

KPK

Komisi Pemberantasan Korupsi

HASIL SPI 2023
Kabupaten Toraja Utara

Survei
Penilaian
Integritas



KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

TIBE INSTANSI : Pemerintah Kabupaten
NAMA INSTANSI : Kabupaten Toraja Utara
KATEGORI : rentan

SKOR SPI

65.38

KOMPONEN INTERNAL

77.56

DIMENSI	NILAI
PERDAGANGAN PENGARUH	72.45
PENGELOLAAN PBJ	87.99
PENGELOLAAN SDM	68.99
PENGELOLAAN ANGGARAN	85
INTEGRITAS PELAKSANAAN TUGAS	83.74
TRANSPARANSI	82.03
SOSIALISASI ANTI KORUPSI	66.02

KOMPONEN EKSTERNAL

84.67

DIMENSI	NILAI
TRANSPARANSI DAN KEADILAN LAYANAN	78.58
INTEGRITAS PEGAWAI	95.59
UPAYA PENCEGAHAN KORUPSI	78.47

KOMPONEN EKSPER

50.57

DIMENSI	NILAI
INTEGRITAS INSTANSI	50.57

FAKTOR KOREKSI

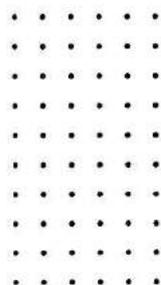
4.61

KPK

Komisi Pemberantasan Korupsi

PANDUAN INTERPRETASI HASIL SPI

Survei
Penilaian
Integritas



KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

APA ITU SPI?

Survei Penilaian Integritas (SPI) merupakan survei yang dirancang untuk mengukur potensi terjadinya korupsi pada setiap instansi pemerintah. Hasil skor SPI yang diperoleh instansi harus dianalisis lebih lanjut agar dapat ditarik kesimpulan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk perbaikan sistem internal instansi.



SPI menghasilkan nilai dalam rentang 0 - 100, yang berarti bahwa semakin rendah skor SPI menunjukkan potensi korupsi yang semakin parah. SPI membagi instansi ke dalam 3 (tiga) kategori berdasarkan nilai skornya. Skor 0-72 termasuk dalam **kategori merah**, yang artinya praktik korupsi dinilai masih marak terjadi pada instansi berdasarkan penilaian dari pegawai internal, pihak eksternal/masyarakat, dan para ahli. Skor 72-78 termasuk dalam **kategori kuning** yang berarti bahwa praktek korupsi masih banyak terjadi meskipun tidak separah instansi yang berada pada area merah. Skor di atas 78 berada dalam **kategori hijau** yang menunjukkan bahwa potensi korupsi masih terdeteksi namun dalam frekuensi yang relatif rendah atau hanya dilakukan oleh oknum-oknum pegawai. Kondisi tersebut juga menggambarkan bahwa sistem pada instansi sudah bekerja namun belum dapat mencegah oknum melakukan praktik korupsi.

Skor SPI terbentuk dari 4 komponen. Sebagaimana grafis berikut:



Keempat komponen tersebut menggambarkan sumber data atau responden SPI serta bobotnya dalam penentuan skor, yaitu:

1. Komponen Internal (bobot 30,5%)

Responden komponen internal adalah pegawai instansi yang terpilih secara acak (*random*) dari daftar pegawai. Setelah terpilih, responden dihubungi melalui *Whatsapp* untuk mengisi kuesioner SPI pada *platform* yang disediakan oleh KPK. Jawaban atas kuesioner tersebut menjadi sumber dalam perhitungan komponen internal SPI.

2. Komponen Eksternal (bobot 32,8%),

Responden komponen eksternal adalah masyarakat yang pernah berhubungan dengan instansi seperti pemasok barang/jasa, pemohon ijin/rekomendasi, dan sebagainya. Dari seluruh daftar pihak eksternal, dilakukan pemilihan secara acak kemudian dihubungi melalui *Whatsapp* berupa ajakan untuk ikut serta mengisi kuesioner SPI.

3. **Komponen Ekspert** atau Para Ahli (bobot 36,7%)

Dalam komponen ini responden adalah individu yang dipandang memiliki pengetahuan tentang kondisi instansi, misalnya Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang setiap tahun melakukan audit atas keuangan instansi, Ombudsman, jurnalis, hingga akademisi. Responden ekspert yang terpilih akan diminta untuk mengisi kuesioner secara terpisah dan skor yang diberikan akan berkontribusi terhadap skor SPI instansi yang dinilai.

4. **Komponen Koreksi** (rentang nilai dari nol hingga minus 20)

Komponen ini merupakan pengurang dari skor komponen internal, eksternal, dan ekspert. Jika tidak ada sesuatu yang memenuhi kriteria koreksi, maka instansi mendapatkan nilai 0 (nol). Hal tersebut berarti bahwa tidak ada nilai pengurang dari skor SPI yang diperoleh instansi pada ketiga komponen SPI yang lain. Sebaliknya, ketika ada kriteria koreksi yang terpenuhi, maka skor SPI yang diperoleh akan dikurangi dengan faktor koreksi.



Faktor koreksi terdiri dari 2 (dua) kriteria dengan skor per kriteria masing-masing sebesar -10 (minus sepuluh). Jika salah satu kriteria terpenuhi, maka instansi akan mendapat pengurangan skor sebesar 10 (sepuluh) poin sedangkan apabila kedua kriteria terpenuhi maka skor SPI instansi akan dikurangi 20 (dua puluh) poin.

- Kriteria koreksi pertama adalah **kecukupan data/informasi** tentang instansi termasuk penyediaan data responden. Instansi akan mendapatkan nilai faktor koreksi sebesar -10 (minus sepuluh) apabila ditemukan pengaturan responden SPI, terdapat data-data responden yang tidak diberikan, dan/atau data responden diberikan namun tidak lengkap. Oleh karena itu, secara umum kriteria ini mengukur tata kelola data responden dan ada/tidaknya upaya mempengaruhi independensi para responden.
- Kriteria koreksi kedua adalah **fakta terjadinya kasus korupsi** di instansi pada tahun dilaksanakannya SPI. Bila ada pegawai atau pimpinan instansi yang terlibat dalam tindak pidana korupsi, baik sebagai tersangka, terdakwa atau terpidana, maka kriteria koreksi menjadi terpenuhi. Hal tersebut berarti bahwa instansi tersebut mendapatkan faktor koreksi sebesar -10 (minus sepuluh).

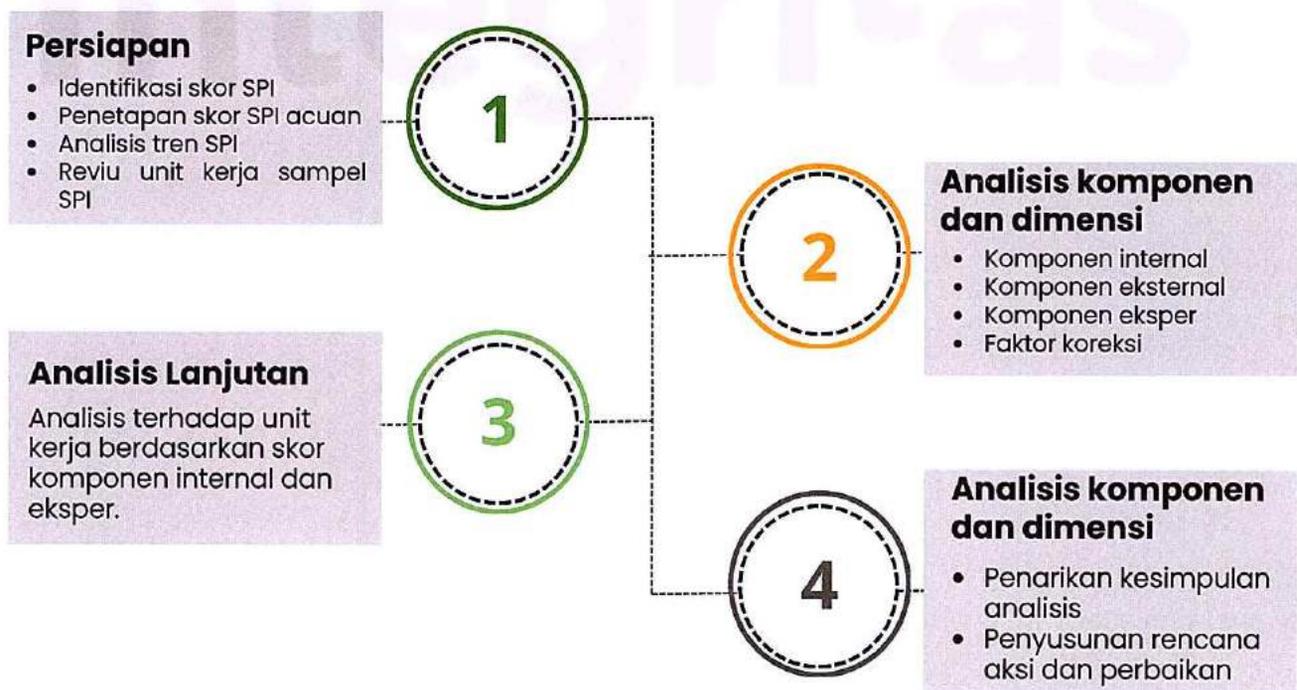
Sebagai contoh jika skor SPI dari responden internal, eksternal, dan ekspert adalah 70 tetapi ditemukan adanya pengurangan jawaban responden atau pengaturan responden, maka nilai 70 tersebut akan dikurangi 10 sehingga menjadi 60. Selanjutnya, jika di instansi tersebut juga ditemukan adanya kasus korupsi berupa OTT atau penetapan tersangka dari pejabat/pegawai instansi, maka instansi tersebut akan kembali mendapatkan pengurangan maksimal yaitu 10 poin sehingga skor akhir SPI dari instansi tersebut menjadi 50.

ANALISIS SKOR SPI

Analisis skor SPI merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menemukan fokus utama perbaikan yang harus dilakukan oleh instansi dalam upaya pencegahan korupsi berdasarkan hasil dari SPI di instansi tersebut. Rangkaian kegiatan analisis skor SPI dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Masing-masing tahapan tersebut harus dilakukan oleh instansi agar dapat memperoleh kesimpulan yang tepat tentang kondisi kerawanan korupsi di instansi tersebut serta dapat dirumuskan upaya perbaikan yang tepat agar korupsi tidak terjadi di instansi tersebut. Secara lebih detail, tiap tahapan analisis skor SPI dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dengan memulai akses pada website **jaga.id** menggunakan akun yang telah dimiliki oleh instansi, kemudian pilih kementerian lembaga/pemerintah daerah yang akan dianalisis. Selanjutnya, analisis terhadap SPI dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

A. Identifikasi Skor SPI Instansi

Lihat skor SPI, warna, serta tingkat kerentanan instansi

Langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi dalam rangkaian analisis SPI adalah melihat skor SPI serta kategori instansi tersebut. Sebagai contoh jika instansi mendapat nilai kurang dari 72, maka instansi tersebut berada pada kategori merah atau rentan. Skor serta kategori instansi tersebut berfungsi sebagai gambaran bagi instansi dalam melakukan analisis lanjutan.

Bandingkan skor SPI instansi dengan instansi lain

Selanjutnya, instansi dapat membandingkan skor SPI instansi dengan instansi lain yang sejenis. Misalnya, instansi pemerintah kabupaten/kota dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di provinsi yang sama, provinsi dibandingkan dengan provinsi lain, ataupun kementerian/lembaga dibandingkan dengan instansi lain di tingkat pusat.

Analisis perbandingan lanjutan

Untuk lebih mempertajam perbandingan, SPI mengelompokkan kementerian/lembaga, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota ke dalam 3 kategori berdasarkan besarnya anggaran/jumlah SDM. Kategori tersebut adalah Anggaran Besar, Anggaran Sedang dan Anggaran Kecil. Oleh karena itu, perbandingan skor SPI sebaiknya juga dilakukan untuk kategori yang sama, misalnya perbandingan skor SPI provinsi dilakukan dengan melihat skor provinsi lain di kategori anggaran yang sama (besar, sedang atau kecil). Demikian juga perbandingan skor SPI kabupaten, selain dibandingkan dengan kabupaten lain di provinsi yang sama, perbandingan perlu juga dilakukan dengan kabupaten lain dengan kategori anggaran yang sama.

B. Penetapan Skor SPI Acuan



Instansi harus menetapkan nilai acuan yang dijadikan tujuan bagi perbaikan skor SPI. Skor SPI acuan diperlukan untuk menentukan target perbaikan. Agar lebih realistis, perbaikan sebaiknya dilakukan secara bertahap. Skor acuan juga dapat digunakan untuk menetapkan fokus perbaikan ke depan, baik pada komponen (internal, eksternal, eksper), dimensi yang diukur, maupun unit kerja yang terpilih pada saat survey.

Sebagai contoh jika skor SPI instansi anda berada pada zona merah (rentan), maka nilai skor acuan yang dianjurkan adalah skor pada zona kuning (73). Demikian juga ketika skor instansi anda di wilayah kuning, maka skor acuan setidaknya ditetapkan pada skor zona hijau yang terendah (78). Demikian selanjutnya, kecuali untuk skor instansi yang sudah berada di zona hijau, maka skor acuannya dapat ditetapkan menjadi 100.

C. Analisis Tren Skor SPI



Tren SPI harus menjadi bagian dalam proses analisis yang dilakukan oleh instansi. Instansi harus melihat tren SPI dari tahun ke tahun baik komponen internal, eksternal, maupun eksper. Selain bermanfaat untuk melakukan pendalaman analisis pada masing-masing komponen, analisis tren juga dapat digunakan untuk melihat apakah upaya perbaikan yang dilakukan telah berjalan efektif atau belum.

Komponen SPI yang mengalami kenaikan menunjukkan bahwa upaya perbaikan yang dilakukan oleh instansi telah memberikan dampak yang baik. Sebaliknya, penurunan pada komponen SPI menandakan bahwa upaya perbaikan yang dilakukan oleh instansi belum memberikan dampak yang baik dalam pencegahan korupsi di instansi tersebut. Analisis lebih lanjut terhadap komponen SPI dapat difokuskan pada komponen yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

D. Identifikasi Unit Kerja Sampel SPI

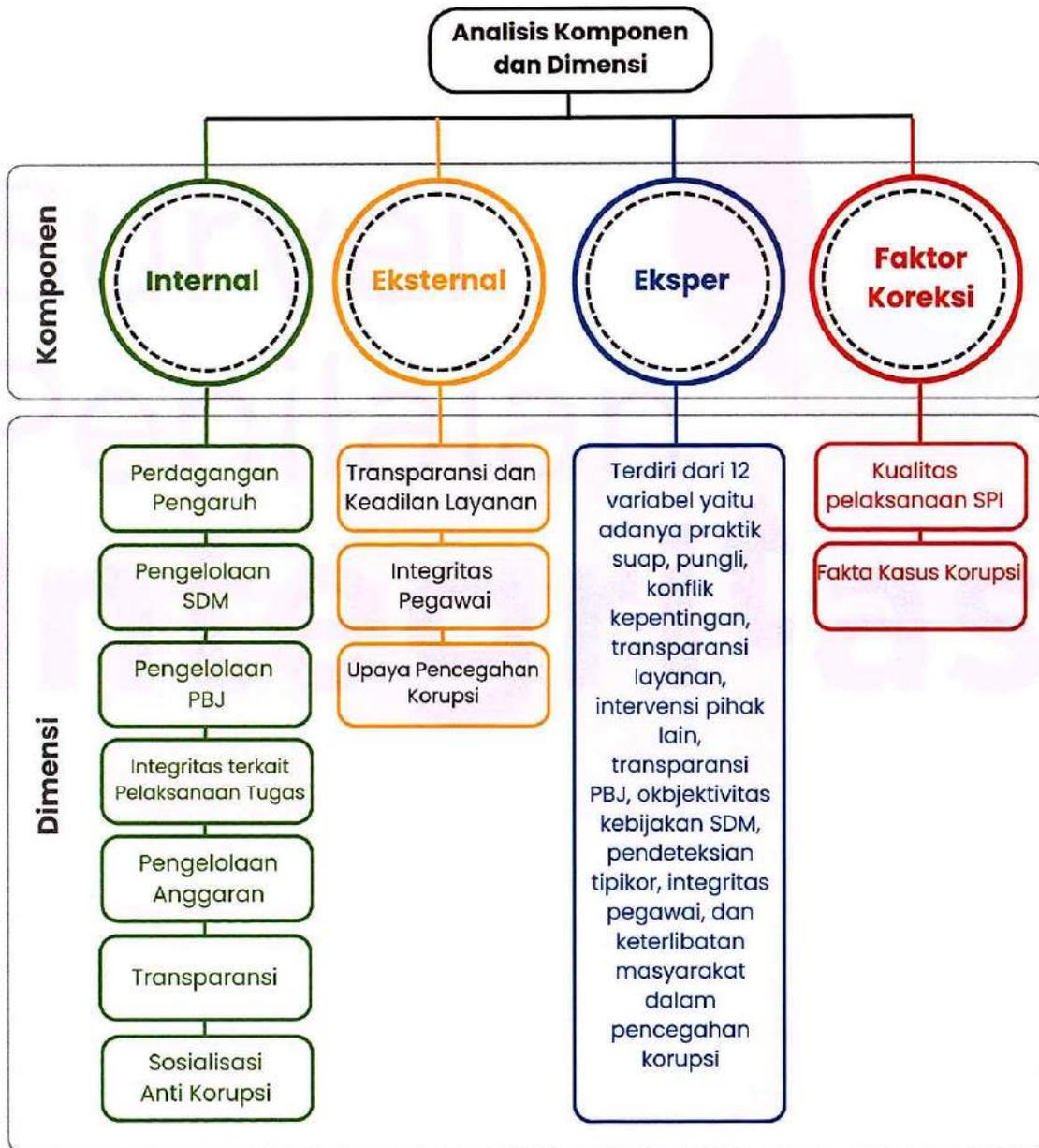
Idealnya, unit kerja yang dipilih sebagai sampel SPI adalah unit kerja yang memiliki risiko korupsi yang tinggi. Hal tersebut dimaksudkan agar SPI dapat memberikan gambaran yang utuh tentang kondisi instansi. Unit kerja tersebut antara lain:

- Unit kerja yang mengelola anggaran yang besar, terutama pengadaan barang dan jasa.
- Unit kerja yang memberikan layanan dan berinteraksi langsung dengan masyarakat, terutama untuk permohonan ijin/rekomendasi.
- Unit kerja yang berkaitan dengan pengelolaan SDM mulai dari proses rekrutmen, mutasi, promosi, hingga pensiun.

Unit kerja tersebut nantinya menjadi target perbaikan setelah analisis dilakukan. Oleh karena itu, ketika SPI yang telah dilaksanakan tidak melibatkan unit kerja yang beresiko tinggi sebagai sampel, maka instansi harus memastikan unit kerja beresiko tinggi tersebut menjadi sampel pada pelaksanaan SPI di tahun yang akan datang.

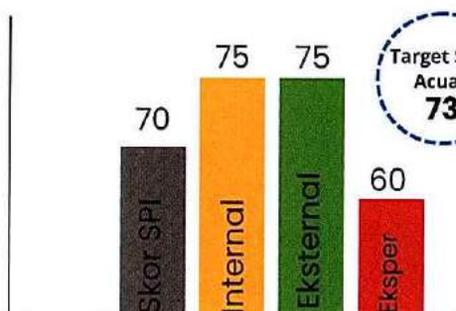
2. Analisis Komponen dan Dimensi

Analisis komponen dan dimensi dilakukan untuk menentukan fokus utama perbaikan (baik komponen maupun dimensi) yang harus dilakukan oleh instansi. Analisis komponen dan dimensi dilakukan terhadap komponen dan dimensi SPI sebagai berikut:



Tahapan analisis komponen SPI adalah sebagai berikut:

- Lakukan analisis skor SPI untuk masing masing komponen serta tren komponen SPI dari tahun ke tahun.
- Tetapkan fokus analisis pada komponen (internal, eksternal, eksper atau seluruhnya) yang skornya berada dibawah skor acuan atau yang mengalami tren penurunan.



Berdasarkan grafik di samping, diketahui bahwa skor SPI tahun ini adalah 70 yang terdiri dari komponen internal dengan skor 75, komponen eksternal dengan skor 75, dan komponen eksper dengan skor 60. Dengan target nilai acuan 73, maka fokus perbaikan diarahkan pada komponen eksper mengingat komponen eksper masih berada di bawah nilai acuan yang ditetapkan oleh instansi.

Masing-masing instansi harus melihat secara detail nilai setiap komponen sehingga dapat menentukan fokus utama perbaikan agar pencegahan korupsi dapat berjalan secara lebih efektif. Termasuk ke dalam fokus analisis komponen adalah nilai faktor koreksi sebagaimana contoh analisis pada tabel berikut ini:

Skor SPI	Komponen Internal	Komponen Eksternal	Komponen Ekspers	Faktor Koreksi*
75	85	85	85	-10

Target Skor Acuan
78

*ditemukan pengkondisian jawaban responden

Dalam kasus sebagaimana tabel di atas, perbaikan pada komponen internal, eksternal, dan eksper tetap harus dijalankan namun bukan menjadi prioritas utama mengingat nilai pada ketiga komponen tersebut sudah berada di atas skor acuan. Fokus utama perbaikan adalah pada faktor koreksi yang bernilai -10 (minus sepuluh) dan menjadi pengurang skor SPI secara keseluruhan. Karena faktor koreksi muncul akibat adanya pengkondisian jawaban responden, upaya yang dapat dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan skor SPI adalah dengan memperbaiki proses pengumpulan data agar independensi responden dapat terjaga atau tidak ada pengarahan dan pengkondisian survei.

Selain berfokus pada komponen yang berada di bawah skor acuan, fokus perbaikan juga diarahkan pada komponen yang menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun. Komponen yang menunjukkan penurunan setiap tahun, meskipun nilainya di atas nilai acuan, tetap perlu dilihat rinciannya. Penurunan pada setiap komponen menunjukkan bahwa kondisi di instansi tersebut mengalami perburukan atau mengalami kenaikan potensi terjadinya korupsi. Sebagai contoh komponen eksternal yang menurun setiap tahun secara sederhana dapat diartikan sebagai memburuknya pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat. Demikian juga untuk komponen internal dan eksper.

Mengingat setiap komponen SPI terdiri dari beberapa dimensi, instansi perlu menetapkan dimensi yang menjadi fokus utama perbaikan sehingga upaya perbaikan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Upaya perbaikan ke depan secara spesifik dilakukan pada dimensi-dimensi yang berada di bawah nilai acuan. Misalnya skor komponen internal instansi berada di bawah nilai acuan, maka dapat dimulai dengan melakukan analisis dari komponen internal.



A. Analisis Komponen Internal

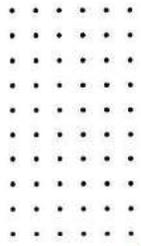
Komponen internal terdiri dari 7 (tujuh) dimensi yang menjelaskan kondisi korupsi serta kualitas upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan oleh instansi berdasarkan penilaian pegawai internal. Secara ringkas, ketujuh dimensi tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut ini:



Analisis terhadap dimensi internal dilakukan dengan mengidentifikasi dimensi yang memiliki nilai di bawah skor acuan SPI. Selanjutnya, instansi harus melakukan upaya perbaikan untuk menutup celah korupsi pada dimensi tersebut, meningkatkan nilai pada dimensi, dan pada akhirnya meningkatkan skor SPI instansi.

Setiap dimensi memiliki karakteristik khusus mengingat setiap dimensi memberikan gambaran yang spesifik tentang kondisi korupsi serta kualitas pencegahan korupsi di instansi sehingga perlu dianalisis secara hati-hati agar instansi dapat merumuskan upaya perbaikan yang tepat.

Komponen Internal
Komponen Eksternal
Komponen Ekspers
Faktor Koreksi



● Dimensi Perdagangan Pengaruh

Dimensi perdagangan pengaruh menilai apakah keputusan strategis di instansi masih banyak dipengaruhi oleh orang atau pihak tertentu di luar sistem. Hal tersebut dilakukan untuk mempengaruhi atau bahkan menganulir hasil dari sistem. Sebagai contoh pada proses penerbitan ijin yang meskipun tidak memenuhi syarat namun tetap diproses dan diterbitkan ijinnya karena adanya intervensi dari pihak lain. Demikian juga proses pengadaan barang dan jasa yang sejak awal diarahkan untuk memenangkan vendor tertentu karena adanya intervensi baik dari pihak internal maupun eksternal instansi. Intervensi tersebut pada akhirnya membuat proses pengadaan barang dan jasa hanya menjadi sebuah formalitas belaka dan membuat sistem pengadaan barang jasa tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Semakin rendah nilai pada dimensi perdagangan pengaruh menandakan bahwa pengambilan keputusan strategis di instansi tersebut banyak dipengaruhi oleh orang atau pihak tertentu.

Untuk meningkatkan nilai pada dimensi ini, instansi harus mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses pengambilan keputusan sehingga intervensi atau pengaruh lain dari luar sistem akan terlihat oleh seluruh pihak. Pada saat yang sama, setiap keputusan penting yang dihasilkan oleh sistem, perlu dikomunikasikan kepada pegawai di internal instansi sehingga pegawai internal tidak mempersepsikan bahwa keputusan tersebut adalah hasil intervensi dari pihak lain.

● Dimensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dimensi ini menilai apakah terdapat korupsi pada proses pengelolaan SDM instansi. Pengelolaan SDM dimulai dari proses rekrutmen, promosi dalam jabatan tertentu, maupun mutasi atau pindah pegawai di suatu instansi. Dimensi ini juga menilai apakah proses tersebut didasarkan pada kekerabatan, nepotisme, pemberian sesuatu, hingga jual beli jabatan.

Upaya Perbaikan Dimensi Pengelolaan SDM

Implementasi sistem merit, perbaikan tata kelola pengelolaan SDM, peningkatan transparansi, serta pengelolaan saluran pengaduan

Untuk mendorong perbaikan pada dimensi ini, instansi perlu mengimplementasikan sistem merit, meningkatkan transparansi, memperbaiki tata kelola proses rekrutmen, promosi, maupun mutasi pegawai serta membuka serta mengelola pengaduan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Transparansi proses pengelolaan SDM juga perlu dilakukan kepada pihak internal instansi agar tidak memunculkan anggapan atau persepsi negatif. Sebagai contoh ketika seseorang mendapat promosi, maka perlu disampaikan kepada internal instansi terkait alasan dan kriteria promosi yang digunakan secara transparan sehingga tidak muncul anggapan bahwa promosi tersebut hanya dapat diperoleh dengan syarat menyediakan dana kepada atasan atau kepala kantor.

Sebagai bagian dari penguatan sistem pengelolaan SDM, mekanisme pengaduan perlu dibangun untuk memfasilitasi pihak internal instansi yang merasa bahwa sistem pengelolaan SDM tidak berjalan dengan semestinya. Sebagaimana sistem pengaduan pada umumnya, instansi perlu memastikan bahwa setiap pengaduan mendapatkan respon dan tindak lanjut yang tepat. Instansi juga perlu menetapkan jangka waktu serta penyelesaian pengaduan serta mekanisme penyampaian informasi tentang status pengaduan secara transparan kepada pengadu. Hal tersebut menjadi faktor penting bagi penguatan dimensi pengelolaan SDM.

● Dimensi pengadaan barang dan jasa

Dimensi ini menilai ada tidaknya korupsi pada proses pengadaan barang dan jasa. Korupsi dalam proses PBJ dapat terjadi di semua tahapan pengadaan baik pada proses perencanaan, penganggaran, pemilihan pemenang, sampai proses pelaksanaan pekerjaan. Banyaknya kasus korupsi terkait PBJ membuktikan bahwa korupsi memang terjadi di seluruh tahapan pengadaan barang dan jasa.

Upaya Perbaikan Dimensi PBJ

PBJ secara elektronik, penguatan APIP, dan transparansi proses PBJ

Perbaikan yang dapat dilakukan pada dimensi pengadaan barang dan jasa diantaranya dengan melaksanakan proses pengadaan barang dan jasa menggunakan sistem elektronik seperti *e-katalog* atau *e-purchasing*, peningkatan kapasitas APIP melalui pemanfaatan *e-audit*, serta peningkatan transparansi proses pengadaan barang dan jasa.

PBJ secara elektronik menjadi salah satu kunci dalam mencegah terjadinya korupsi di sektor ini. Selain membuat proses PBJ menjadi lebih cepat dan murah, PBJ secara elektronik bersifat lebih terbuka sehingga dapat diawasi oleh semua pihak dan pada akhirnya menutup celah terjadinya korupsi.

Sebagai bagian dari penguatan sistem PBJ, inspektorat selaku aparat pengawas internal pemerintah harus memiliki akses *e-audit* serta menggunakannya untuk melakukan pengawasan terhadap proses PBJ di instansinya. Fitur *e-audit* memungkinkan APIP untuk dapat mendeteksi keanehan atau ketidaknormalan dalam proses PBJ, melakukan klarifikasi serta validasi atas keanehan tersebut, sekaligus menggunakan informasi tersebut sebagai bahan analisis lanjutan untuk menemukan adanya penyimpangan, termasuk adanya tindak pidana korupsi dalam proses PBJ di instansinya.

Transparansi proses PBJ kepada internal pegawai juga perlu dilakukan agar pegawai internal meyakini bahwa proses PBJ telah berjalan sesuai ketentuan sehingga akan meningkatkan skor SPI dari perspektif pegawai internal.

● Dimensi Integritas Terkait Pelaksanaan Tugas

Dimensi integritas terkait pelaksanaan tugas berkaitan dengan perilaku korupsi yang terjadi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai, seperti penyalahgunaan fasilitas kantor, penerimaan gratifikasi atau sesuatu dari pengguna layanan, nepotisme, dan perilaku korupsi lainnya.

Upaya Perbaikan Dimensi Integritas terkait Pelaksanaan Tugas

Sosialisasi Tolak Gratifikasi serta Pengelolaan WBS

Sosialisasi anti korupsi dan tolak gratifikasi menjadi fokus utama dalam upaya perbaikan integritas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, instansi juga harus mengembangkan *whistleblowing system* yang responsif.

Untuk meningkatkan nilai pada dimensi ini, instansi dapat melaksanakan sosialisasi anti korupsi dan tolak gratifikasi untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya integritas. Instansi juga harus membangun dan mengelola saluran pengaduan serta memberikan respon yang baik atas setiap pengaduan yang diterima. Agar berjalan lebih efektif, saluran pengaduan tersebut sebaiknya bersifat terintegrasi dan dapat menampung pengaduan terkait seluruh dimensi yang diukur dalam SPI. Selanjutnya, instansi harus mendorong partisipasi masyarakat untuk melaporkan setiap perilaku korupsi yang terjadi dalam pelaksanaan tugas di instansi tersebut.

● Dimensi Pengelolaan anggaran

Dimensi ini menilai ada atau tidaknya penyalahgunaan anggaran pada instansi seperti perjalanan dinas fiktif, penyalahgunaan anggaran kantor, dan penyalahgunaan honorarium.

Upaya Perbaikan Dimensi Pengelolaan Anggaran

Peningkatan Kualitas Pengendalian Internal

Untuk meningkatkan nilai pada dimensi ini, instansi perlu meningkatkan kualitas pengendalian internal melalui optimalisasi peran APIP, transparansi perencanaan dan penganggaran, serta optimalisasi WBS

Dalam rangka perbaikan dimensi pengelolaan anggaran, APIP memiliki peran yang sangat penting. Peran APIP tersebut harus dioptimalkan melalui pemenuhan jumlah personil APIP sesuai kebutuhan serta peningkatan kompetensi APIP, termasuk peningkatan kompetensi APIP terkait proses perencanaan dan penganggaran secara elektronik.

Transparansi perencanaan dan penganggaran harus ditempuh oleh instansi untuk memastikan bahwa proses perencanaan dan penganggaran telah berjalan dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Peningkatan transparansi tersebut dapat dilakukan melalui pelibatan masyarakat sejak tahap awal perencanaan anggaran selaras dengan implementasi proses perencanaan penganggaran yang terintegrasi dan berbasis elektronik.

Saluran pengaduan berperan sebagai media untuk mendeteksi adanya indikasi penyalahgunaan anggaran. Oleh karena itu, instansi harus mengoptimalkan saluran pengaduan yang dimiliki untuk mengakomodasi masyarakat maupun pegawai instansi untuk menyampaikan pengaduan terkait adanya indikasi penyalahgunaan anggaran di instansi tersebut.

● Dimensi Transparansi

Dimensi transparansi berkaitan dengan komitmen instansi dalam menyediakan informasi terkait layanan publik secara lengkap dan mudah diakses serta menilai keteladanan pimpinan instansi dalam upaya pencegahan korupsi.

Untuk meningkatkan nilai pada dimensi ini, instansi harus menyediakan informasi terkait layanan publik secara lengkap, mudah dipahami, dan mudah diakses semua pihak disertai dengan layanan pengaduan. Instansi juga dapat melakukan survey ke masyarakat tentang transparansi. Selain itu, Pimpinan Instansi harus memberikan keteladanan dalam upaya pencegahan korupsi yang dapat dilihat secara nyata oleh semua pihak, baik internal maupun eksternal instansi.



Komponen Internal

Komponen Eksternal

Komponen Ekspert

Faktor Koreksi

● **Dimensi Sosialisasi Anti Korupsi**

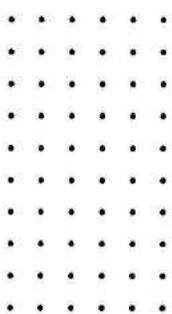
Nilai dimensi sosialisasi anti korupsi berkaitan dengan serangkaian upaya yang dilakukan untuk mencegah korupsi melalui beberapa program, antara lain:

- Pelatihan kepada pegawai internal untuk menolak gratifikasi dan suap yang terkait dengan tugas sehari-hari.
- Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai tentang tindak pidana korupsi beserta contoh kasus korupsi yang terjadi agar dapat menghindari perilaku koruptif tersebut.
- Penyebaran pesan anti korupsi sebagai pengingat kepada seluruh pihak.
- Pemenuhan kewajiban-kewajiban dalam rangka pencegahan korupsi seperti penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) serta pelaporan gratifikasi yang tidak dapat ditolak oleh pegawai instansi.

Pelaksanaan sosialisasi yang intensif serta menggunakan berbagai media komunikasi diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pegawai instansi terkait tindak pidana korupsi, perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta pengetahuan terkait mekanisme pengaduan yang dapat ditempuh ketika pegawai menemukan adanya praktik koruptif di instansinya.

“Semakin intensif dan masif pelaksanaan sosialisasi anti korupsi, semakin tinggi pemahaman pegawai tentang anti korupsi sehingga perilaku anti korupsi semakin terbentuk di instansi tersebut.”

Integritas



B. Analisis Komponen Eksternal

Setelah melihat hasil skor pada komponen internal, selanjutnya instansi dapat melakukan analisis pada skor komponen eksternal. Responden eksternal salah satunya berasal dari pengguna layanan unit kerja, sehingga rendahnya skor pada komponen eksternal dapat dimaknai bahwa upaya-upaya perbaikan yang dilaksanakan oleh instansi belum dirasakan manfaatnya oleh pengguna layanan. Responden eksternal diarahkan total pertanyaan mulai dari 16 (enam belas) sampai dengan 40 (empat puluh) pertanyaan terkait 3 (tiga) dimensi sebagaimana grafik berikut:



Jika nilai dari responden eksternal berada dibawah nilai acuan, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut.

• Dimensi transparansi dan keadilan layanan

Dimensi ini bertujuan untuk mengevaluasi kejelasan standar layanan serta keadilan dalam proses pemberian layanan. Pada unit kerja pelayanan publik, dimensi ini mengukur bagaimana masyarakat sebagai pengguna layanan menilai kualitas layanan yang diberikan serta transparansi dari sistem pelayanan di instansi tersebut. Transparansi layanan menjadi kata kunci karena keadilan layanan dalam pelayanan publik hanya dapat tercapai jika proses layanan publik sudah berjalan secara transparan.

Upaya Perbaikan Dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan

Digitalisasi Layanan, Penyediaan Informasi Layanan Secara Lengkap, dan Perbaikan Proses Bisnis

Instansi harus mengembangkan pelayanan publik berbasis digital, penyediaan informasi layanan secara lengkap seperti persyaratan, biaya, dan jangka waktu layanan, serta memperbaiki proses bisnis agar selaras dengan digitalisasi yang dijalankan instansi

Untuk meningkatkan skor pada dimensi transparansi dan keadilan layanan, instansi harus segera mengembangkan pelayanan publik berbasis digital serta menjelaskan setiap persyaratan yang dibutuhkan dalam pelayanan publik secara lengkap kepada pengguna layanan.

Sebagai contoh pada proses pelayanan perijinan berbasis digital, maka instansi harus memberikan penjelasan yang lengkap tentang:

- Dokumen yang dibutuhkan untuk permohonan ijin/rekomendasi,
- Penjelasan bahwa hanya permohonan yang memenuhi syarat yang akan diproses dan diberikan nomor pendaftaran,
- Jangka waktu penyelesaian layanan sejak permohonan layanan diterima,
- Biaya resmi yang dikenakan kepada pemohon,
- Status permohonan yang dapat diakses oleh pemohon,
- Jalur pengaduan apabila permohonan layanan belum selesai tepat waktu.

Untuk dapat menyelenggarakan pelayanan publik berbasis digital dengan baik, instansi juga harus menyesuaikan Standar Operasi Baku yang dimiliki. Tujuan akhir dari pengembangan sistem layanan berbasis digital serta seluruh instrumen yang mendukung tersebut adalah untuk menghindarkan tatap muka atau komunikasi secara langsung antara pemohon layanan dengan petugas atau pegawai instansi yang dapat meningkatkan peluang terjadinya korupsi.

● **Dimensi Integritas Pegawai**

Dimensi ini bertujuan untuk mengukur tingkat integritas pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dilihat dari sudut pandang responden eksternal. Untuk meningkatkan skor dimensi ini, instansi perlu melakukan perbaikan atas sistem dan mekanisme kerja untuk menutup celah terjadinya korupsi, peningkatan transparansi, optimalisasi pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta melakukan sosialisasi anti korupsi kepada seluruh pegawai.

● **Dimensi Upaya Pencegahan Korupsi**

Dimensi ini berfungsi menilai kualitas upaya pencegahan korupsi yang dilakukan oleh instansi berdasarkan penilaian dari pihak eksternal. Rendahnya nilai pada komponen ini menunjukkan bahwa upaya pencegahan korupsi yang dilakukan oleh instansi belum memberikan dampak yang baik bagi pengguna layanan.

Untuk meningkatkan skor pada dimensi ini, upaya yang dapat dijalankan adalah dengan meningkatkan upaya pencegahan korupsi agar menjangkau seluruh area terkait layanan publik sehingga kemanfaatannya dapat dirasakan juga oleh pihak eksternal.

C. Analisis Komponen Ekspert

Komponen ekspert adalah komponen yang berasal dari penilaian berbagai pihak yang memiliki pemahaman dan pengetahuan berbeda terhadap instansi. Ekspert terdiri dari dua pihak yaitu ekspert yang menjalankan fungsi pengawasan/monitoring misalnya BPK, BPKP, dan Ombudsman serta ekspert yang menjalankan fungsi kontrol sosial misalnya akademisi, jurnalis, dan LSM. Responden ekspert mendapatkan 12 (dua belas) pertanyaan terkait variabel sebagai berikut:

- Adanya praktik suap,
- Praktik pungutan liar,
- Konflik kepentingan,
- Transparansi layanan,
- Intervensi pihak lain,
- Transparansi anggaran,
- Transparansi pengadaan barang dan jasa,
- Objektivitas kebijakan SDM,
- Pendeteksian tindak pidana korupsi,
- Penerapan pesan anti korupsi,
- Integritas pegawai,
- Keterlibatan masyarakat dalam pencegahan korupsi.

Analisis komponen ekspert dan dimensi yang menjadi cakupannya dilakukan sebagai berikut:

- Jika skor yang rendah merupakan responden ekspert yang bersinggungan langsung dan memahami kondisi instansi secara komprehensif (BPK, BPKP, saber pungli dll) maka upaya perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas upaya pencegahan korupsi pada area-area yang mendapat nilai rendah dari ekspert. Hal tersebut mengingat responden tersebut cenderung memberikan penilaian berbasis pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait kondisi instansi tersebut.
- Jika skor yang rendah merupakan responden ekspert yang tidak bersinggungan langsung dengan instansi (seperti advokat, jurnalis, penyuluh antikorupsi, dll) tetapi memiliki fungsi kontrol sosial, maka upaya perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas penyampaian informasi terkait upaya pencegahan korupsi yang sudah dilakukan instansi. Hal tersebut mengingat responden tersebut cenderung memberikan penilaian berbasis persepsi sehingga perlu dilakukan upaya perbaikan persepsi.



D. Analisis Faktor Koreksi

Faktor koreksi merupakan pengurang atas 3 (tiga) dimensi sebelumnya. Rentang nilai faktor koreksi adalah -20 (minus dua puluh) sampai 0 (nol). Faktor koreksi terdiri dari dua dimensi yaitu pelaksanaan SPI dan adanya kasus korupsi di instansi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk dapat menurunkan faktor koreksi antara lain:

- Instansi melengkapi data responden baik internal maupun eksternal dalam pelaksanaan SPI sehingga sebarannya lebih baik dan mewakili seluruh unit kerja yang memiliki risiko korupsi tinggi.
- Tidak mengatur responden internal maupun eksternal untuk mengisi survei sesuai dengan yang dirasakan tanpa mengarahkan jawaban,
- Memperbaiki sistem dan mekanisme, serta memperketat pengawasan sehingga kasus korupsi di instansi tersebut tidak terulang di kemudian hari.

Analisis bisa dilakukan tanpa memperhitungkan skor koreksi yang disebabkan oleh kejadian korupsi yang terjadi di instansi mengingat hal tersebut merupakan fakta yang tidak bisa dihindarkan oleh instansi.

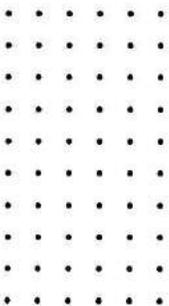
Penilaian Integritas

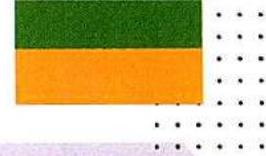
Komponen Internal

Komponen Eksternal

Komponen Ekspert

Faktor Koreksi





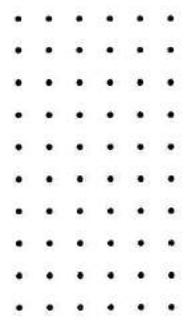
3. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan merupakan pendalaman atas skor SPI yang dilakukan pada tingkat yang lebih detail yaitu unit kerja. Analisis ini penting agar instansi dapat mengidentifikasi unit kerja yang memiliki tingkat kerawanan korupsi tertinggi berdasarkan hasil SPI. Analisis lanjutan ini dapat dilakukan dengan mengakses website **jaga.id**.

Analisis skor SPI pada tiap unit kerja hanya dapat dilakukan terhadap komponen internal dan eksternal saja karena komponen eksper dan faktor koreksi hanya diterapkan pada level instansi. Selain itu, analisis dimensi hanya dapat dilakukan pada unit kerja yang menjadi sampel SPI.

Cara kerja analisis skor unit kerja sama dengan analisis pada tingkat instansi yaitu dengan cara melihat skor yang rendah atau skor di bawah skor acuan lalu fokuskan pada unit kerja yang memiliki skor SPI di bawah skor acuan. Instansi juga dapat mengidentifikasi pertanyaan di level unit kerja yang memiliki nilai rendah atau di bawah skor acuan SPI dan menjadikan pertanyaan tersebut sebagai fokus upaya perbaikan.

Upaya perbaikan yang dapat dilakukan di unit kerja tersebut secara spesifik mengikuti pedoman perbaikan seperti pada analisis dimensi dan komponen. Agar berjalan dengan baik, direkomendasikan kepada instansi untuk membentuk tim yang secara khusus bertugas melakukan analisis lanjutan terhadap skor SPI di level unit kerja. Hal tersebut penting agar pelaksanaan analisis SPI dapat berjalan dengan efektif mengingat komponen, dimensi, dan pertanyaan yang dianalisis berjumlah sangat banyak. Sebagai contoh jika instansi memutuskan untuk melakukan upaya perbaikan pada komponen internal, instansi harus menganalisis 7 (tujuh) dimensi. Jika hal tersebut harus dilakukan pada 10 (sepuluh) unit kerja saja, maka instansi harus mengidentifikasi 70 (tujuh puluh) data. Jumlah tersebut akan terus bertambah jika analisis dilanjutkan atau diperdalam sampai ke level pertanyaan sehingga proses analisis tersebut menjadi tidak efektif jika didukung dengan tim yang memadai.



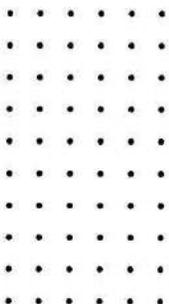


D. Simpulan dan Rencana Aksi

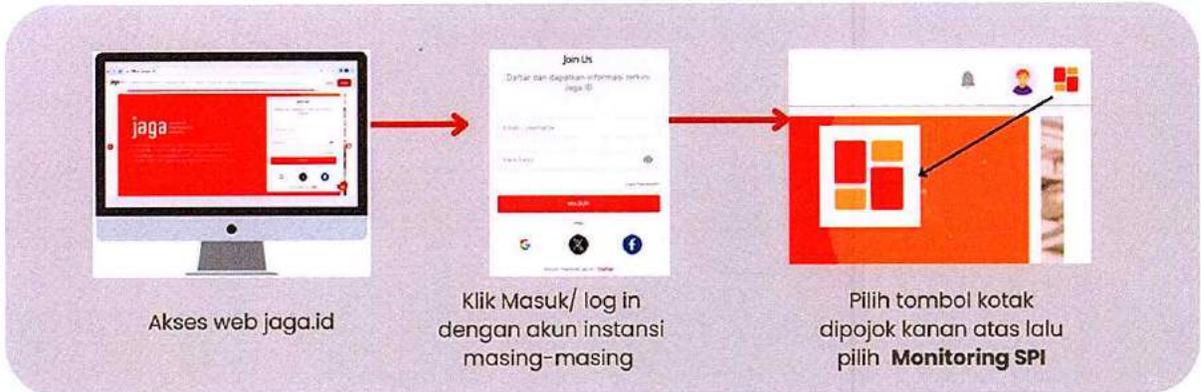
Penarikan kesimpulan atas analisis hasil SPI dimulai dengan menyimpulkan komponen dan dimensi yang memerlukan perbaikan di tingkat unit kerja, yaitu komponen dan dimensi yang memiliki skor di bawah skor acuan. Selanjutnya, instansi melakukan upaya perbaikan dengan berfokus pada komponen dan dimensi di unit kerja tersebut.

Setelah tingkat unit kerja, selanjutnya dapat menarik kesimpulan hasil analisis SPI pada tingkat institusi. Komponen dan dimensi yang menjadi fokus perbaikan di level unit kerja kemudian diakumulasikan sampai ke level institusi sehingga diketahui komponen serta dimensi yang berada pada tingkat kerawanan paling parah dan membutuhkan upaya perbaikan segera. Berdasarkan hal tersebut, instansi perlu untuk menyusun rencana aksi perbaikan sebagai panduan dalam upaya peningkatan kualitas pencegahan korupsi di instansi tersebut. Penyusunan rencana aksi tersebut dapat berpedoman pada penjelasan analisis sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Survey
Penilaian
Integritas



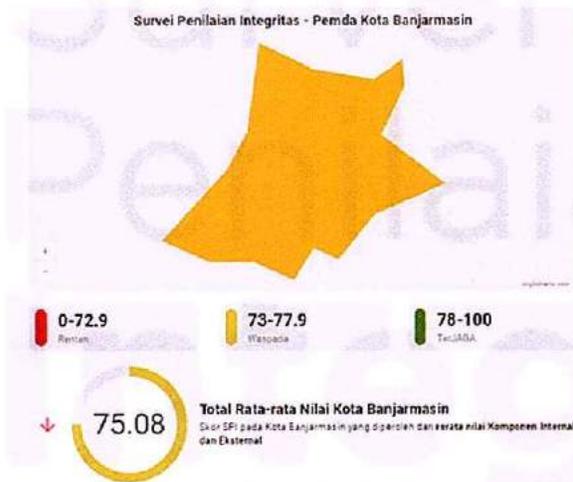
PANDUAN ANALISIS SPI MENGGUNAKAN PLATFORM JAGA



1. Tahap Persiapan

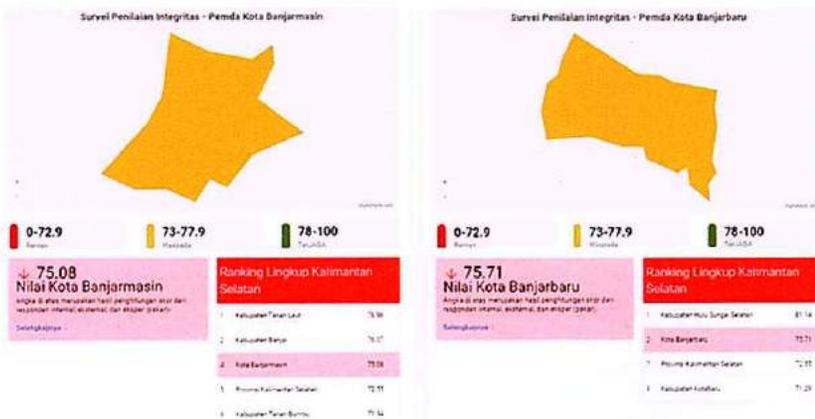
A. Identifikasi Skor SPI Instansi

Lihat skor SPI, warna, serta tingkat kerentanan instansi



1. Cari nama instansi anda
2. Lihat skor instansi anda
3. Lihat warna pada peta yang menunjukkan tingkat kerawanan instansi

Bandingkan skor SPI instansi dengan instansi lain



1. klik tombol **Bandingkan**
2. Ketik nama instansi yang ingin dijadikan pembandingan

Analisis Perbandingan Lanjutan

Bandingkan Wilayah Survei Penilaian Integritas

Lihat daftar kelompok instansi di sini

Grup 1: 1000-1000000	Grup 2: 1000-10000000	Grup 3: 1000-100000000
Revisi Proses 1000	Revisi Proses 1000000	Revisi Proses 10000000
Revisi Proses 1000000	Revisi Proses 10000000	Revisi Proses 100000000
Revisi Proses 10000000	Revisi Proses 100000000	Revisi Proses 1000000000
Revisi Proses 100000000	Revisi Proses 1000000000	Revisi Proses 10000000000
Revisi Proses 1000000000	Revisi Proses 10000000000	Revisi Proses 100000000000
Revisi Proses 10000000000	Revisi Proses 100000000000	Revisi Proses 1000000000000
Revisi Proses 100000000000	Revisi Proses 1000000000000	Revisi Proses 10000000000000
Revisi Proses 1000000000000	Revisi Proses 10000000000000	Revisi Proses 100000000000000
Revisi Proses 10000000000000	Revisi Proses 100000000000000	Revisi Proses 1000000000000000
Revisi Proses 100000000000000	Revisi Proses 1000000000000000	Revisi Proses 10000000000000000

- Untuk mempertajam hasil perbandingan, instansi dapat membandingkan dengan instansi sejenis dengan kelompok anggaran dan jumlah pegawai yang sama

B. Penetapan Skor SPI Acuan

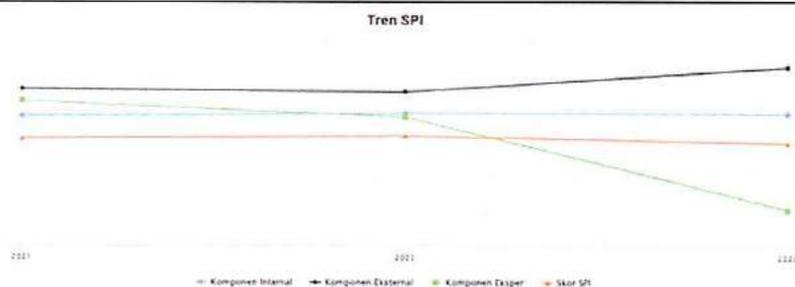
0-72.9
Rentan

73-77.9
Waspada

78-100
TerJAGA

Instansi perlu menetapkan nilai acuan, dengan melihat kategori skor yang lebih tinggi dari kategori yang saat ini diperoleh oleh instansi, jika saat ini instansi berada pada kategori kuning (waspada) maka setidaknya instansi harus menetapkan nilai acuan yang berada pada kategori hijau (minimal skor 78)

C. Analisis Tren Skor SPI



Instansi dapat melakukan analisis penurunan maupun kenaikan skor pada tiap tiap komponen, dengan analisis tren pada website juga.id. Dari contoh tren di atas, diperoleh informasi bahwa komponen yang mengalami penurunan adalah komponen eksper

D. Identifikasi Unit Kerja Sampel SPI

Komponen Internal Skor: 79.52

Komponen Eksternal Skor: 86.5

Komponen Ekspert Skor: 65.24

Faktor Koreksi

untuk melihat daftar sampel unit kerja komponen internal, maka pilih komponen internal

Komponen Internal Skor: 79.52

Komponen Eksternal Skor: 86.5

Komponen Ekspert Skor: 65.24

Faktor Koreksi

untuk melihat daftar sampel unit kerja komponen eksternal, maka pilih komponen eksternal

Unit Kerja	Nilai
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	81.71
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	81.77
BIRO PENYAJIAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH	80.3
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	77.6
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATATAN SIPIL	80.0

Instansi harus mengidentifikasi dan menganalisis kembali daftar sampel unit kerja SPI untuk memastikan semua unit kerja yang memiliki risiko korupsi tinggi masuk ke dalam sampel unit kerja SPI. Jika hal tersebut belum terpenuhi, instansi perlu memperbaiki sebaran unit kerja pada pelaksanaan SPI tahun mendatang agar menjadi lebih tepat.

2. Analisis Komponen dan Dimensi



Lihat skor pada masing-masing komponen, lalu pilih komponen yang memiliki skor di bawah skor acuan, maka akan muncul tabel dimensi pada komponen yang dipilih sebagai mana gambar di bawah

a. Komponen Internal

Dimensi Komponen Internal	Skor
Integritas Dalam Pelaksanaan Tugas	84.98
Pengelolaan Anggaran	89.26
Pengelolaan PBU	89.34
Pengelolaan SDM	74.83
Pedagangan Pengaruh (Trading in Influence)	73.08
Sosialisasi Anti Korupsi	67
Transparansi	84.45

Dari tabel tersebut dapat dilihat skor pada tiap-tiap dimensi pada komponen internal. Fokus upaya perbaikan dapat dilakukan pada dimensi yang mendapatkan skor di bawah nilai acuan

b. Komponen Eksternal

Dimensi Komponen Eksternal	Skor
Integritas Pegawai	92.17
Transparansi dan Keadilan Layanan	79.36
Upaya Pencegahan Korupsi	82.42

Dari tabel tersebut dapat dilihat skor pada tiap-tiap dimensi pada komponen eksternal. Fokus upaya perbaikan dapat dilakukan pada dimensi yang mendapatkan skor di bawah nilai acuan

c. Komponen Eksper

Profil Responden

Responden eksper berasal dari pakar atau ahli yang dipandang mengetahui keadaan pemerintahan di wilayah sampel. Berikut hasil penilaian integritas instansi dan pengguna layanan.

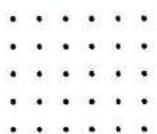
Bidang	Nilai
ASOSIASI PENGUSAHA	49.71
AUDITOR BPK	59.99
AUDITOR BPKP	73.05
JURNALIS/WARTAWAN	60.43
PENSIUNAN MAKSIMAL 5 TAHUN TERAKHIR	37.50

Dari tabel tersebut dapat dilihat skor pada masing-masing responden eksper, fokus upaya perbaikan dapat dilakukan pada responden yang mendapatkan skor di bawah nilai acuan dengan memperhatikan karakteristik responden eksper apakah termasuk ke dalam kategori instansi pengawas atau instansi yang menjalankan fungsi kontrol sosial.

d. Faktor Koreksi



Dari grafik tersebut dapat dilihat skor faktor koreksi yang terdiri dari fakta korupsi dan pelaksanaan SPI. Pada grafik tersebut diperoleh informasi bahwa terdapat satu faktor koreksi yang memenuhi kriteria untuk menjadi pengurang skor SPI yaitu adanya fakta korupsi yang terjadi pada instansi dengan skor 1,49.



3. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan merupakan pendalaman atas skor SPI yang dilakukan pada tingkat yang lebih detail yaitu unit kerja.

Langkah pertama yang dilakukan adalah melihat daftar skor pada masing-masing Unit kerja lalu pilih unit kerja yang memiliki skor di bawah nilai acuan

Unit Kerja	Nilai
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	81.71
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	81.77
BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH	80.3
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	77.6

Setelah mendapatkan informasi mengenai skor unit kerja yang berada di bawah nilai acuan, maka dapat dilanjutkan dengan melihat detail skor tiap dimensi pada unit kerja tersebut dengan memilih dimensi yang berada di bawah nilai acuan

Detil Hasil Survei Penilaian Integritas pada Unit Kerja

Pilih Unit Kerja

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Skor per Dimensi Komponen Internal pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

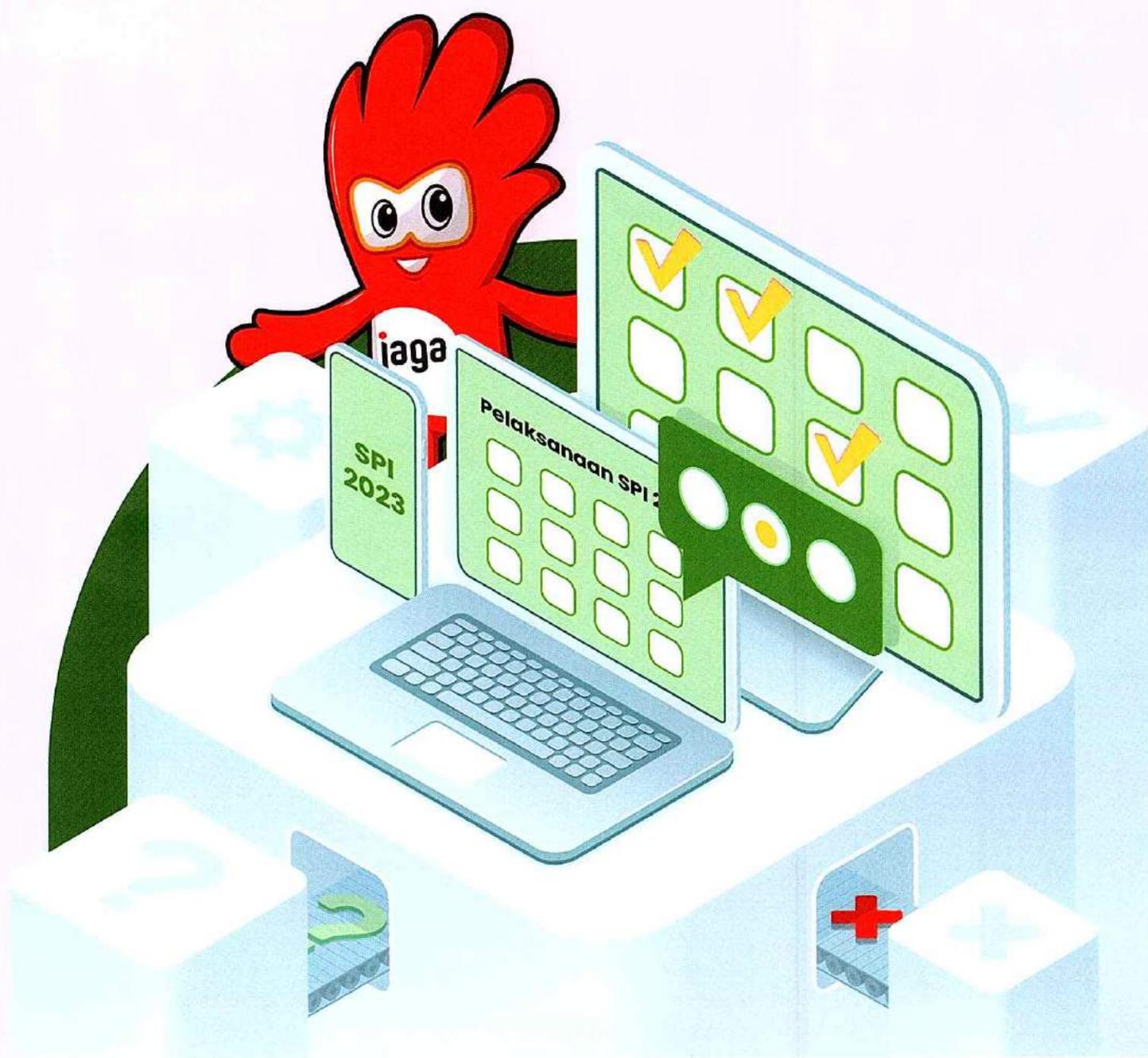
Dimensi Komponen Internal	Skor
Integritas Dalam Pelaksanaan Tugas	81.18
Pengelolaan Anggaran	86.4
Pengelolaan PBJ	84.57
Pengelolaan SDM	88.72
Perdagangan Pengaruh (Trading in Influence)	70.87

Setelah mendapatkan informasi mengenai skor dimensi pada unit kerja yang berada di bawah nilai acuan, maka dapat dilanjutkan dengan melihat detail pertanyaan, agar dapat ditarik kesimpulan yang mendukung upaya perbaikan secara lebih spesifik

Dimensi Komponen	Pertanyaan SPI	Skor SPI
Sosialisasi Anti Korupsi	INT502A - Keyakinan bahwa pegawai yang diduga melakukan korupsi akan diproses sesuai ketentuan	78.48
Sosialisasi Anti Korupsi	INT504B - Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Unit Kerja untuk mendorong pencegahan korupsi	75.15
Sosialisasi Anti Korupsi	INT502A - Keteladanan oleh Pimpinan Tertinggi Organisasi untuk mendorong pencegahan korupsi	73.33
Sosialisasi Anti Korupsi	INT501C_1 - Pelaporan LMKPN/LMKASN	76.07
Sosialisasi Anti Korupsi	INT501C_2 - Pelaporan Gratifikasi	63.02
Sosialisasi Anti Korupsi	INT501C_3 - Pelaporan Suap	64.55
Sosialisasi Anti Korupsi	INT501C_4 - Pelaporan tindak pidana korupsi yang dilhat/didengar/diketahui	53.92
Sosialisasi Anti Korupsi	INT501C_5 - Menghindari konflik kepentingan	68.18

SURVEY PENILAIAN INTEGRITAS

Report SPI 2023



SPI 2023



Apa itu SPI?

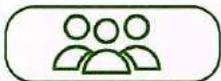
Survei yang dilaksanakan untuk menilai keberadaan dan potensi korupsi serta upaya pencegahan korupsi yang dilakukan oleh kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah

Mengapa SPI?

- Konstruktif dengan rekomendasi
- Melibatkan seluruh instansi pemerintah
- Melibatkan responden internal, eksternal, dan eksper, plus faktor koreksi

PELAKSANAAN SPI 2023

Populasi



K/L/PD mengirimkan data populasi kepada KPK

Sampling



Proses sampling data populasi; lokus dan responden

Whatsapp Blast



Responden terpilih akan mendapatkan link kuesioner melalui whatsapp blast

Pengisian Survei



Responden mengisi kuesioner sendiri melalui laman survei



Total Responden

553,321

Tersebar di

- 94 Kementerian Lembaga
- 34 Pemerintah Provinsi
- 510 Pemerintah Kabupaten dan Kota

DIMENSI YANG DINILAI SPI

SPI menilai keberadaan dan risiko korupsi serta upaya pencegahan korupsi yang dilakukan suatu instansi dalam tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.



TRANSPARANSI

INTEGRITAS DALAM PELAKSANAAN TUGAS



PENGELOLAAN PBJ



PENGELOLAAN SDM



TRADING IN INFLUENCE



PENGELOLAAN ANGGARAN



SOSIALISASI ANTI KORUPSI

POTRET KORUPSI



Pegawai menyalahgunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi



Pegawai melanggar aturan dalam melaksanakan tugas



Pengadaan Barang dan Jasa Bermasalah

Negosiasi diluar sistem, gratifikasi, persekongkolan antar peserta dan panitia pengadaan



Masyarakat tidak tahu media pelaporan tindak pidana korupsi



Skor SPI 2022

↑ **71.94**

Skor SPI 2023

↓ **70.97**

SPI Tahun 2023 Menunjukkan Penurunan atau secara sederhana menunjukkan semakin tingginya korupsi di Indonesia

Korupsi di Indonesia rentan terjadi di semua kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah

Penurunan Integritas, Meningkatnya Korupsi

Tren penurunan skor SPI pada sebagian besar K/L/P/D pada tahun 2023

Tren penurunan yang signifikan terjadi pada kelompok Kementerian yang turun sebanyak 6,5 poin disusul oleh kelompok Lembaga 5,4 poin. Tidak hanya penurunan skor, kelompok Kementerian dan Lembaga juga mengalami penurunan dari sisi kategori dimana Kementerian yang pada tahun 2021 berada pada kategori TerJaga, turun menjadi kategori rentan pada tahun 2023. Pun demikian pada kelompok Lembaga yang berada di kategori TerJaga pada 2021, turun menjadi waspada pada 2023.



Kementerian

-6.5



Lembaga

-5.4



Pemprov

+0.7



Pemkot

+1.8



Pemkab

-0.9

Meningkatnya potensi korupsi pada 2023

Menurut para ahli, menurunnya indeks SPI juga mengindikasikan peningkatan risiko pada manajemen SDM, Anggaran, dan Pengadaan Barang dan Jasa. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan potensi korupsi, seperti konflik kepentingan, suap, dan pungli.

Praktik Pungli

Praktik Suap

Konflik Kepentingan

Kualitas Transparansi dan Akuntabilitas PBJ

Kualitas Transparansi Anggaran

Objektivitas Kebijakan Manajemen SDM

SANGAT TINGGI



Pengelolaan PBJ

Konflik kepentingan pada PBJ, hingga pengadaan tidak bermanfaat

Berbagai bentuk permasalahan dalam pengadaan barang dan jasa (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.



38% Pengadaan tidak memberikan manfaat

42% Kualitas barang tidak sesuai

35% Pemilihan diatur

12% Penyalahgunaan anggaran dalam PBJ

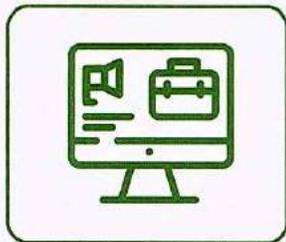
41% Pemenang punya hubungan kekerabatan

35% Vendor memberikan sesuatu pada pihak terkait

Pengelolaan Anggaran

Modus-modus penyalahgunaan anggaran

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.



29%

Pengalaman
**Penyalahgunaan
anggaran kantor
oleh pejabat**



10%

Pengalaman
**Anggaran honor
dll tidak sesuai**



32%

Pengalaman
**Penyalahgunaan
anggaran
perjalanan dinas**

Pengelolaan SDM

Gratifikasi dan nepotisme, hingga penghambatan karir pegawai

Keberadaan 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.



**Pengaruh Pemberian
Pada promosi dan
mutasi (jual beli
jabatan)**

13%



**Mendapat respons
Negatif (dikucilkan,
sanksi, mutasi, karir
dihambat, dll)**

31%



**Pengaruh Kekerabatan
Pada promosi dan
mutasi**

30%



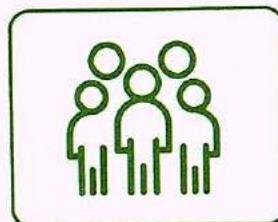
**Pengaruh Kedekatan
Pejabat pada
promosi dan mutasi**

36%



**Promosi/mutasi
Karena nepotisme**

19%



**Pengaruh Golongan/
Organisasi/
almamater pada
promosi dan mutasi**

27%

Skor SPI Tertinggi dan Terendah

Berdasarkan Tipe Anggaran dan SDM

BERDASARKAN PENGELOMPOKAN TIPE ANGGARAN DAN JUMLAH PEGAWAI

KEMENTERIAN/LEMBAGA

TERTINGGI TERENDAH

TIPE BESAR

BANK
INDONESIA

77.9

KEMENTERIAN
PERHUBUNGAN

66.3

TIPE SEDANG

BPKB

78.5

SEKRETARIAT
DPR

62.7

TIPE KECIL

PPATK

77.3

KOMISI
KEJAKSAAN

57.2

PROVINSI

TERTINGGI TERENDAH

TIPE BESAR

JAWA
TENGAH

77.9

JAWA
BARAT

66.3

TIPE SEDANG

BALI

78.5

NTT

62.7

TIPE KECIL

DI
YOGYAKARTA

77.3

PAPUA
BARAT

57.2

Indeks SPI

BERDASARKAN PENGELOMPOKAN TIPE ANGGARAN DAN JUMLAH PEGAWAI

KOTA

TERTINGGI TERENDAH

TIPE BESAR

SURAKARTA

83.8

PADANG

64.9

TIPE SEDANG

KEDIRI

81.9

SORONG

58.2

TIPE KECIL

BLITAR

82.5

BIMA

59.2

KABUPATEN

TERTINGGI TERENDAH

TIPE BESAR

GIANYAR

83.8

MIMIKA

54.2

TIPE SEDANG

BANGLI

82.9

SIKKA

49.4

TIPE KECIL

NIAS

79

MAMBERAMO
RAYA

49.2

Indeks SPI