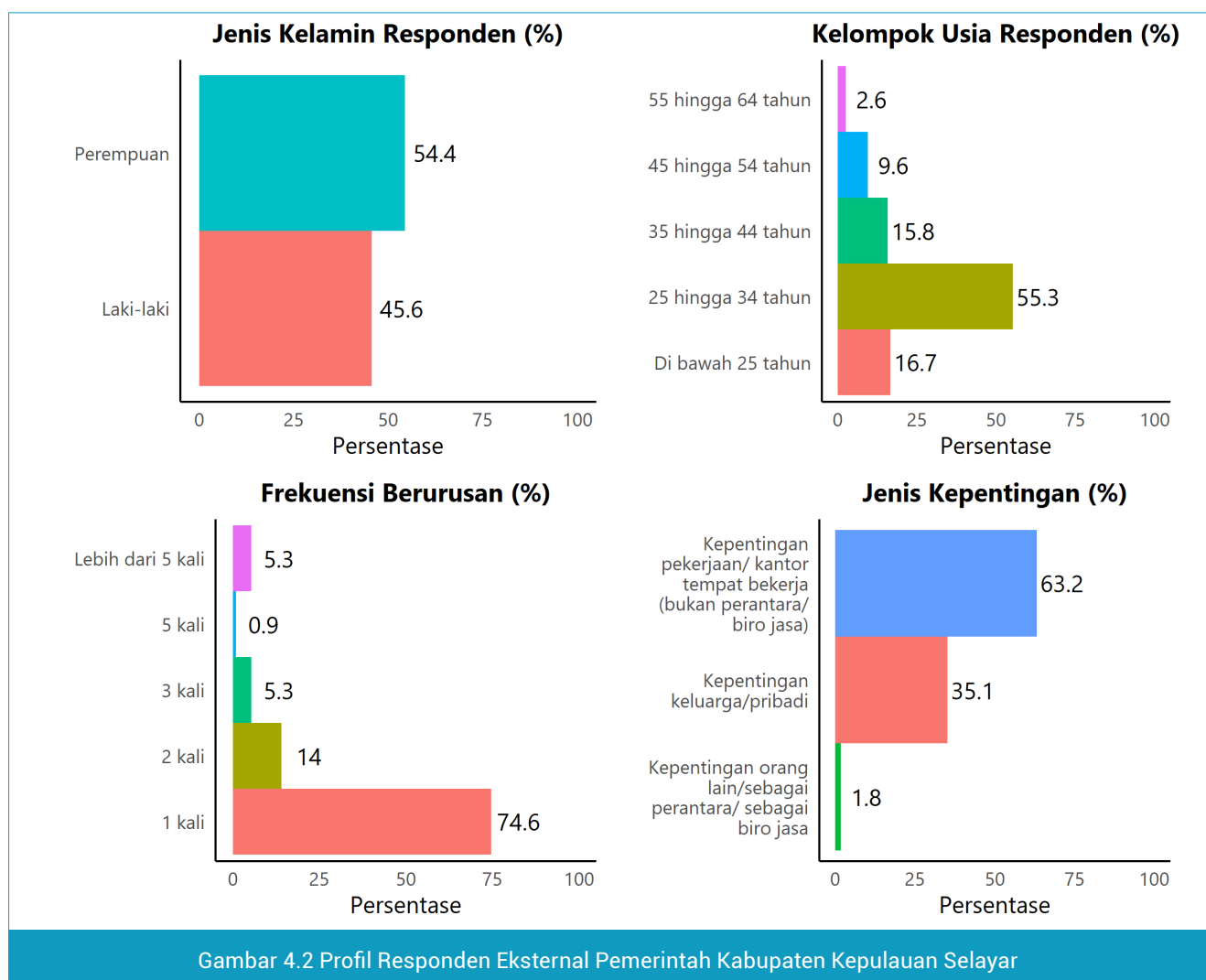


internal berdasarkan jenis kelamin, usia responden jabatan responden, dan pendidikan terakhir responden. Mayoritas responden internal berjenis kelamin Perempuan, dengan proporsi sebesar 52,8 persen. Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar 44,6 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 58,1 persen responden internal berstatus pendidikan Setingkat S1.

Profil Responden Eksternal Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 114 responden, sementara terdapat 46 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 54,4 persen responden eksternal berjenis kelamin Perempuan.



Kemudian, sebagian besar responden berusia 25 hingga 34 tahun dengan persentase sebesar 54,4 persen. Berdasarkan persentase, 74,6 persen responden pernah berurusan dengan salah satu unit kerja di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 1 kali. Sementara itu, sekitar 63,2 persen responden eksternal berhubungan dengan unit kerja dalam rangka Kepentingan pekerjaan/ kantor tempat bekerja (bukan perantara/biro jasa).

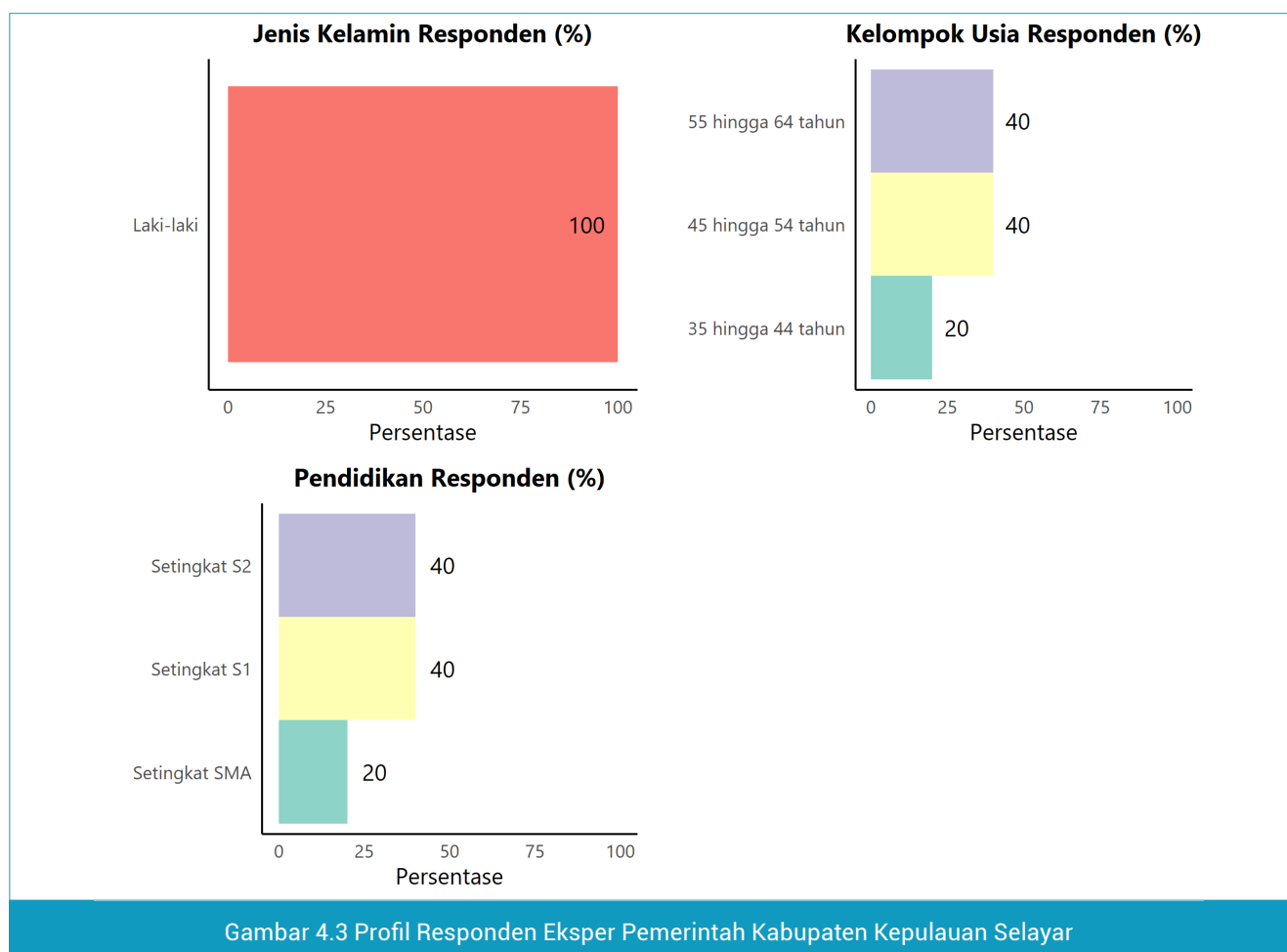
Profil Responden Eksper Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Survei Eksper 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 Eksper yang kompeten dengan kriteria

yang ditetapkan. Teknik ini dikenal sebagai *targeting sampling* atau metode pengambilan sampel dengan pertimbangan target populasi yang ditetapkan.

Realisasi responden eksper yang memberi penilaian terhadap Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebanyak 5. Gambar 4.3 adalah profil responden eksper berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden.

Mayoritas responden eksper berjenis kelamin laki-laki. Kemudian, sebagian besar responden berusia 45 hingga 54 tahun dengan persentase sebesar 40 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 40 persen responden eksper berstatus pendidikan Setingkat S1.



Hasil SPI 2022

Indeks Integritas Nasional

SPI 2022 yang skornya dihitung dari 631 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 631 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 Kepulauan Selayar:

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 Kepulauan Selayar adalah Sangat Tinggi. Berikut adalah uraian dari risiko korupsi tersebut berdasarkan komponen:

1. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki risiko sangat tinggi yang harus diatasi secara serius, karena 38 persen responden menyebut, pihak lain (seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, saat menentukan program/kegiatan (termasuk anggaran kegiatan). Sementara itu, tahun ini, risiko perdagangan pengaruh di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung stagnan.
2. Menurut 34 persen responden, pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah

Kabupaten Kepulauan Selayar untuk menentukan pemenang tender/pengadaan barang/jasa. Kondisi ini berisiko tinggi dan harus segera ditangani. Pada saat yang sama, dibanding tahun lalu, risiko pengaruh pihak lain terhadap penentuan pemenang tender, relatif tidak berubah.

3. Sebesar 28 persen responden meyakini, pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi keputusan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam pemberian izin dan rekomendasi teknis. Risikonya tinggi, sehingga harus ditangani secara serius. Sementara itu, risiko munculnya perdagangan pengaruh di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung stagnan jika dibanding tahun lalu.
4. Ada 21 persen responden yang meyakini bahwa pihak lain seperti oknum pejabat/pegawai, organisasi lain, swasta, parpol, dll) dapat mempengaruhi negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan. Risikonya sedang, sehingga membutuhkan kewaspadaan. Meskipun demikian, risiko pengaruh pihak lain dalam negosiasi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung menurun jika dibanding tahun lalu.
5. Terdapat 41 persen responden yang

berpendapat, 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 Kepulauan Selayar. Risikonya tinggi, sehingga harus ditangani. Tetapi, risiko pengaruh pihak lain dalam rekrutmen di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun jika dibanding tahun lalu.

6. Sebesar 33 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 Kepulauan Selayar. Kondisi ini berisiko tinggi dan harus segera diatasi. Pada saat yang sama, risiko pengaruh pihak lain dalam penentuan penyaluran bantuan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif sama jika dibanding tahun lalu.

Tabel 4.1 Risiko Korupsi Aspek Perdagangan Pengaruh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Program	0.39	0.38	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Penentuan Pemenang Tender	0.33	0.34	Tinggi	Tinggi
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Pemberian Izin/Rekomendasi	0.29	0.28	Tinggi	Tinggi
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Negosiasi Sanksi/Denda	0.22	0.21	Tinggi	Sedang
Percaya Terdapat Pihak Lain dalam Kebijakan SDM	0.48	0.41	Sangat Tinggi	Tinggi
Percaya terhadap Pihak lain dalam Penetapan penerima dan penyaluran bantuan- bantuan	0.32	0.33	Tinggi	Tinggi

b. Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 Kepulauan Selayar berada pada level Rendah, dengan uraian per komponen sebagai berikut:

1. Beberapa responden, yaitu 40 persen mengatakan, jika ada pegawai melaporkan praktik korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar akan mendapat respons negatif (dikucilkan, diberi sanksi, dimutasi, karier dihambat, dll). Kendati risikonya masih rendah, tapi tidak boleh diabaikan. Sementara, pada tahun ini, risiko pelapor

korupsi mendapat respons negatif di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif turun jika dibanding tahun lalu.

2. Menurut 43 persen responden, faktor hubungan kekerabatan berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berisiko tinggi, sehingga membutuhkan penanganan serius. Meskipun demikian, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun.
3. Sebesar 47 persen responden berpendapat bahwa faktor kedekatan dengan pejabat berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berisiko tinggi sehingga perlu ditangani. Sementara itu, tahun ini, risiko pengaruh tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif stagnan.
4. Terdapat 23 persen responden yang berpendapat bahwa kesamaan almamater/golongan/organisasi berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Risikonya sedang, sehingga perlu kewaspadaan. Sedangkan, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif tidak berubah.

Tabel 4.2 Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan SDM Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Peluang mendapat respon negatif (dikucilkan, sanksi, mutasi, karir dihambat dll)	0.49	0.40	Tinggi	Rendah
Pengaruh kekerabatan pada promosi dan mutasi	0.46	0.43	Sangat Tinggi	Tinggi
Pengaruh kedekatan pejabat pada promosi dan mutasi	0.49	0.47	Tinggi	Tinggi
Pengaruh golongan/organisasi/almamater pada promosi dan mutasi	0.25	0.23	Sedang	Sedang
Sering Melihat/Mendengar promosi/mutasi karena nepotisme	0.39	0.24	Sangat Tinggi	Sedang
Pengaruh pemberian pada promosi dan mutasi (jual beli jabatan)	0.17	0.11	Sedang	Rendah

5. Terdapat 24 persen responden yang sering mendengar bahwa seseorang di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar mendapat promosi/mutasi karena faktor hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi/dst. Risikonya sedang dan harus diwaspadai. Namun, dibanding tahun lalu, risiko pengaruh tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar menurun.
6. Masih ada responden yang menilai bahwa pemberian (uang, barang, ataupun fasilitas) berpengaruh terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Meski risikonya rendah, seharusnya tidak dibiarkan. Pada saat yang sama, dibanding tahun lalu, tingkat risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun.

c. Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 Kepulauan Selayar berada pada level Sangat Tinggi. Berikut adalah uraian risiko korupsi per komponen:

1. Sebanyak 13 persen responden percaya, bahwa ada penyalahgunaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Tergolong berisiko sedang dan harus ditindak serta diwaspadai. Sedangkan, dibanding tahun lalu, risiko penyalahgunaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif sama.
2. Masih terdapat 11 persen responden yang menilai bahwa terjadi penyalahgunaan anggaran dalam proses pengadaan barang/jasa (pemilihan vendor pengadaan barang/jasa) di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Meskipun berisiko rendah, tidak boleh diabaikan. Sementara, risiko pengelolaan anggaran di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung berkurang dibanding tahun lalu.
3. Sebesar 11 persen responden percaya, ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar

relatif stagnan tahun ini.

4. Dalam 12 bulan terakhir, sebesar 8 persen responden pernah melihat/mendengar pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang membuat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan, tiket, dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berisiko tinggi dan harus ditangani serius. Sedangkan, tingkat risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar bertambah pada tahun ini.
5. Sejumlah responden atau 6 persen yakin, ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar, cenderung sama.
6. Sebanyak 4 persen responden mengaku sering melihat/mendengar ada pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.
7. Perlu penanganan serius untuk mengatasi risiko tinggi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, mengingat sebanyak 8 persen responden meyakini, ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Sementara itu, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.
8. Sebanyak 4 persen responden pernah melihat/mendengar ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Risikonya tergolong sedang dan perlu diwaspadai. Sedangkan, pada tahun ini, ada kenaikan risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, jika banding tahun lalu.

Tabel 4.3 Risiko Korupsi Aspek Pengelolaan Anggaran Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Persepsi terjadinya penyalahgunaan anggaran	0.13	0.13	Sedang	Sedang
Persepsi penyalahgunaan anggaran Perdin	0.14	0.11	Tinggi	Tinggi
Pengalaman penyalahgunaan anggaran Perdin	0.07	0.08	Tinggi	Sangat Tinggi
Persepsi penyalahgunaan anggaran Honor dll tidak sesuai	0.08	0.06	Sedang	Sedang
Pengalaman penyalahgunaan anggaran Honor dll tidak sesuai	0.04	0.04	Sedang	Sedang
Persepsi penyalahgunaan anggaran kantor oleh Pejabat	0.07	0.08	Tinggi	Tinggi
Pengalaman penyalahgunaan anggaran kantor oleh Pejabat	0.03	0.04	Sedang	Tinggi

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

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 Kepulauan Selayar berada pada level Sangat Tinggi. Berikut adalah uraian per masing-masing komponen:

1. Risiko sangat tinggi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar harus segera ditangani dengan serius, karena dalam 12 bulan terakhir, sebesar 9 persen responden menyatakan pernah melihat/mendengar ada pengaturan dalam proses pemilihan untuk memenangkan penyedia barang/jasa tertentu. Pada saat yang sama, ada peningkatan risiko korupsi pengelolaan pengadaan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar. Berisiko sedang, sehingga perlu diwaspadai. Sementara itu, risiko barang/jasa kemahalan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung sama dibanding tahun lalu.
3. Sebesar 11 persen responden mengatakan, dalam 12 bulan terakhir pernah mendengar/melihat ada penyedia barang/jasa yang menjadi pemenang pengadaan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan

Selayar, memiliki hubungan kedekatan dengan pejabat (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/tim sukses dll). Kondisi ini menunjukkan risiko tinggi dan perlu ditangani serius. Sedangkan, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, 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 Kepulauan Selayar. Perlu mewaspadaai kondisi yang memiliki risiko sedang ini. Sementara, risiko korupsi tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif tetap jika dibanding tahun lalu.
5. Banyak responden, yaitu 6 persen, yang dalam 12 bulan terakhir pernah melihat/mendengar ada hasil pengadaan barang/jasa yang tidak bermanfaat di Pemerintah

Kabupaten Kepulauan Selayar. Tergolong berisiko tinggi sehingga harus ditangani serius. Pada saat yang sama, tahun ini risiko hasil pengadaan tidak bermanfaat di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif tidak berubah dibanding tahun lalu.

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

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Percaya terhadap penyalahgunaan anggaran dalam PBJ	0.16	0.11	Sedang	Rendah
Sering Melihat/Mendengar pemilihan diatur	0.06	0.09	Tinggi	Sangat Tinggi
Sering Melihat/Mendengar kualitas barang tidak sesuai	0.05	0.04	Sedang	Sedang
Sering Melihat/Mendengar pemenang punya hubungan kekerabatan	0.10	0.11	Tinggi	Tinggi
Sering Melihat/Mendengar vendor memberikan sesuatu pada pihak terkait	0.07	0.05	Tinggi	Tinggi
Sering Melihat/Mendengar hasil pengadaan tidak memberikan manfaat	0.06	0.06	Tinggi	Tinggi

e. Risiko Korupsi Aspek Integritas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 Kepulauan Selayar pada tahun 2022 berada pada tingkat Sangat Tinggi. Berikut adalah uraian risiko korupsi per komponen:

1. Risiko sangat tinggi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar harus segera ditangani dengan serius, mengingat 19 persen responden mengaku, ada pegawai telah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi (termasuk teman, keluarga, dll). Pada saat yang sama, dibanding tahun lalu, risiko penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif sama.
2. Sebanyak 20 persen responden mengatakan, suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Ada risiko sedang yang harus diwaspadai dalam kondisi ini. Sementara itu, tingkat risiko ini di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung stagnan dibanding tahun lalu.
3. Sejumlah 6 persen responden di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar mengatakan, atasan memberikan perintah yang tidak

Tabel 4.5 Risiko Korupsi Aspek Integritas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Banyak yang Menggunakan Fasilitas Kantor untuk Kepentingan Pribadi	0.20	0.19	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Nepotisme (Suku, Agama, Kekerabatan dll) mempengaruhi Pengambilan Keputusan	0.23	0.20	Tinggi	Tinggi
Percaya Atasan memberikan perintah melanggar	0.13	0.06	Tinggi	Rendah
Banyak Pegawai melakukan tindakan tidak sesuai aturan	0.11	0.10	Tinggi	Tinggi
Pegawai mungkin menerima pemberian dari pengguna layanan	0.17	0.11	Tinggi	Rendah
Sering Menerima Pemberian (Pengalaman)	0.04	0.03	Sedang	Rendah
Pernah Melihat/Mendengar Kasus Korupsi Diungkap	0.03	0.01	Sangat Tinggi	Rendah
Sering Melihat/Mendengar pegawai memberikan sesuatu untuk promosi/mutasi	0.04	0.03	Tinggi	Sedang

sesuai peraturan. Kendati risikonya rendah, kondisi ini seharusnya tidak dibiarkan. Sedangkan, tingkat risiko atasan memberi perintah tak sesuai aturan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung menurun dibanding tahun lalu.

4. Risiko tinggi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar harus segera ditangani, karena 10 persen responden mengatakan, ada pegawai bertindak tidak sesuai aturan. Sementara, tingkat risiko pegawai bertindak tak sesuai aturan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung stagnan dibanding tahun lalu.
5. Masih ada 11 persen responden yang menjawab, besar kemungkinan pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar akan menerima pemberian (uang/barang/fasilitas/dsb) dari pengguna layanan untuk memperoleh kemudahan/keistimewaan. Kondisi ini membutuhkan perhatian, meski risikonya rendah. Pada saat yang sama, ada penurunan risiko pegawai menerima pemberian di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dibanding tahun lalu.
6. Sejumlah 3 persen responden sering mendengar/melihat pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar berkurang.
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 Kepulauan Selayar berkurang.
8. Terdapat 3 persen responden yang melihat/mendengar pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) dalam kebijakan promosi dan

mutasi pegawai. Risikonya sedang, dan harus dihilangkan serta terus waspada. Tetapi, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung berkurang dibanding tahun lalu.

f. Upaya Pencegahan Korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar: 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 Kepulauan Selayar pada tahun 2022 berada pada tingkat Di atas rata-rata. Berikut adalah uraian upaya pencegahan korupsi per komponen:

1. Transparansi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar tergolong tinggi jika dibandingkan rerata nasional dan perlu dipertahankan, seperti disampaikan mayoritas responden (96 persen responden) yang menyebut sudah ada informasi yang memadai bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sementara, upaya pencegahan dengan penyediaan informasi

yang memadai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung sama dibanding tahun lalu.

2. Para responden (98 persen) memberikan penilaian di atas rata-rata nasional bahwa Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar telah memberikan kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan. Kondisi ini menggambarkan tingkat transparansi yang tinggi sehingga perlu terus dijaga. Pada saat yang sama, upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung tetap tahun ini.
3. Transparansi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar masih tergolong sedang dan perlu ditingkatkan, karena baru 93 persen responden yang berpendapat bahwa pegawai yang diduga korupsi (suap, gratifikasi, jual beli jabatan, pemerasan, penyalahgunaan anggaran, dll) akan diproses sesuai ketentuan. Namun, dibanding tahun lalu, upaya pencegahannya berkurang.
4. Upaya pencegahan korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar kurang dan perlu intervensi, karena baru 84 persen responden yang menilai pimpinan tertinggi telah memberikan keteladanan untuk mendorong pencegahan korupsi. Sementara, upaya pencegahan melalui keteladanan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif tidak berubah pada tahun ini.
5. Upaya pencegahan korupsi di Pemerintah

Tabel 4.6 Upaya Pencegahan Korupsi Aspek Transparansi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Penyediaan informasi yang memadai terkait pelaksanaan tugas yang diberikan	0.97	0.96	Di atas rata-rata	Di atas rata-rata
Kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan	0.96	0.98	Di atas rata-rata	Di atas rata-rata

Kabupaten Kepulauan Selayar kurang dan perlu intervensi, karena baru 87 persen responden yang menilai pimpinan/kepala telah memberikan keteladanan untuk mendorong pencegahan korupsi. Pada saat yang sama, kondisi upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar relatif tidak berubah pada tahun ini.

g. Upaya Pencegahan Korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar: 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 Kepulauan Selayar pada tahun 2022 berada pada tingkat Rendah. Berikut adalah uraian upaya pencegahan korupsi per komponen:

1. Ada 85 persen responden yang percaya para pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar melaporkan LHKPN/LHKASN. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tergolong sedang dan perlu ditingkatkan. Sementara itu, tahun ini, upaya pencegahannya di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif sama dibanding tahun lalu.
2. Menurut 61 persen responden, pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar telah melaporkan/menolak gratifikasi. Ini berarti upaya sosialisasi antikorupsinya rendah dan perlu perbaikan segera. Sedangkan, dibanding tahun lalu, upaya pencegahan dengan menolak gratifikasi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung stagnan.
3. Sedikit sekali, yaitu 61 persen responden yang yakin bahwa pegawai di Pemerintah

Kabupaten Kepulauan Selayar melaporkan/menolak suap. Kondisi ini menunjukkan sosialisasi antikorupsi yang masih rendah sehingga membutuhkan intervensi. Sementara, upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung stagnan jika dibanding tahun lalu.

4. Hanya ada 30 persen responden yang menilai para pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui. Upaya sosialisasi antikorupsinya rendah, sehingga perlu segera ada intervensi. Pada saat yang sama, upaya pencegahan dengan melaporkan tindakan korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif sama dibanding tahun lalu.
5. Hanya 55 persen responden yang menilai para pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar menghindari konflik kepentingan. Artinya, sosialisasi antikorupsi

yang dilakukan rendah dan harus segera ada intervensi. Sementara itu, tahun ini upaya pencegahan untuk menghindari konflik kepentingan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif tetap.

Tabel 4.7 Upaya Pencegahan Korupsi dalam bentuk Sosialisasi Antikorupsi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Pelaporan LHKPN/LHKASN	0.81	0.85	Sedang	Sedang
Pelaporan Gratifikasi	0.59	0.61	Rendah	Rendah
Pelaporan Suap	0.60	0.61	Rendah	Rendah
Pelaporan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui	0.27	0.30	Rendah	Rendah
Menghindari konflik kepentingan	0.54	0.55	Rendah	Rendah
Keyakinan bahwa pegawai yang diduga melakukan korupsi akan diproses sesuai ketentuan	0.94	0.93	Tinggi	Sedang
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Organisasi untuk mendorong pencegahan korupsi	0.86	0.84	Kurang	Kurang
Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Unit Kerja untuk mendorong pencegahan korupsi	0.87	0.87	Kurang	Kurang

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

1. Penilaian buruk diberikan oleh 12 persen responden terhadap kejelasan informasi tentang standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Kondisi ini menunjukkan risiko sangat tinggi, yang membutuhkan langkah perbaikan serius dan segera. Pada saat yang sama, tahun ini, risiko ketidakjelasan informasi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung tetap dibanding tahun lalu.
2. Harus ada penanganan serius dan segera, untuk mengatasi risiko sangat tinggi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebab sebanyak 11 persen responden menilai standar dan prosedur terkait tugas/layanan yang ditetapkan, sulit diikuti. Sementara itu, angka risikonya di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, relatif sama dibanding tahun lalu.
3. Ada risiko sangat tinggi dalam hal pemberian perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan untuk pengguna layanan/stakeholder/pihak tertentu pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, seperti disampaikan oleh 53 persen responden, sehingga perlu ditangani serius secepat mungkin. Pada saat yang sama,

Tabel 4.8 Risiko Korupsi dari Transparansi dan Keadilan Layanan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Kejelasan informasi terkait SOP pelaksanaan tugas/layanan	0.11	0.12	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Kemudahan untuk mengikuti SOP	0.11	0.11	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Adanya perlakuan istimewa yang tidak sesuai aturan kepada pengguna layanan/pihak tertentu	0.24	0.53	Sedang	Sangat Tinggi
Aspek SARA dalam pelaksanaan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan	0.36	0.55	Tinggi	Sangat Tinggi

risiko munculnya perlakuan istimewa yang melanggar aturan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung naik dibanding tahun lalu.

4. Menurut 55 persen responden, suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya dapat mempengaruhi petugas di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar tatkala melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan. Risikonya sangat tinggi, sehingga harus secepat mungkin ditangani. Sementara itu, pada tahun ini risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat dibanding tahun lalu.

b. Risiko Korupsi dari Sisi Integritas Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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 Kepulauan Selayar, semakin rendah juga risiko korupsi.

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

1. Ada 2 persen responden yang mengaku pernah mendengar/melihat pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar menerima pemberian (uang, barang, fasilitas) di luar ketentuan saat melaksanakan tugas. Meski masih rendah, risiko terhadap integritas ini harus segera ditangani. Pada saat yang sama, risiko terhadap integritas di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar lebih rendah dibanding tahun lalu..
2. Sebesar 4 persen responden mengaku, dalam 12 bulan terakhir, pernah dimintai

Tabel 4.9 Risiko Korupsi dari sisi Integritas Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

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

sesuatu (uang, barang, fasilitas) untuk alasan administrasi, transport, rokok, kopi, dll, di luar ketentuan saat berurusan dengan petugas di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Risiko terhadap integritas ini harus ditangani secara serius. Sementara itu, dibanding tahun lalu, risiko pegawai meminta barang atau uang di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung stagnan..

3. Terdapat 4 persen responden yang mengaku telah memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas) pada pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar saat mengurus layanan. Risiko terhadap integritas harus segera ditangani. Pada saat yang sama, risiko terhadap integritas di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, 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 Kepulauan Selayar adalah Rendah. Aspek integritas pegawai di tahun 2022 dapat dijelaskan oleh hasil observasi berikut:

1. Sebesar 72 persen responden mengatakan melihat kampanye/imbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video, dll di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berarti upaya pencegahan korupsi sudah berada pada tingkatan tinggi dan harus dipertahankan.
2. Sebesar 62 persen responden yakin, kampanye/imbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video, di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar berhasil membuat pihak eksternal/pengguna layanan menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Sudah ada upaya yang cukup tinggi untuk mencegah korupsi dan harus dipertahankan atau ditambah.
3. Baru ada 86 persen responden yang berpendapat Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar telah banyak melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi. Artinya upaya pencegahan korupsi yang dilakukan masih kurang dan harus ditambah. Tetapi, tahun ini, ada kenaikan upaya pencegahan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Sebesar 56 persen responden melihat ada media pengaduan/pelaporan masyarakat terkait korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Kondisi ini menunjukkan langkah pencegahan korupsi yang dilakukan tergolong tinggi sehingga sebaiknya dipertahankan atau bisa ditambah.
5. Tercatat 77 persen responden menilai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan perlindungan kepada masyarakat yang melaporkan korupsi. Ini berarti upaya pencegahan korupsinya tergolong tinggi dan harus dipertahankan.
6. Sebesar 83 persen responden menyebut laporan masyarakat tentang korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar akan ditindaklanjuti. Kondisi ini menunjukkan upaya pencegahan korupsi yang tergolong tinggi sehingga perlu dipertahankan.
7. Terdapat 88 persen responden yang menilai bahwa semua pegawai yang bekerja/melayani di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar menjunjung tinggi kejujuran. Kondisi ini menggambarkan upaya pencegahan korupsi yang masih kurang sehingga harus ditambah. Sementara itu, jika dibanding tahun lalu, terjadi peningkatan upaya pencegahan korupsi di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.
8. Sangat sedikit responden, yaitu 83 persen yang menyatakan bahwa pegawai yang bekerja/melayani di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar menjalankan tugas sesuai aturan. Kondisi ini menunjukkan langkah pencegahan korupsi yang sangat rendah dan perlu digenjot. Sedangkan, ada penurunan upaya pencegahan tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, jika dibanding tahun lalu.

Tabel 4.10 Situasi Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Skor (2021)	Skor (2022)	Level Pencegahan (2021)	Level Pencegahan (2022)
Keberadaan kampanye/himbauan antikorupsi		0.72		Tinggi
Keberhasilan kampanye/himbauan antikorupsi dalam membentuk perilaku antikorupsi		0.62		Tinggi
Unit kerja sudah melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi	0.82	0.86	Rendah	Kurang
Adanya media pengaduan/pelaporan korupsi		0.56		Tinggi
Perlindungan terhadap pelapor korupsi		0.77		Tinggi
Tindaklanjut terhadap laporan korupsi		0.83		Tinggi
Pegawai menjunjung tinggi kejujuran	0.80	0.88	Rendah	Kurang
Pegawai menjalankan tugas sesuai aturan	0.84	0.83	Kurang	Rendah

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 Kepulauan Selayar:

1. Tidak ada responden yang mengatakan bahwa sering terjadi praktik suap di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, artinya risiko suap di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar ini tergolong rendah. Sementara itu, kondisi risiko praktik suap di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun dibanding tahun lalu.
2. Risiko pungli di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar rendah, karena tak seorang pun responden menyatakan bahwa sering ada pungli dalam setahun terakhir, yang berarti berisiko rendah. Sedangkan, risiko pungli di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung menurun dibanding tahun lalu.
3. Tidak ada responden yang meyakini, sering terjadi konflik kepentingan pada pejabat/pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar atau berisiko rendah. Sementara, dibanding tahun lalu, risiko konflik kepentingan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun.
4. Tidak ada responden yang menilai buruk kualitas transparansi layanan publik di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam setahun terakhir, yang artinya berisiko rendah. Pada saat yang sama, risiko terhadap kualitas transparansi layanan publik di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, cenderung tidak berubah dibanding tahun lalu.
5. Tercatat 20 persen responden menjawab, ada intervensi dari pihak lain terhadap layanan di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang menggambarkan risiko sedang serta perlu diwaspadai. Sementara itu, dibanding tahun lalu, risiko terjadinya intervensi pihak lain di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung stagnan.
6. Sebanyak 20 persen responden yang memberi penilaian buruk terhadap kualitas transparansi anggaran di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, dalam setahun terakhir. Tingkat risikonya tinggi serta harus ditangani secara serius. Sedangkan, risiko terhadap kualitas transparansi anggaran di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat dibanding tahun lalu.
7. Di antara para responden, tidak ada yang menyebut kualitas transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar bernilai buruk, dalam setahun terakhir. Artinya, berisiko rendah. Sementara, dibanding tahun lalu, kondisi risiko terhadap kualitas transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung turun.
8. Tidak ada responden yang memberi penilaian buruk terhadap tingkat objektivitas kebijakan SDM di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam setahun terakhir, yang berarti berisiko rendah. Pada saat yang sama, risiko terhadap objektivitas kebijakan sdm di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, lebih rendah dibanding tahun lalu.
9. Sebesar 40 persen responden menyatakan, kemampuan pihak internal di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk mendeteksi kasus korupsi, sangat buruk. Dengan demikian, ada risiko yang sangat tinggi dan membutuhkan penanganan serius sesegera mungkin. Sementara itu, risiko terhadap kemampuan di Pemerintah

Kabupaten Kepulauan Selayar mendeteksi kasus korupsi, cenderung lebih besar dibanding tahun lalu.

10. Sekitar 20 persen responden berpendapat, penerapan pesan-pesan sosialisasi antikorupsi di kalangan pegawai-pejabat di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cukup rendah dalam 12 bulan terakhir. Angka tersebut menunjukkan risiko sedang yang membutuhkan kewaspadaan. Meskipun demikian, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar lebih rendah.
11. Di antara para responden, tidak ada yang menyebut integritas pegawai di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar bernilai buruk atau berisiko rendah. Sementara, dibanding tahun lalu, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung

tidak berubah.

12. Ada banyak responden, yaitu 40 persen yang menyatakan, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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. Pada saat yang sama, risiko tersebut di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat dibanding tahun lalu.

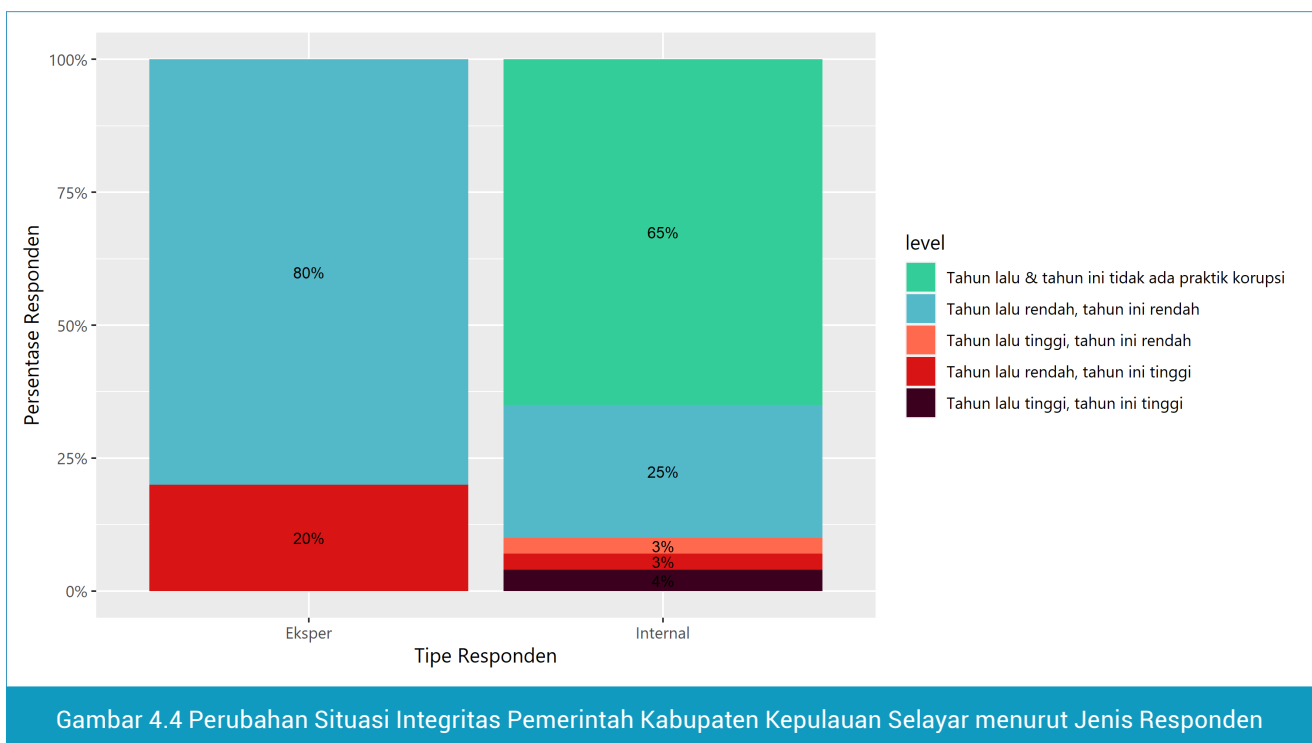
Tabel 4.11 Risiko Korupsi Eksper Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Deskripsi	Risiko Korupsi (2021)	Risiko Korupsi (2022)	Level Risiko (2021)	Level Risiko (2022)
Praktik Suap	0.17	0.0	Sedang	Rendah
Praktik Pungli	0.25	0.0	Tinggi	Rendah
Konflik Kepentingan	0.67	0.0	Sangat Tinggi	Rendah
Transparansi Layanan Publik	0.00	0.0	Rendah	Rendah
Intervensi Pihak Lain	0.17	0.2	Sedang	Sedang
Kualitas Transparansi Anggaran	0.08	0.2	Rendah	Tinggi
Kualitas Transparansi dan Akuntabilitas PBJ	0.25	0.0	Tinggi	Rendah
Objektivitas Kebijakan Manajemen SDM	0.25	0.0	Tinggi	Rendah
Kemampuan Mendeteksi Korupsi Internal	0.25	0.4	Tinggi	Sangat Tinggi
Penerapan Pesan-pesan Antikorupsi	0.33	0.2	Tinggi	Sedang
Integritas Pegawai	0.00	0.0	Rendah	Rendah
Keterlibatan Masyarakat dalam Pencegahan Korupsi	0.25	0.4	Tinggi	Sangat Tinggi

Perbaikan Situasi Integritas (Pegawai, Pengguna, Eksper)

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

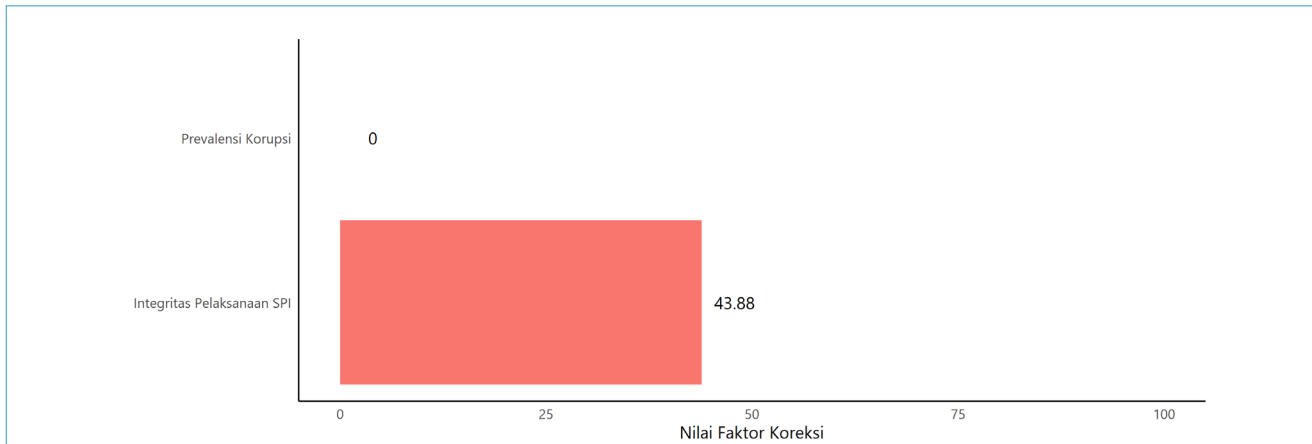
Berdasarkan jawaban yang diberikan responden internal dan eksper, mayoritas responden internal (65 persen) menyatakan bahwa situasi korupsi tidak mengalami perubahan, yakni masih tidak terjadi praktik korupsi. Sementara itu, mayoritas responden eksper (80 persen) paling banyak menyebutkan bahwa tidak mengalami perubahan, yakni praktik korupsi relatif masih rendah.



Faktor Koreksi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Skor indeks integritas untuk setiap peserta SPI 2022, termasuk Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, 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 Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Faktor Koreksi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar

Catatan Pelaksanaan SPI 2022

Pelaksanaan SPI 2022 di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar 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 Kepulauan Selayar sangat sedikit, yakni hanya sebesar 12.58 persen dari data populasi pegawai yang memiliki informasi memadai untuk masuk sebagai kriteria sampel. Ini merupakan angka yang sangat rendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan sistem pendataan pegawai. Sementara itu, untuk data pengguna layanan, hanya sebesar 10.73 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 Kepulauan Selayar secara akurat. KPK tidak mendeteksi adanya praktik yang tidak sesuai dengan integritas pelaksanaan SPI pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. 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 Kepulauan Selayar:

- Risiko korupsi pada integritas pelaksanaan tugas dapat dikatakan sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek, seperti pada penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, adanya konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya, adanya atasan yang memberi perintah tidak sesuai aturan, risiko gratifikasi/suap, termasuk adanya pegawai yang melanggar aturan.
- Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian berupa gratifikasi/suap/pemerasan masih ada (skala sedang). Untuk itu, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan anggaran berada pada tingkat sangat tinggi setidaknya untuk satu aspek. Risiko ini dapat terjadi pada penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
- Risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa masih berada pada tingkat sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek PBJ. Bentuknya 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, serta hasil PBJ yang tidak bermanfaat.
- Risiko korupsi dalam pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih berada pada level tinggi di instansi ini. Setidaknya terdapat satu aspek pengelolaan SDM yang memiliki risiko tinggi. Risiko ini dapat disebabkan konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi.
- Risiko perdagangan pengaruh (trading in influence) di instansi ini berada pada tingkat yang sangat tinggi, setidaknya pada satu aspek. Risiko ini ditengarai terjadi pada area-area rawan seperti saat penentuan program/kegiatan, penentuan pemenang tender, perizinan, pemberian sanksi/denda, rekrutmen pegawai, dan pemberian/penyaluran bantuan.
- Sosialisasi antikorupsi telah dilakukan di instansi ini dan termasuk dalam kategori sedang jika dibandingkan dengan rata-rata nasional. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tetap perlu dirancang agar lebih efektif untuk menjadikan kalangan pegawai dapat menghindari konflik kepentingan, melaporkan/menolak gratifikasi/suap, dan melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui.
- Hasil SPI menunjukkan bahwa indikator transparansi berada pada angka yang relatif baik (di atas rata-rata nasional), terutama terkait informasi yang memadai dan kemudahan akses bagi pihak eksternal.
- Kalangan eksternal menilai setidaknya 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 Kepulauan Selayar dapat melakukan beberapa hal upaya pencegahan korupsi sebagai berikut:

- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye kepada seluruh pemangku kepentingan, terkait upaya pencegahan yang telah dilakukan (jika sudah ada), khususnya yang berkaitan dengan hal-hal berikut: (1) Kebijakan, regulasi, dan mekanisme pelaporan/pengelolaan gratifikasi di instansi. (2) Penegakan sanksi/hukuman penerimaan suap/gratifikasi. (3) Pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan untuk menciptakan perilaku yang menghindari penerimaan suap/gratifikasi.
- (4) Mekanisme pengaduan tindakan suap/gratifikasi dan tindak lanjutnya, serta perlindungan terhadap pelapor baik dari pihak internal maupun eksternal.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap pengawasan internal agar lebih proaktif, seperti audit berkala untuk mendeteksi penyalahgunaan anggaran dalam bentuk penyalahgunaan perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan dan memastikan hal-hal berikut: (1) Menyusun proses dan alur dari perencanaan hingga pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Memperkuat peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Membangun mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa. (4) Memastikan dan memperkuat vendor management system. (5) Penegakan pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan. (6) Implementasi proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Perbaikan mendasar dalam proses promosi dan mutasi pegawai, dengan memastikan implementasi dan internalisasi aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.
- Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi yang sudah dilakukan dengan memastikan hal-hal berikut: (1) Memasukkan larangan dan sanksi terkait pelaksanaan tugas dalam kode

etik di instansi dan/atau regulasi internal lainnya. (2) Internalisasi melalui pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan di instansi untuk menciptakan perilaku baru dalam melaksanakan tugas. (3) Menyusun kebijakan, regulasi, dan mekanisme penanganan benturan kepentingan di instansi. (4) Menyusun program/kegiatan bagi calon pimpinan/pejabat di instansi untuk meningkatkan integritas dan deklarasi konflik kepentingan yang dimiliki sebelum menjabat. (5) Membangun mekanisme pengawasan internal untuk mendeteksi intervensi dan benturan kepentingan sebelum, saat, dan setelah pimpinan menduduki jabatan.

- Mengoptimalkan upaya internalisasi peningkatan kesadaran dan perilaku melaporkan LHKPN melalui: (1) Sosialisasi, kampanye, dan pelatihan secara periodik dan berkelanjutan. (2) Memperkuat aturan dengan memperluas cakupan wajib lapor, sanksi dll. (3) Mengaitkan pelaporan dengan syarat untuk mendapatkan hak (promosi, insentif, dll). (4) Memberikan hukuman sosial/administratif kepada yang tidak melapor.
- Mempertahankan penyediaan informasi tentang pelaksanaan tugas yang memadai, meskipun sebagian besar responden menganggap penyediaan informasi sudah baik.
- Perbaiki 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.

