

# Survei Penilaian Integritas



Laporan Ilmiah | 2017





**LAPORAN ILMIAH**

Survei  
Penilaian  
**Integritas**



2017



**MarkPlus Consulting**

EightyEight @ Kasablanka 8<sup>th</sup> Floor

Jl. Casablanca Raya Kav.88

Jakarta 12870, Indonesia





# Kata Pengantar

Pemerintahan bersih terus diupayakan terwujud baik di tingkat pusat maupun daerah. Salah satu sumber persoalan yang diidentifikasi menghambat upaya ini yaitu rendahnya integritas birokrasi. Kondisi ini bisa berdampak pada pelayanan publik yang tidak akuntabel atau kebocoran anggaran. Berbagai upaya pemberantasan korupsi melalui perbaikan integritas telah diinisiasi oleh berbagai K/L/PD (Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah). Namun sayangnya, capaian upaya pemberantasan korupsi tersebut belum memiliki ukuran yang obyektif.

Survei Penilaian Integritas (SPI) berusaha menjawab kebutuhan akan perangkat diagnostik yang dapat membantu memetakan capaian upaya pemberantasan korupsi yang telah dilakukan K/L/PD. Kegiatan ini merupakan kerjasama Badan Pusat Statistik (BPS) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang telah dilakukan sejak tahun 2016. Pada tahun 2017, SPI mencakup 6 Kementerian/Lembaga, 15 Pemerintah Provinsi dan 15 Pemerintah Kabupaten/Kota.

Hasil kegiatan SPI 2017 yang disajikan dalam laporan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi K/L/PD sebagai dasar perbaikan program pencegahan korupsi. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya SPI 2017 dengan baik. Kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan pelaksanaan kegiatan serupa dimasa datang.

Jakarta, Desember 2017

**Tim Penyusun**

Survei Penilaian Integritas 2017

# Ringkasan Eksekutif

Kegiatan Survei Penilaian Integritas (SPI) 2017 bertujuan untuk memetakan kondisi integritas dan capaian upaya pencegahan korupsi pada K/L/PD yang menjadi target kegiatan pencegahan korupsi oleh KPK. SPI 2017 dilaksanakan di 36 K/L/PD di pusat maupun daerah dengan target sampel pada setiap K/L/PD adalah sebanyak 130 responden yang terdiri dari 60 responden internal, 60 responden eksternal, dan 10 (sepuluh) responden eksper. Responden internal merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lokus survei. Responden eksternal merupakan para pengguna layanan publik yang disediakan pada lokus survei. Sementara responden eksper merupakan narasumber yang dianggap paling menguasai kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi dimana lokus berada. Lokus SPI 2017 mencakup enam (enam) Kementerian/lembaga, 15 (lima belas) pemerintah provinsi dan 15 (lima belas) pemerintah kabupaten/kota.

Hasil Indeks integritas SPI 2017 untuk kementerian/ lembaga mempunyai rentang 65,43-76,54 sedangkan untuk pemerintah daerah sebesar 52,91-77,39 dari skala interval 0-100. Dari 6 kementerian/ lembaga yang menjadi lokus SPI 2017, capaian Indeks Integritas tertinggi berada di Kementerian Keuangan (Dirjen Bea Cukai) dengan nilai 76,54, sedangkan capaian Indeks Integritas terendah berada di Mahkamah Agung dengan nilai 65,43. Untuk integritas di pemerintah daerah, capaian Indeks Integritas tertinggi berada di Pemerintah Kota Banda Aceh dengan nilai 77,39, sedangkan capaian Indeks Integritas terendah berada di Pemerintah Provinsi Papua dengan nilai 52,91.

Menurut hasil Survei Penilaian Integritas Internal, masalah-masalah masih terjadi pada seluruh aspek penilaian internal SPI 2017. Masalah yang masih kerap terjadi adalah keberadaan calo, gratifikasi, adanya pelaku korupsi di unit kerja, nepotisme pada penerimaan pegawai dan peningkatan jabatan, dan penyelewengan anggaran berupa pengadaan yang tidak bermanfaat dan perjalanan dinas fiktif.

Survei Penilaian Integritas dari pihak Eksternal menyimpulkan masih terjadi permasalahan pada aspek transparansi, sistem anti korupsi dan integritas pegawai. Pengguna layanan mengatakan bahwa masih terdapat pegawai yang memberikan perlakuan khusus yang tidak sesuai aturan berdasarkan kedekatan, suku, atau almamater; ketidakpercayaan pada tindak lanjut pada pelaku atau pelapor korupsi; belum tercapainya pegawai yang menjunjung tinggi kejujuran dan kebebasan dari kepentingan pribadi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, berikut beberapa rekomendasi yang diusulkan kepada Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah terkait perbaikan budaya organisasi melalui pengelolaan benturan kepentingan dan penguatan kode etik, mengurangi peran perantara, peningkatan kesadaran resiko korupsi di tingkat organisasi. Selain itu, dilakukan juga penguatan sistem anti korupsi melalui peningkatan efektivitas sosialisasi anti korupsi, penegakan hukum dan konsistensinya, penguatan whistleblowing system, perlindungan terhadap pelapor.

# Daftar Isi

<b>Kata Pengantar</b>	<b>3</b>
<b>Ringkasan Eksekutif</b>	<b>4</b>
<b>Daftar Isi</b>	<b>5</b>
<b>Daftar Gambar</b>	<b>6</b>
<b>Daftar Tabel</b>	<b>7</b>
<b>Bab 1 Pendahuluan</b>	<b>9</b>
1.1. Latar Belakang	10
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan	11
1.4. Manfaat	11
1.5. Target Lembaga	11
<b>Bab 2 Metodologi</b>	<b>13</b>
2.1. Kerangka Penilaian Integritas	14
2.2. Metode Pengumpulan	15
<b>Bab 3 Kerangka Penilaian</b>	<b>17</b>
3.1. Skema Perhitungan Indeks	18
3.2. Variabel Yang Digunakan	21
3.3. Bobot Variabel Indeks	22
<b>Bab 4 Hasil Survei</b>	<b>29</b>
4.1. Profil Responden SPI 2017	30
4.2. Hasil SPI 2017	32
<b>Bab 5 Kesimpulan</b>	<b>39</b>
5.1. Kesimpulan	40
5.2. Saran	40
<b>Daftar Pustaka</b>	<b>41</b>
<b>Lampiran</b>	<b>42</b>

# Daftar Gambar

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Kerja Pengukuran Integritas K/L/PD	14
<b>Gambar 3.1</b>	Skema Perhitungan Indeks Penilaian Integritas	20
<b>Gambar 3.2</b>	Perhitungan Indeks Integritas	21
<b>Gambar 3.3</b>	Perhitungan Indeks Penilaian Internal	22
<b>Gambar 3.4</b>	Perhitungan Indeks Penilaian Eksternal	25
<b>Gambar 3.5</b>	Perhitungan Indeks Penilaian Ekspert	26
<b>Gambar 3.6</b>	Perhitungan Faktor Koreksi	27
<b>Gambar 4.1</b>	Karakteristik Responden Internal SPI 2017 menurut Lokus Survei	30
<b>Gambar 4.2</b>	Karakteristik Responden Eksternal SPI 2017 menurut Lokus Survei	31
<b>Gambar 4.3</b>	Karakteristik Responden Ekspert SPI 2017 menurut Lokus Survei	32
<b>Gambar 4.4</b>	Indeks Integritas K/L/PD SPI 2017	32
<b>Gambar 4.5</b>	Indeks Integritas Kementerian/Lembaga di SPI 2017	33
<b>Gambar 4.6</b>	Indeks Integritas Pemerintah Daerah Tertinggi Sampai Terendah di SPI 2017	33



# Daftar Tabel

<b>Tabel 3.1</b>	Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Internal	<b>23</b>
<b>Tabel 3.2</b>	Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Eksternal	<b>25</b>
<b>Tabel 3.3</b>	Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Eksp	<b>26</b>



# BAB 1

## Pendahuluan



- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Rumusan Masalah
- 1.3. Tujuan
- 1.4. Manfaat
- 1.5. Target Lembaga

# BAB 1

## Pendahuluan



### 1.1. Latar Belakang

Korupsi merupakan masalah yang dialami hampir semua negara di dunia, tak terkecuali Indonesia. Korupsi dianggap sebagai ancaman serius yang dapat membahayakan perkembangan sendi-sendi kehidupan bangsa karena menggerogoti pembangunan dan kesejahteraan rakyat. Kerusakan yang ditimbulkan juga tidak sederhana karena berskala masif dengan dampak jangka panjang. Dalam perkembangannya, korupsi tidak hanya makin meluas, tetapi dilakukan secara sistematis. Pada akhirnya korupsi tidak saja semata-mata merugikan keuangan negara tetapi telah melanggar hak-hak sosial dan ekonomi masyarakat. Dengan demikian tidak berlebihan jika korupsi digolongkan sebagai extraordinary crime seperti halnya kejahatan terorisme dan narkoba, sehingga penanganannya perlu mendapat prioritas.

Kesadaran memerangi korupsi juga seperti telah menjadi “trend” dunia, seiring dengan semakin banyaknya regulasi yang dibuat untuk menekan terjadinya korupsi. Indonesia, melalui Undang-Undang (UU) No. 7 Tahun 2006, juga telah meratifikasi United Nations Convention Against Corruption (Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Anti korupsi, UNCAC) 2003. Dalam skala nasional, kuatnya wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) ditambah dengan UU tentang Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) merupakan sebagian dari keseriusan untuk meminimalisir terjadinya korupsi. Dengan penindakan kuat dan pencegahan yang efektif, diharapkan percepatan pemberantasan korupsi dapat dilakukan di Indonesia.

*“Kesadaran memerangi korupsi juga seperti telah menjadi “trend” dunia, seiring dengan semakin banyaknya regulasi yang dibuat untuk menekan terjadinya korupsi.”*

Upaya pemberantasan korupsi hanya akan berhasil jika menyentuh akar permasalahan. Salah satu akar permasalahan korupsi adalah karena rendahnya integritas baik di tingkat organisasi maupun individu. Pendekatan pemberantasan korupsi melalui upaya membangun integritas perlu terus digalakkan. Tanpa memperbaiki integritas, sebaik apapun sistem diterapkan selalu muncul kolusi. Perang melawan korupsi akan menjadi perang abadi yang menguras energi dan penuh tantangan.

Kehadiran integritas di level individu, organisasi dan nasional merupakan pertahanan terbaik untuk mencegah terjadinya korupsi. Di Indonesia upaya tersebut sudah muncul, diinisiasi oleh berbagai K/L/PD. Untuk itu, dibutuhkan 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, Badan Pusat Statistik (BPS) bersama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyelenggarakan Survei Penilaian Integritas (SPI). SPI 2017 merupakan kegiatan kedua yang dilakukan oleh BPS dan KPK. Sebelumnya kegiatan serupa pernah dilakukan pada tahun 2016.

## 1.2. Rumusan Masalah

• Berapa tingkat integritas dari K/L/PD yang ada di Indonesia?

## 1.3. Tujuan

Secara umum, kegiatan SPI 2017 bertujuan untuk memetakan kondisi integritas dan capaian upaya pencegahan korupsi pada K/L/PD yang menjadi target kegiatan pencegahan korupsi oleh KPK. Secara khusus, laporan ini mempunyai tujuan untuk:

1. Menyajikan indeks integritas pada K/L/PD,
2. Menyajikan gambaran umum permasalahan integritas yang dihadapi K/L/PD.

## 1.4. Manfaat

Manfaat yang dapat diraih dari hasil SPI 2017, terutama bagi KPK dan K/L/PD yang menjadi lokus survei. Beberapa manfaat secara spesifik dari hasil kegiatan SPI 2017 ini antara lain:

1. Perangkat untuk mengidentifikasi prioritas area perbaikan yang rentan terhadap korupsi, sebagai dasar perbaikan program pencegahan korupsi di K/L/PD.
2. Memberikan capaian upaya pencegahan korupsi dan aktifitas anti korupsi yang sudah dilakukan di K/L/PD
3. Mendorong peran serta masyarakat dalam peningkatan integritas dan meningkatkan kepercayaan (trust) publik pada K/L/PD secara umum.

## 1.5. Target Lembaga

SPI 2017 dilaksanakan pada 36 K/L/PD dengan target sampel pada setiap K/L/PD sebanyak 130 responden yang terdiri dari 60 responden internal, 60 responden eksternal dan 10 (sepuluh) responden eksper. Terdapat 6 (enam) Kementerian/lembaga, 15 (lima belas) pemerintah provinsi dan 15 (lima belas) pemerintah kabupaten/kota yang tercakup dalam survei ini, yaitu:

### • 6 Kementerian/lembaga, yaitu:

1. Mahkamah Agung
2. Kepolisian RI
3. Kementerian Kesehatan
4. Kementerian Perhubungan
5. Kementerian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)
6. Badan Pertanahan Nasional (BPN)

### • 15 Pemerintah Provinsi, yaitu:

1. Provinsi Aceh
2. Provinsi Sumatera Utara
3. Provinsi Sumatera Barat

4. Provinsi Riau
5. Provinsi Jambi
6. Provinsi Bengkulu
7. Provinsi Kepulauan Riau
8. Provinsi Jawa Barat
9. Provinsi Banten
10. Provinsi Nusa Tenggara Timur
11. Provinsi Kalimantan Tengah
12. Provinsi Sulawesi Tengah
13. Provinsi Maluku Utara
14. Provinsi Papua Barat
15. Provinsi Papua

### • 15 Pemerintah Kabupaten/Kota, yaitu:

1. Kota Banda Aceh
2. Kabupaten Deli Serdang
3. Kota Padang
4. Kota Pekanbaru
5. Kota Bengkulu
6. Kabupaten Klaten
7. Kota Madiun
8. Kota Tangerang
9. Kabupaten Badung
10. Kota Mataram
11. Kota Palangkaraya
12. Kota Banjarmasin
13. Kota Samarinda
14. Kota Palu
15. Kota Makassar

Lokus survei Pemerintah Daerah mencakup 6 (enam) dinas, sedangkan Kementerian/Lembaga disesuaikan dengan layanan publik yang disediakan pada lokus survei. Lokus survei ini ditetapkan secara purposive oleh KPK dengan pertimbangan merupakan unit eselon dua pada K/L/PD yang menjadi fokus perhatian dalam pencegahan korupsi. Oleh karena itu Indeks yang dihasilkan hanya menggambarkan kondisi integritas pada lokus survei sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk penilaian K/L/PD secara umum.



# BAB 2

## Metodologi



- 2.1. Kerangka Penilaian Integritas
- 2.2. Metode Pengumpulan

# BAB 2

## Metodologi

### 2.1. Kerangka Penilaian Integritas

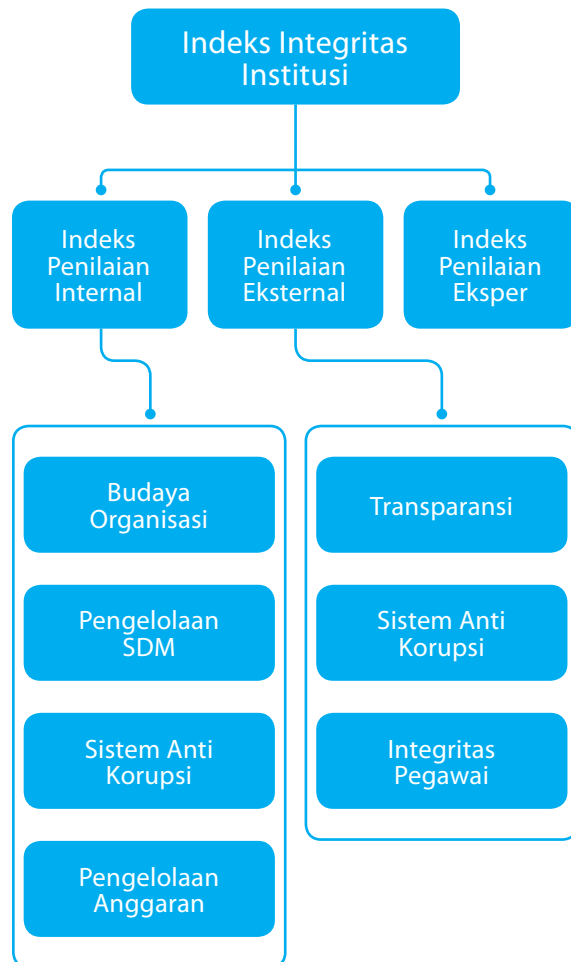
Integritas institusi merupakan gambaran terhadap integritas pegawai yang bekerja di institusi tersebut. Namun perlu disadari bahwa integritas merupakan konsep multidimensi yang tidak mudah diukur. Selain itu, belum ada indikator penilaian terhadap integritas pegawai karena standar penilaian integritas oleh setiap individu dapat berbeda-beda. Pengukuran integritas institusi perlu melibatkan variabel multidimensi berdasarkan berbagai sumber data. Pengukuran tidak boleh hanya berdasarkan sumber data dari sisi pegawai internal, namun perlu juga melibatkan penilaian para pengguna layanan dan pendapat para narasumber yang pernah berkecimpung dalam institusi tersebut atau mengetahui kondisi integritas institusi. Dalam SPI 2017, yang dimaksud dengan integritas adalah suatu penilaian dengan menggunakan kombinasi pendekatan persepsi dan pengalaman (langsung maupun tidak langsung) mengenai bagaimana organisasi yang dalam hal ini diwakili pegawai/pejabat publik dalam melaksanakan tugas melakukannya secara transparan, akuntabel, dan anti-korupsi.

Penilaian integritas institusi dilihat dari cara pegawai atau pejabat publik dalam melaksanakan tugasnya secara transparan, akuntabel, dan tidak melakukan korupsi. Kombinasi antara persepsi dan pengalaman responden perlu dipertimbangkan untuk melakukan penilaian. Penilaian internal yang dilakukan oleh para pegawai sebagai anggota institusi perlu mencermati integritas institusi dari sisi budaya organisasi, keberadaan sistem anti korupsi, pelaksanaan SDM dan pengelolaan anggaran. Keterlibatan pengguna layanan atau eksternal sangat dibutuhkan untuk memberikan penilaian berdasarkan pengalaman mereka berinteraksi dengan institusi tertentu. Penilaian yang diberikan oleh para pengguna layanan perlu mencakup transparansi, keberadaan sistem anti korupsi, dan penilaian terhadap integritas pegawai secara umum. Sedangkan pada sisi lain, penilaian eksper atau narasumber ahli dibutuhkan untuk mengungkapkan permasalahan integritas pada institusi secara komprehensif. Kerangka kerja pengukuran integritas secara visual disajikan pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Dengan demikian, ukuran integritas yang dihasilkan merupakan sebuah indikator komposit (gabungan) yang menggabungkan 3 (tiga) sisi penilaian dari internal-perspektif pegawai, eksternal-perspektif pengguna layanan dan eksper-pemerhati integritas institusi terkait. Pengukuran integritas ini, juga terbuka dengan pemanfaatan data sekunder yang mendukung keakuratan

ukuran integritas yang dihasilkan. Beberapa data sekunder yang mungkin digunakan diantaranya adalah laporan pengaduan masyarakat terkait permasalahan integritas di institusi, kepatuhan pejabat negara di institusi terkait dalam melaporkan Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) dan sebagainya.

Gambar 2.1  
Kerangka Kerja Pengukuran Integritas K/L/PD



### 2.2. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data SPI 2017 bersifat semi self assesment yaitu responden dapat membaca dan menjawab langsung pertanyaan di android yang telah disediakan, tetapi pewawancara tetap akan memandu dengan membacakan setiap pertanyaan. Responden





*“Penilaian integritas institusi dilihat dari cara pegawai atau pejabat publik dalam melaksanakan tugasnya secara transparan, akuntabel, dan tidak melakukan korupsi.”*

survei ini terdiri dari 3 (tiga) kelompok, yaitu kelompok pertama berasal dari responden internal yang merupakan ASN pada lokus survei, kelompok kedua berasal dari responden eksternal yang merupakan para pengguna layanan pada lokus survei, dan kelompok ketiga berasal dari beberapa ahli/tokoh masyarakat yang menguasai betul kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh instansi dimana lokus berada.

#### **a. Lokus Survei**

Lokus survei pada kementerian lembaga adalah unit kerja setara eselon II yang memberikan pelayanan publik tertentu yang menjadi fokus perhatian KPK. Sementara, lokus survei pada pemerintah provinsi/kabupaten/kota mencakup 6 (enam) dinas tertentu, yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pendapatan Daerah, Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), dan Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa (ULP).

#### **b. Target Sampel**

Jumlah sampel pada setiap unit organisasi adalah 60 responden internal dan 60 responden eksternal serta 10 responden eksper. Untuk memperoleh distribusi sampel yang ideal maka jumlah sampel tersebut perlu mengikuti sebaran per lokus. Untuk kelompok responden internal, sebaran sampel setiap lokus dilakukan secara proporsional berdasarkan informasi jumlah pegawai di masing-masing lokus. Untuk kelompok responden eksternal, sebaran sampel setiap lokus disebar merata, dan diutamakan pada pelayanan loket, dan jika pemenuhan sampel pada satu lokus tidak dapat terpenuhi maka bisa dialokasikan ke lokus lainnya.

#### **c. Pemilihan Sampel Internal**

Responden internal adalah ASN yang telah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan responden dilakukan secara random (on the spot) saat petugas datang ke unit tersebut dengan target sampel yang telah ditentukan. Lokus survei dilakukan pada unit eselon II, sehingga cakupan responden internal pada setiap lokus adalah pegawai pada unit eselon II dimaksud. Tempat wawancara diusahakan di ruangan kerja masing-masing (untuk menghindari terjadinya bias jawaban dari responden). Untuk menjamin keterwakilan distribusi sampel berdasarkan kelompok jabatan, maka kuota sampel tersebut disebar secara proporsional, dengan pertimbangan:

- Jabatan Eselon II atau setingkat dipilih semua sebagai sampel,
- Jabatan Eselon III & IV dan Staf dipilih sampel secara proporsional.



#### d. Pemilihan Sampel Eksternal

Secara garis besar, metode pelayanan yang diakses oleh responden eksternal dapat dibedakan menjadi pelayanan loket dan pelayanan non loket. Untuk itu, metode pemilihan sampel yang digunakan perlu dibedakan, yaitu:

##### Pelayanan Loket

- Eligible respondent adalah pengguna layanan yang sudah selesai akses layanan di loket (bagi yang baru) atau responden sudah pernah akses layanan loket sampai selesai dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir.
- Metode pemilihan sampel dilakukan dengan Time Location Sampling (TLS), yang mempertimbangkan jatah waktu (Time Slot). Time Slot tersebut ditentukan sebagai waktu tersibuk layanan di loket dimaksud. Pada survei ini ditetapkan 3 jam pada waktu sibuk loket. Penggunaan time slot membutuhkan informasi rata-rata jumlah pengguna layanan per hari yang sudah selesai.
- Setelah target per loket ditentukan maka dengan mempertimbangkan aspek kemudahan operasional lapangan, maka pemilihan sampel dilakukan dengan prinsip "accidental random sampling", yaitu sampel diambil sedemikian rupa sesuai kedatangan responden di setiap loket sampai terpenuhi target yang diharapkan pada jam atau waktu tersibuk yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

##### Pelayanan Non Loket (Stakeholder)

- Pemilihan responden stakeholder ditentukan secara sistematis dengan menggunakan daftar pengguna layanan (customer list) sebagai kerangka sampel. Dengan mempertimbangkan aspek operasional maka customer list tersebut ditentukan dalam rentang waktu 1 tahun terakhir dan berada dalam kota yang sama. Rentang waktu yang panjang memberikan kemudahan dalam pencapaian target, karena daftar akan semakin banyak.

#### e. Pemilihan Sampel Ekspert

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

Jumlah sampel ekspert untuk masing-masing lokus telah ditetapkan sebanyak 10 (sepuluh) orang yang pemilihannya diserahkan pada masing-masing daerah. Tidak semua responden ekspert diwawancarai oleh petugas dari BPS, terdapat 7 orang ekspert yang menjadi tanggung jawab KPK untuk diwawancarai, sementara BPS hanya bertugas mewawancarai 3 (tiga) orang ekspert. Sepuluh 10 kriteria ahli/tokoh yang bisa dijadikan sampel

ekspert, yaitu:

- I. Akademisi bidang pemerintah atau politik FISIP di universitas lokal yang terbesar (akademisi yang memiliki reputasi terhadap pemerintah)
- II. Jurnalis (pemerhati kinerja pemerintah daerah) dari Koran lokal terbesar (jurnalis memiliki reputasi terhadap pemerintah)
- III. DPRD komisi bidang pemerintah (anggota DPRD berasal dari partai oposisi)
- IV. Inspektorat daerah tersebut, Auditor BPK/BPKP provinsi
- V. Ombudsman daerah
- VI. Pensiunan(pejabat/eks kepala SKPD/minimal KABID pemda tersebut)
- VII. LSM yang fokus pada kinerja pemerintah daerah atau anti korupsi
- VIII. Kepala daerah minimal sekda
- IX. Tokoh masyarakat yang fokus pada kinerja pemerintah daerah
- X. Asosiasi pengusaha.





# BAB 3

## Kerangka Penilaian



- 3.1. Skema Perhitungan Indeks
- 3.2. Variabel Yang Digunakan
- 3.3. Bobot Variabel Indeks

# BAB 3

## Kerangka Penilaian

### 3.1. Skema Perhitungan Indeks

Penghitungan Indeks Integritas dilakukan dengan skema menggabungkan indeks yang diperoleh dari tiga dimensi utama, yaitu indeks penilaian internal, indeks penilaian eksternal, dan indeks penilaian eksper. Indeks penilaian Internal dihitung berdasarkan penilaian pegawai pada masing-masing lokus survei terkait integritas organisasi. Indeks penilaian Eksternal dihitung berdasarkan penilaian para pengguna layanan publik di lokus survei. Indeks penilaian Eksper dihitung berdasarkan penilaian beberapa narasumber atau eksper yang dianggap memiliki pengetahuan komprehensif terkait permasalahan integritas dan korupsi pada Kementerian atau Pemerintah Daerah tertentu.

Penghitungan indeks Integritas juga memasukkan faktor koreksi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pembentukan Indeks Integritas. Faktor Koreksi berperan sebagai penyeimbang indeks yang dihasilkan dari indeks penilaian internal, eksternal dan eksper dengan kondisi riil integritas Kementerian atau Pemerintah Daerah. Faktor koreksi dijadikan faktor pengurang besaran indeks dengan menggunakan 3 (tiga) data sekunder, yaitu laporan pengaduan, laporan kepatuhan LHKPN dan jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum pelaksanaan survei ini.

Gambar 3.1  
Skema Perhitungan Indeks Penilaian Integritas



Penentuan bobot pada masing-masing dimensi utama dihitung menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) yang dilakukan oleh KPK. AHP dilakukan dengan melibatkan 22 orang ahli yang terdiri dari sebelas orang ahli yang berasal dari pihak eksternal dan sebelas orang ahli lainnya yang berasal dari pihak internal KPK. Narasumber ahli dari pihak eksternal berasal dari beragam latar belakang, meliputi akademisi Universitas Indonesia (UI) dan Universitas Gadjah Mada (UGM), Civil Society Organizations (CSO) Anti Korupsi (Transparency International

Indonesian/TII, Kemitraan), ahli yang berkecimpung terkait Strategis Nasional (Stranas) dari instansi Kantor Staf Kepresidenan (KSP) dan Bappenas, CSO SDA, serta pakar anti korupsi lainnya. Sementara itu, data sekunder terkait Laporan Pengaduan dan Laporan Kepatuhan LHKPN untuk keperluan penghitungan faktor koreksi disediakan oleh KPK. KPK sebagai lembaga yang dianggap memiliki pemahaman mendalam mengenai seluk-beluk korupsi di Indonesia juga turut andil dalam memberikan judgments bobot faktor koreksi sebesar 20 persen.

Penghitungan indeks dari tiga dimensi utama dilakukan secara terpisah untuk masing-masing dimensi penilaian internal, penilaian eksternal ataupun penilaian eksper. Metode yang digunakan untuk menghitung indeks pada ketiga dimensi utama tersebut adalah metode Principal Component Analysis (PCA). Secara umum, tahapan

penghitungan indeks ini meliputi: 1) Penentuan variabel analisis; 2) Penyetaraan skala variabel; 3) Penentuan bobot setiap variabel; 4) Penghitungan Indeks dan Faktor Koreksi. Hasil ataupun proses dari berbagai tahapan penghitungan indeks tersebut akan dijelaskan secara rinci dalam subbab selanjutnya.

Gambar 3.1  
Skema Perhitungan Indeks Penilaian Integritas

## Indeks Integritas 2017 =

$$0,4189 X_1 + 0,2962 X_2 + 0,2849 X_3 - 0,2 X (1/3X_4 + 1/3X_5 + 1/3X_6)$$

- $X_1$  - Indeks Penilaian Internal
- $X_2$  - Indeks Penilaian Eksternal
- $X_3$  - Indeks Penilaian Eksper
- $X_4$  - % Laporan Pengaduan
- $X_5$  - % Laporan Kepatuhan LHKPN
- $X_6$  - % Pengarahan Instansi Sebelum Survei

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

### 3.2. Variabel yang Digunakan

Proses penentuan variabel yang digunakan dalam penghitungan indeks telah mengacu pada kerangka kerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari proses seleksi tersebut terdapat 59 variabel terpilih yang terdiri dari 33 variabel indeks penilaian internal, 16 variabel indeks penilaian eksternal, dan 10 variabel indeks penilaian eksper. Secara ringkas, dapat dijabarkan bahwa:

#### a) Variabel dalam Indeks Penilaian Internal

Terdapat 33 variabel yang membentuk keempat dimensi penilaian internal. Keempat dimensi tersebut adalah:

1. Budaya organisasi, mencakup adanya transparansi, pemanfaatan fasilitas pekerjaan untuk kepentingan pribadi, keberadaan calo/perantara/biro jasa, korupsi kolusi dan nepotisme dalam menjalankan tugas, serta perintah atasan yang menyalahi aturan.
2. Sistem anti korupsi, yang mencakup adanya kegiatan sosialisasi anti korupsi, sanksi bagi para pelaku korupsi, suasana yang aman bagi pelapor praktik korupsi, dan keteladanan anti korupsi dari pimpinan.

3. Pengelolaan SDM, yang mencakup hal-hal negatif dalam seleksi penerimaan pegawai dan praktik KKN dalam peningkatan karir pegawai.
4. Pengelolaan anggaran, yang mencakup penyelewengan anggaran, perjalanan dinas, pemotongan honor/transport lokal maupun perjalanan dinas.

#### b) Variabel dalam Indeks Penilaian Eksternal

Indeks Penilaian Eksternal tersusun atas 3 indikator yaitu transparansi, sistem anti korupsi dan integritas pegawai. Ketiga variabel tersebut terbentuk dari 16 variabel, yaitu:

1. Transparansi, meliputi adanya transparansi, ketaatan pada prosedur layanan, dan bebas dari pengistimewaan kelompok tertentu.
2. Sistem anti korupsi, meliputi adanya kampanye anti korupsi, sistem pencegahan korupsi yang efektif, pemberian hukuman setimpal pada pelaku korupsi, mekanisme pelaporan korupsi, dan responsif pada laporan korupsi.
3. Integritas pegawai, meliputi budaya kejujuran pegawai, bebas dari kepentingan pribadi, bebas dari penyalahgunaan wewenang, pelayanan yang baik, dan bebas dari penerimaan suap.

#### c) Variabel dalam Indeks Penilaian Eksper

Indeks Penilaian Eksper tersusun atas 10 variabel, yang meliputi transparansi, mengedepankan kepentingan umum, taat pada prosedur yang berlaku, pemberian perlakuan khusus, penyalahgunaan wewenang, keberadaan suap, dan sebagainya.

### 3.3. Bobot Variabel Indeks

Indeks Integritas sebagai sebuah indeks komposit dihitung menggunakan beberapa variabel interdependensi yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dibutuhkan metode analisis statistik yang mampu menangani interdependensi antarvariabel dan sekaligus memberikan besaran bobot bagi setiap variabel yang signifikan secara statistik. Secara umum, penghitungan bobot Indeks Integritas menggunakan dua metode utama yaitu Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Principal Component Analysis (PCA). Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah suatu model perhitungan statistik yang berguna untuk menguraikan masalah dari berbagai faktor yang kompleks menjadi suatu susunan yang tampak lebih terstruktur dan sistematis. Terdapat 3 (tiga) prinsip dasar meliputi:

- Dekomposisi
- Perbandingan penilaian / pertimbangan
- Sintesa prioritas

Metode AHP hanya dilakukan oleh para ahli dan dilakukan untuk pembobotan Dimensi dan Sub Indikator dalam Penilaian Integritas, sedangkan bobot Indikator dan Variabel dihitung menggunakan metode PCA. Principal Component Analysis (PCA) adalah sebuah tata cara perhitungan statistik untuk melakukan analisis multivariat yang berguna untuk membangun variabel-variabel baru yang merupakan kombinasi linear dari variabel-variabel aslinya. Variabel-variabel asli yang saling berhubungan akan diubah menjadi variabel-variabel baru

yang tidak saling berhubungan dengan cara mereduksi sejumlah variabel tersebut sehingga mempunyai dimensi yang lebih kecil namun dapat menerangkan sebagian besar keragaman aslinya. Banyaknya komponen utama yang terbentuk sama dengan banyaknya variabel asli. Syarat yang perlu dilakukan sebelum menggunakan pembentukan bobot dengan metode PCA adalah:

- Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy  $\geq 0,6$
- Eigen value  $> 1$
- Loading Factor  $\geq 0,4$
- Total Variance Explained  $\geq 60\%$

Sebagaimana disebutkan pada bagian sebelumnya, metode AHP hanya digunakan untuk penentuan bobot pada tiga dimensi utama, sementara penentuan bobot indikator dan variabel menggunakan metode PCA.

#### a. Indeks Penilaian Internal

Penghitungan Indeks Penilaian Internal dihitung dari rata-rata tertimbang dari seluruh skor pada variabel penyusun setelah dikali bobot standarnya. Secara visual, rumus penghitungan indeks dapat dilihat pada Gambar 3.3. Nilai Indeks Penilaian Internal berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan penilaian internal semakin bagus terhadap integritas lembaga.

Gambar 3.3

Perhitungan Indeks Penilaian Internal

## Indeks Penilaian Internal =

$$0,2687 X_1 + 0,2622 X_2 + 0,2579 X_3 - 0,2112 X_4$$

$X_1$  - Indikator Budaya Organisasi

$X_2$  - Indikator Sistem Anti Korupsi

$X_3$  - Indikator Pengelolaan Sumber Daya Manusia

$X_4$  - Indikator Pengelolaan Anggaran



Berikut adalah variabel yang terdapat pada perhitungan Indeks Penilaian Internal serta butir pertanyaan dan bobotnya masing-masing:

Tabel 3.1

Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Internal

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
<b>Budaya Organisasi (0.2687)</b>	Penyediaan informasi sejas-jelasnya oleh semua pegawai kepada pihak manapun yang bertanya mengenai kegiatan/ layanan	R401A	0,0715
	Penyediaan informasi terkait kegiatan/layanan yang mudah diakses oleh pihak manapun	R401B	0,0777
	Pemanfaatan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	R402A	0,0920
	Pemanfaatan kegiatan kantor untuk kepentingan pribadi	R402B	0,0937
	Keberadaan calo/perantara perorangan/biro jasa yang mengurus sesuatu	R403A	0,1022
	Keberadaan rekanan/perantara perorangan yang dapat memengaruhi keputusan atau pelayanan	R403B	0,0779
	Pengalaman terkait keberadaan calo/perantara perorangan/ biro jasa/rekanan	R403C	0,1198
	Atasan memberikan perintah yang melanggar/tidak sesuai dengan peraturan	R405A	0,0808
	Pengalaman terkait perintah atasan kepada bawahan yang melanggar aturan	R405B	0,1398
	Penerimaan suap/gratifikasi oleh pegawai	R406A	0,0663
	Pengalaman terkait penerimaan suap/gratifikasi oleh pegawai	R406B	0,0784
<b>Sistem Anti-Korupsi (0.2622)</b>	Efektivitas sosialisasi anti korupsi yang telah dilaksanakan	R501C	0,1480
	Pegawai yang diduga korupsi diproses internal maupun hukum	R502A	0,0764
	Pengalaman melihat/mendengar pelaku korupsi terungkap	R502B	0,1310
	Pengalaman pelaku korupsi yang terungkap diproses internal maupun hukum	R502C	0,1344
	Pengalaman melihat/mendengar pegawai melaporkan praktik korupsi di instansi	R503A	0,0648
	Pengalaman terkait perlindungan pada pelapor praktik korupsi	R503B	0,1340
	Pengalaman terkait perlindungan pada pelapor praktik korupsi	R503C	0,0867
	Inisiatif upaya anti korupsi oleh pimpinan puncak organisasi/lembaga	R504A	0,0867
	Inisiatif upaya anti korupsi oleh kepala organisasi	R504B	0,0919

<b>Pengelolaan Sumber Daya Manusia (0.2579)</b>	Rekrutmen pegawai tanpa dipengaruhi hubungan: a. Hubungan kekerabatan b. Kedekatan dengan pejabat c. Kesamaan Almamater d. Gratifikasi e. Suap	R601A	0,1578
	Pengalaman terkait rekrutmen pegawai	R601B	0,1182
	Promosi/peningkatan jabatan tanpa dipengaruhi hubungan: a. Hubungan kekerabatan b. Kedekatan dengan pejabat c. Kesamaan Almamater d. Gratifikasi e. Suap	R602	0,1650
	Bebas dari balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	R603A	0,1423
	Pengalaman melihat/mendengar balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	R603B	0,1504
	Bebas dari balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan peningkatan kualitas SDM	R604A	0,1206
	Pengalaman melihat/mendengar balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan peningkatan kualitas SDM	R604B	0,1456
<b>Pengelolaan Anggaran (0.2112)</b>	Bentuk-bentuk penyelewengan anggaran: a. Penggelembungan anggaran (mark up) b. Pengadaan barang/jasa yang fiktif c. Hasil output pengadaan barang/jasa yang tidak sesuai spesifikasi yang tercantum pada dokumen pengadaan d. Hasil pengadaan barang/jasa yang kurang bermanfaat	R701A	0,1761
	Pengalaman melihat/mendengar penyelewengan anggaran di instansi	R701B	0,1599
	Bebas dari perjalanan dinas, kuitansi hotel, atau tiket fiktif	R705A	0,1599
	Pengalaman melihat/mendengar ada perjalanan dinas, kuitansi hotel, atau tiket fiktif	R705B	0,1853
	Penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin sesuai SPJ yang ditandatangani	R706A	0,1507
	Pengalaman melihat/mendengar ada penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai SPJ yang ditandatangani	R706B	0,1681

b. Indeks Penilaian Eksternal  
Penghitungan Indeks Penilaian Eksternal dihitung dari rata-rata tertimbang dari seluruh skor pada variabel penyusun setelah dikali bobot standarnya. Secara visual, rumus penghitungan indeks dapat dilihat pada Gambar

3.4. Nilai Indeks Penilaian Eksternal berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan penilaian eksternal semakin bagus terhadap integritas lembaga.

Gambar 3.4  
Perhitungan Indeks Penilaian Eksternal

## Indeks Penilaian Eksternal =

$$0,3264 X_1 + 0,3329 X_2 + 0,3407 X_3$$

- $X_1$  - Indikator Transparansi  
 $X_2$  - Indikator Sistem Anti Korupsi  
 $X_3$  - Indikator Integritas Pegawai

Berikut adalah variabel yang terdapat pada perhitungan Indeks Penilaian Eksternal serta butir pertanyaan dan bobotnya masing-masing:

Tabel 3.2  
Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Eksternal

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
<b>Transparansi (0.3264)</b>	Adanya transparansi	R401	0,2637
	Adanya prosedur layanan	R402	0,2674
	Pemanfaatan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	R403	0,2598
	Pemanfaatan kegiatan kantor untuk kepentingan pribadi	R404	0,2090
<b>Sistem Anti Korupsi (0.3329)</b>	Kampanye anti korupsi	R406	0,1180
	Sistem (upaya) pencegahan korupsi	R407	0,1468
	Hukuman setimpal pada pelaku korupsi	R408	0,1072
	Mekanisme pengaduan terkait korupsi	R409	0,1498
	Perlindungan pada whistle blower	R410	0,1599
	Responsif pada laporan korupsi	R411	0,1612
	Efektivitas upaya pencegahan dan tindak lanjut pelaporan korupsi	R412	0,1571
<b>Integritas Pegawai (0.3407)</b>	Adanya budaya kejujuran	R501	0,2208
	Bebas dari kepentingan pribadi dalam bertugas	R502	0,2193
	Bebas dari penyalahgunaan wewenang	R503	0,2065
	Pelayanan yang baik	R504	0,2055
	Bebas dari penerimaan suap	R505	0,1479

c. Indeks Penilaian Ekspert  
 Penghitungan Indeks Integritas Ekspert dihitung dari rata-rata tertimbang dari seluruh skor pada variabel penyusun setelah dikali bobot standarnya. Secara visual, rumus

penghitungan indeks dapat dilihat pada Gambar 3.5. Nilai Indeks Penilaian Ekspert berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan penilaian para ahli semakin bagus terhadap integritas K/L/PD.

Gambar 3.5  
 Perhitungan Indeks Penilaian Ekspert

## Indeks Penilaian Ekspert =

$$0,0992 X_1 + 0,0997 X_2 + 0,1024 X_3 + 0,0962 X_4 + 0,1015 X_5 + 0,1032 X_6 + 0,0989 X_7 + 0,1028 X_8 + 0,0966 X_9 + 0,0995 X_{10}$$

- X1 - variabel penilaian tentang keberadaan suap
- X2 - variabel penilaian tentang keberadaan pungli
- X3 - variabel penilaian tentang transparansi layanan publik
- X4 - variabel penilaian tentang keberadaan calo pada layanan publik
- X5 - variabel penilaian tentang transparansi anggaran
- X6 - variabel penilaian tentang objektifitas pengadaan barang dan jasa
- X7 - variabel penilaian tentang objektifitas kebijakan SDM
- X8 - variabel penilaian tentang mekanisme pengaduan korupsi
- X9 - variabel penilaian tentang mekanisme pencegahan korupsi
- X10 - variabel penilaian tentang integritas pegawai

Berikut adalah variabel yang terdapat pada perhitungan Indeks Penilaian Eksternal serta butir pertanyaan dan bobotnya masing-masing:

Tabel 3.3  
 Variabel dan Bobot Perhitungan Indeks Penilaian Ekspert

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
	Penilaian tentang keberadaan suap	R401	0,0992
	Penilaian tentang keberadaan pungli	R402	0,0997
	Penilaian tentang transparansi layanan publik	R403	0,1024
	Penilaian tentang keberadaan calo pada layanan publik	R404	0,0962
	Penilaian tentang transparansi anggaran	R405	0,1015
	Penilaian tentang objektifitas pengadaan barang dan jasa	R406	0,1032
	Penilaian tentang objektifitas kebijakan SDM	R407	0,0989

Penilaian tentang mekanisme pengaduan korupsi	R408	0,1028
Penilaian tentang mekanisme pencegahan korupsi	R409	0,0966
Penilaian tentang integritas pegawai	R501	0,0995

d. Faktor Koreksi

Penghitungan indeks Integritas juga memasukkan faktor koreksi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pembentukan Indeks Integritas. Faktor koreksi dihitung dengan memanfaatkan 3 (tiga) data sekunder, yaitu

laporan pengaduan, laporan kepatuhan LHKPN dan jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum pelaksanaan survei ini. Masing-masing data tersebut disetarakan ke dalam skala 0-100 kemudian diberi bobot yang sama.

Gambar 3.6  
Perhitungan Faktor Koreksi

## Faktor Koreksi =

$$\frac{1}{3} (X_1 + X_2 + X_3)$$

$X_1$  - persentase laporan pengaduan masyarakat terkait korupsi yang diterima KPK selama tahun 2016

$X_2$  - persentase jumlah wajib lapor yang belum melaporkan LHKPN

$X_3$  - persentase responden yang menerima pengarahannya sebelum survei



# BAB 4

## Hasil Survei



4.1. Profil Responden Spi 2017

4.2. Hasil Spi 2017

# BAB 4

## Hasil Survei

### 4.1. Profil Responden SPI 2017

Secara garis besar, responden SPI dapat dikelompokkan berdasarkan jenis instrumen pengumpulan data yang dilakukan. Kelompok pertama berasal dari responden internal yang merupakan ASN pada lokus survei, kelompok kedua berasal dari responden eksternal yang merupakan para pengguna layanan pada lokus survei, dan kelompok ketiga berasal dari beberapa ahli atau tokoh masyarakat yang memiliki pengetahuan lebih tentang lokus terkait. Berikut disajikan profil responden pada setiap kelompok.

#### a. Profil Responden Internal

Jumlah sampel internal untuk masing-masing K/L/ PD adalah sebanyak 60 responden yang disebar secara proporsional berdasarkan informasi jumlah pegawai pada direktorat/dinas yang terpilih sebagai lokus survei. Semua eselon II pada masing-masing direktorat/dinas dipilih sebagai sampel, sementara responden untuk Eselon III, IV, dan staf dipilih secara sistematis. Profil pegawai yang menjadi responden internal dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1  
Karakteristik Responden Internal SPI 2017 menurut Lokus Survei



Responden internal SPI 2017, mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini ditunjukkan oleh persentase responden internal berjenis kelamin laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan persentase responden perempuan. Mayoritas responden internal berusia lebih dari 30 tahun dengan persentase sebesar 97.7%. Dari tingkat pendidikan, sekitar 49% persen responden internal berpendidikan minimal Sarjana. Selain itu, persentase responden dengan

status jabatan staf, lebih tinggi dibandingkan persentase responden dengan status pejabat.

#### b. Profil Responden Eksternal

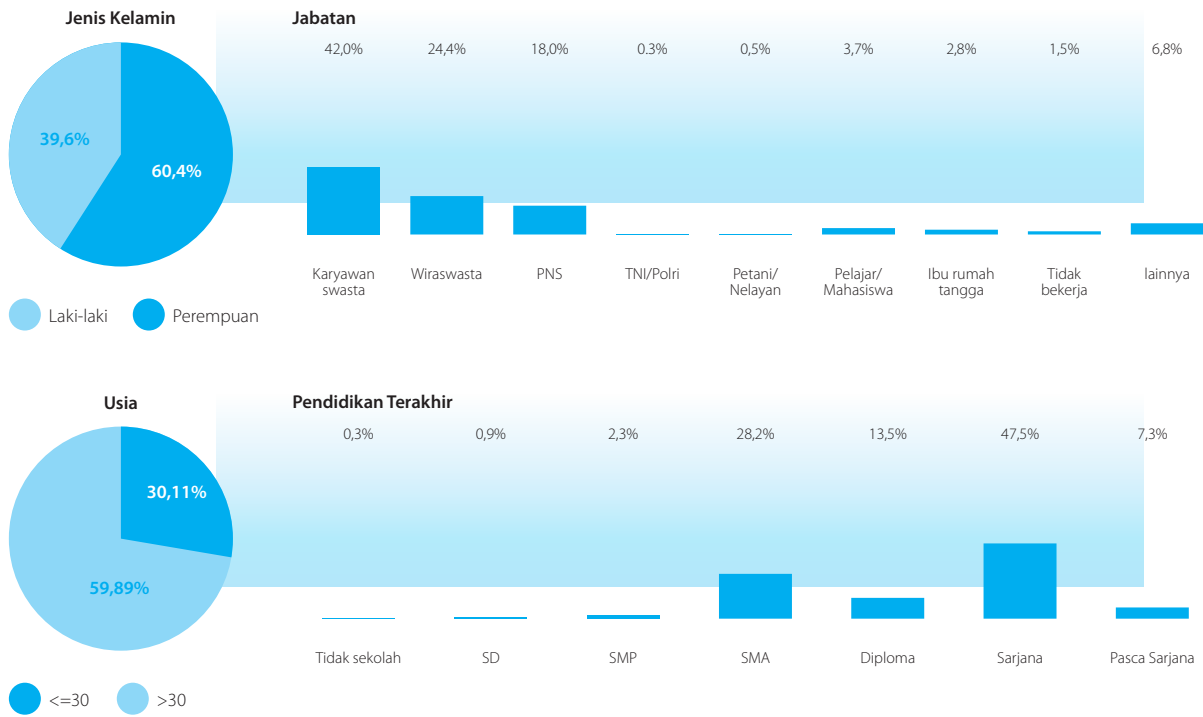
Jumlah sampel eksternal untuk masing-masing K/L/ PD adalah sebanyak 60 responden yang disebar secara merata pada pengguna layanan masing-masing direktorat/ dinas yang menjadi lokus survei. Eligible respondent



adalah pengguna layanan yang sudah pernah mengalami pelayanan yang diberikan oleh direktorat terkait dari awal sampai dengan selesai dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir. Pemilihan sampel responden eksternal untuk setiap direktorat/dinas dilakukan dengan

menggunakan dengan prinsip “accidental random sampling”, yaitu sampel diambil sedemikian rupa sesuai kedatangan responden di setiap hari sampai terpenuhi target yang diharapkan. Profil responden eksternal dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2  
Karakteristik Responden Eksternal SPI 2017 menurut Lokus Survei

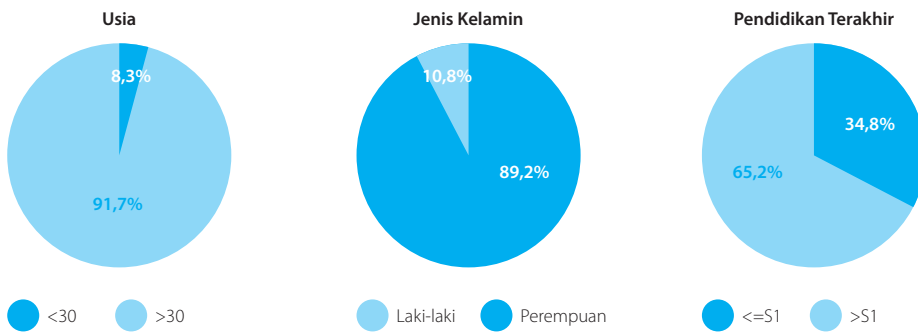


Sebagian besar responden eksternal SPI 2017 berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden eksternal berjenis kelamin laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan persentase responden eksternal perempuan. Persentase responden eksternal berpendidikan Sarjana atau lebih tinggi lebih besar dibandingkan dengan persentase responden berpendidikan Diploma. Responden eksternal didominasi oleh karyawan swasta dengan ersentase sebesar 42%.

### c. Profil Responden Ekspert

Survei Ekspert ini ditujukan untuk wawancara kepada narasumber ahli yang memiliki pengetahuan komprehensif terhadap masalah integritas, korupsi, dan lain-lain terkait lokus survei. Pemilihan responden dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan calon ekspert yang kompeten dengan kriteria yang ditetapkan. Teknik ini dikenal sebagai targeting sampling atau metode pengambilan sampel dengan pertimbangan target populasi yang ditetapkan. Profil responden ekspert dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Gambar 4.3  
Karakteristik Responden Eksper SPI 2017 menurut Lokus Survei



Responden eksper SPI 2017 sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden eksper berjenis kelamin laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan persentase responden eksper perempuan atau sekitar 89.2%. Usia responden eksper sebagian besar lebih dari 30 tahun persentase 91.7%. Sebagian besar responden eksper berpendidikan minimal Sarjana dengan persentase 65.2 %

tingkat integritas K/L/PD yang semakin baik. Rentang indeks yang dihasilkan jauh lebih lebar pada Pemerintah Daerah, yaitu 52,91 sampai 77,39, sementara pada Kementerian/Lembaga hanya sebesar 65,43 sampai 76,54. Hal ini dapat disebabkan karena lokus survei pada Pemerintah Daerah lebih banyak daripada Kementerian/ Lembaga sehingga indeks yang dihasilkan lebih bervariasi.

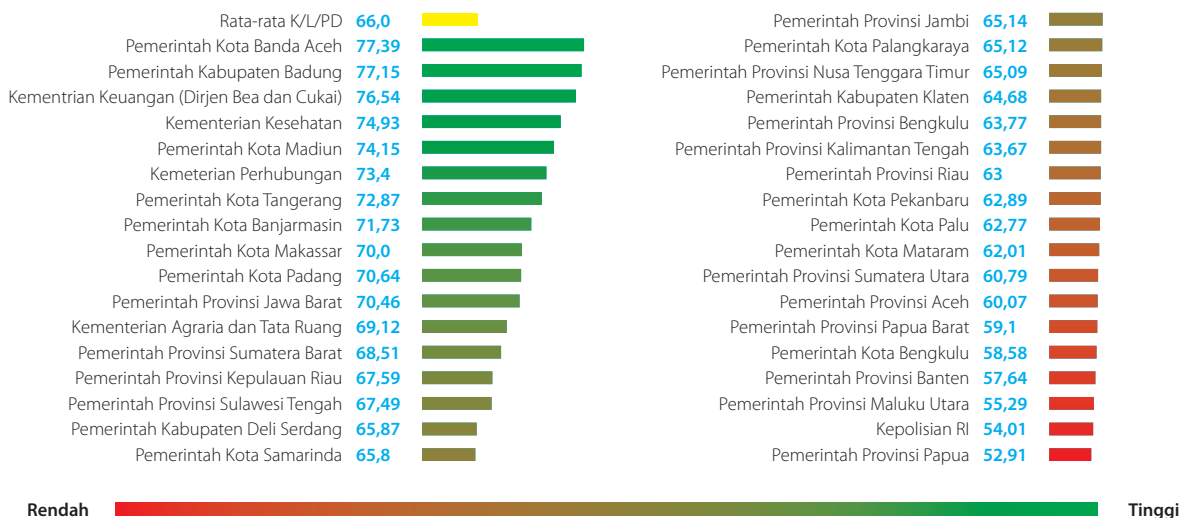
## 4.2. Hasil SPI 2017

### Indeks Integritas

Survei Penilaian Integritas 2017 pada 6 (enam) Kementerian/Lembaga dan 30 Pemerintah Daerah menghasilkan indeks sebesar 52,91 sampai 77,39 dari skala interval 0-100. Semakin tinggi angka indeks menunjukkan

Gambar 4.4  
Indeks Integritas K/L/PD SPI 2017

## Indeks Penilaian Integritas di 36 Lembaga yang Disurvei pada SPI 2017

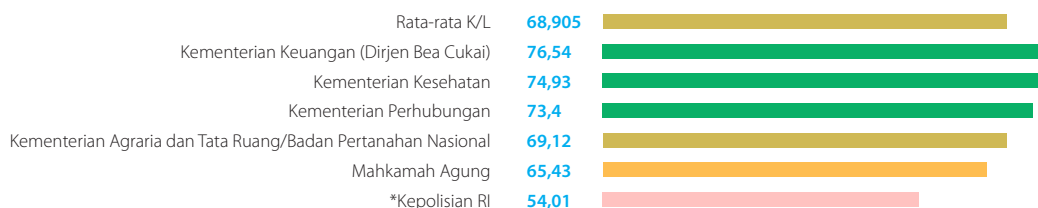


Pada Kementerian/Lembaga yang menjadi lokus survei, Indeks Integritas tertinggi dicapai oleh Kementerian Keuangan (Dirjen Bea Cukai) dengan nilai 76,54, sementara capaian Indeks Integritas terendah berada di Mahkamah

Agung dengan nilai 65,43. Gambar 4.5 menunjukkan Indeks Integritas Kementerian/Lembaga yang berpartisipasi pada SPI 2017.

Gambar 4.5  
Indeks Integritas Kementerian/Lembaga di SPI 2017

## Indeks dari 6 (Enam) Kementerian yang menjadi lokus survei pada SPI 2017



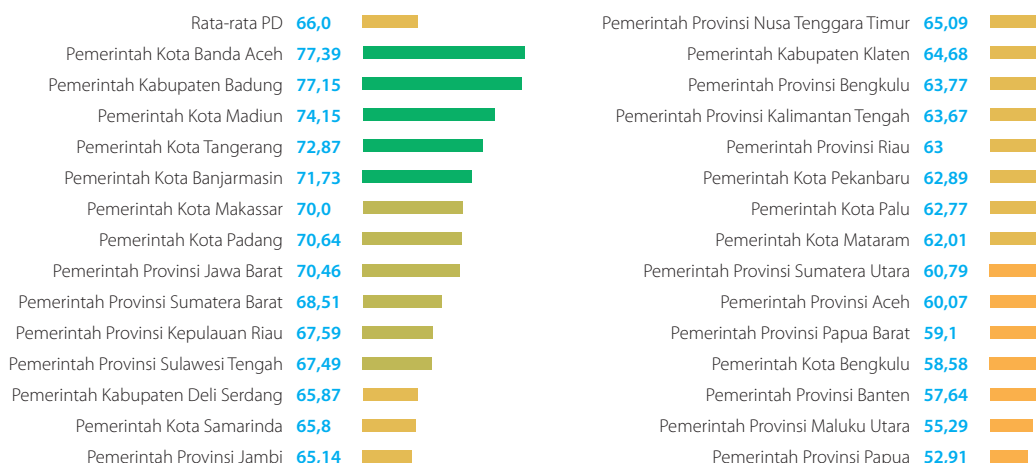
\*Kepolisian RI hanya mengikuti survei eksternal

Pada pemerintah daerah yang menjadi lokus survei, Indeks Integritas tertinggi dicapai oleh Pemerintah Kota Banda Aceh dengan nilai 77,39, sementara capaian Indeks Integritas terendah berada di Pemerintah Provinsi Papua

dengan nilai 52,91. Gambar 4.6 menunjukkan tiga Indeks Integritas Pemerintah Daerah yang tertinggi sampai terendah.

Gambar 4.6  
Indeks Integritas Pemerintah Daerah Tertinggi Sampai Terendah di SPI 2017

## Indeks Penilaian Integritas 30 (Tiga Puluh) Pemerintah Daerah pada SPI 2017



## Indeks Penilaian Internal

Integritas organisasi dinilai berdasarkan adanya transparansi dalam pelayanan publik, akuntabilitas dalam semua kegiatan yang dilakukan, keberadaan sistem anti korupsi, pengelolaan SDM, dan pengelolaan anggaran. Dalam hal ini, 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 anti korupsi. Berikut adalah permasalahan yang terjadi pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah menurut internal pegawai:

### a. Budaya Organisasi

Indeks Budaya Organisasi diukur berdasarkan penilaian, pemahaman, dan pengalaman responden terkait beberapa perilaku yang mungkin sudah menjadi kebiasaan dan membudaya dilakukan dalam unit kerja/organisasi. Indeks Budaya Organisasi diukur dari beberapa indikator yang dapat mencerminkan integritas organisasi diantaranya adalah keberadaan calo, gratifikasi, dan lain-lain. Berikut disajikan beberapa permasalahan integritas terkait budaya organisasi yang masih terindikasi dari penilaian internal.

#### Keberadaan Calo

Informasi keberadaan calo dalam pengurusan pelayanan publik di lokus survei tercakup dalam jawaban pertanyaan di kuesioner internal, yaitu pengalaman responden pernah melihat/mendengar adanya calo. Pada beberapa pelayanan publik tertentu, keberadaan pihak ketiga dalam mengurus sesuatu di pelayanan publik masih diperbolehkan jika menggunakan surat kuasa. Namun, secara umum, keberadaan calo menunjukkan ada sesuatu yang tidak berjalan dengan baik dalam mekanisme kerja pelayanan publik.

Sekitar 17,61 persen responden internal menyatakan pernah mendengar atau melihat keberadaan calo dalam pelayanan publik. Jika dibandingkan antara Kementerian/Lembaga di Pusat dan Pemerintah Daerah yang menjadi lokus survei, maka persentase responden internal yang menyatakan hal tersebut lebih tinggi di Pemerintah Daerah. Bahkan menurut hasil SPI 2017, keberadaan pihak perantara ini terdapat pada semua instansi yang menjadi lokus SPI 2017 (35/35). Badan Pertanahan Nasional (BPN) menjadi Kementerian/Lembaga yang mempunyai persentase tertinggi keberadaan calo, sementara Pemerintah Provinsi Riau menjadi lokus survei dengan persentase tertinggi keberadaan calo untuk kategori pemerintah daerah.

#### Gratifikasi

Gratifikasi dapat mempunyai dampak yang negatif dan dapat disalahgunakan, khususnya dalam rangka penyenggaraan pelayanan publik, sehingga unsur ini diatur dalam perundang-undangan mengenai tindak pidana korupsi. Gratifikasi atau hadiah dapat berbentuk

pemberian uang, barang, maupun fasilitas oleh pengguna layanan kepada pegawai di institusi untuk mempermudah pengurusan di luar biaya resmi layanan. Dalam UU 20 tahun 2001 diatur sanksi pidana tindak pidana gratifikasi, yaitu pada pasal 12 dimana ancamannya adalah dipidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun dan denda paling sedikit 200 juta rupiah dan paling banyak 1 miliar rupiah.

Gratifikasi menjadi salah satu hal yang ditanyakan dalam kuesioner internal, yaitu pengakuan responden yang pernah melihat atau mendengar adanya gratifikasi. Hasilnya menunjukkan bahwa sekitar 10 persen responden internal menyatakan pernah mendengar atau melihat keberadaan praktik gratifikasi dalam pelayanan publik di lokus survei. Jika dibandingkan antara Kementerian/Lembaga di Pusat dan Pemerintah Daerah yang menjadi lokus survei, maka persentase responden internal yang menyatakan hal tersebut lebih tinggi di Kementerian/Lembaga. Dirjen Bea Cukai di Kementerian Keuangan menjadi Kementerian/Lembaga yang mempunyai persentase tertinggi keberadaan praktik gratifikasi, sementara Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menjadi lokus survei dengan persentase tertinggi keberadaan praktik gratifikasi untuk kategori pemerintah daerah. Selain itu, hasil SPI 2017 juga menyebutkan kesaksian penerimaan Suap/Gratifikasi muncul di semua instansi peserta di SPI 2017.

### b. Sistem Anti Korupsi

Sistem anti korupsi merupakan hal yang cukup penting pada suatu instansi untuk mencegah adanya tindak korupsi di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah di Indonesia. Hal ini bisa berupa sosialisasi/workshop/seminar, pengaduan pelaku korupsi, perlindungan pelapor tindak korupsi.

#### Sosialisasi Anti Korupsi

Internal pegawai di K/L/PD mengatakan bahwa sekitar 21% pegawai merasa tidak pernah atau tidak tahu mengenai adanya sosialisasi anti korupsi dalam satu tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan belum adanya program sistem anti korupsi berupa sosialisasi anti korupsi secara masif kepada pegawai K/L/PD. Jika dilihat lebih dalam, Pemerintah Daerah di Indonesia Timur memiliki persentase yang besar pada tingkat sosialisasi anti korupsi yang rendah.

Hanya sekitar 53% pegawai di Pemerintah Provinsi Maluku Utara dan Pemerintah Provinsi Papua Barat yang merasa mendapat sosialisasi anti korupsi dalam satu tahun terakhir. Pengaduan Pelaku Korupsi dan Pelindungan Pelapor Korupsi

Dalam proses penegakan korupsi, harus ada keberanian dari pegawai dalam mengungkap pelaku korupsi dan harus ada perlindungan terhadap pelapor tindak korupsi. Jika hal ini dapat dilakukan di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah di Indonesia, tingkat korupsi dapat

diturunkan di berbagai institusi di Indonesia.

Saat ini, sekitar 12% pegawai di K/L/PD mengatakan pernah melihat /mendengar pelaku korupsi terungkap dalam satu tahun terakhir. Angka ini bukan merupakan angka yang bisa diabaikan dan mengindikasikan masih maraknya praktik korupsi di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Hal seperti ini paling banyak terjadi di Kementerian Keuangan, khususnya Dirjen Bea Cukai dan juga Mahkamah Agung dengan persentase hanya sekitar 60% pegawai yang tidak pernah melihat pelaku korupsi terungkap dalam satu tahun terakhir.

Selain itu, perlindungan kepada pelapor tindak korupsi juga belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil survei SPI 2017 yang menyebutkan setidaknya terdapat 11% pegawai yang tidak percaya bahwa setiap pegawai yang melaporkan adanya praktik korupsi tidak akan dikucilkan, tidak akan diberi sanksi, karirnya tidak akan dihambat, dan sejenisnya. Hal ini dipercaya terjadi pada K/L/PD di Indonesia, terutama di Pemerintah Provinsi Riau dan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Dari hal tersebut terlihat bahwa adanya perlindungan kepada pelapor dan penegakan hukum di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Kota masih belum dilaksanakan dengan baik.

#### **c. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Indeks Pengelolaan SDM diukur berdasarkan penilaian persepsi dan pengalaman responden terkait pengelolaan SDM sebagai bagian dari integritas kerja pegawai. Indeks pengelolaan SDM diukur berdasarkan beberapa indikator yang mencakup hal-hal negatif dalam seleksi penerimaan pegawai, dan praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam promosi/peningkatan karir pegawai.

Pembahasan adanya nepotisme dan suap di institusi merujuk pengakuan responden yang pernah melihat atau mendengar adanya nepotisme dalam penerimaan pegawai dan adanya suap dalam kebijakan promosi atau karir.

##### **Penerimaan Pegawai**

Pada proses penerimaan pegawai honorer, masih sering terjadi penyelewengan pada prosesnya. Menurut hasil SPI 2017, setidaknya terdapat 15% pegawai mengatakan bahwa dirinya tidak percaya jika seleksi penerimaan pegawai tidak dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, kesamaan almamater, gratifikasi, dan suap. Sekitar 30% pegawai cenderung percaya bahwa suap/gratifikasi mempengaruhi kebijakan karir di instansinya.

Jika hasil SPI 2017 dilihat lebih dalam, ternyata Suap/Gratifikasi kebijakan karir muncul di 82% instansi peserta SPI 2017. Hal ini banyak terjadi pada Pemerintah Daerah dibandingkan di Kementerian/Lembaga. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penerimaan pegawai di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah belum memiliki indikator yang ketat sehingga nepotisme masih sering terjadi.

##### **Promosi Karir**

Selain penerimaan pegawai, pelanggaran serupa yang terjadi adalah kecurangan pada proses promosi karir. Sekitar 15% responden pegawai internal K/L/PD mengatakan bahwa dirinya tidak percaya bahwa promosi karir/peningkatan jabatan di K/L/PD tidak dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, kesamaan almamater, gratifikasi, dan suap. Penyelewengan proses promosi karir/peningkatan jabatan ini juga banyak terjadi pada Pemerintah Daerah dibandingkan di Kementerian/Lembaga. Dengan terjadinya pelanggaran proses penerimaan pegawai atau peningkatan jabatan pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa internal K/L/PD di Indonesia perlu perbaikan dan penguatan penerapan kode etik di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah agar proses yang terdapat di internal institusi pun terjadi dengan baik dan transparan.

#### **d. Pengelolaan Anggaran**

Indeks pengelolaan anggaran diukur berdasarkan beberapa indikator yang mencakup penyelewengan anggaran secara umum, dalam perencanaan maupun pelaksanaan, perjalanan dinas, pemotongan honor/transport lokal maupun perjalanan dinas. Pelanggaran ini muncul di 80% Instansi Peserta SPI 2017. Pembahasan adanya penyelewengan dalam pengelolaan anggaran merujuk pada 3 (tiga) jawaban pertanyaan di kuesioner internal, yaitu pengakuan responden yang pernah melihat atau mendengar adanya kejadian penyelewengan anggaran, adanya perjalanan dinas fiktif, dan adanya honor fiktif/tidak sesuai SPJ.

Pengadaan Barang/Jasa yang Kurang Bermanfaat  
Pengelolaan anggaran menjadi hal yang cukup krusial pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Seringkali tindak korupsi oleh pegawai terjadi pada penyalahgunaan anggaran institusi, salah satunya melalui pengadaan barang/jasa. Setidaknya terdapat 9% responden mengatakan bahwa dirinya tidak percaya bahwa hasil pengadaan barang/jasa yang kurang bermanfaat tidak pernah terjadi di K/L/PD. Hal ini mengindikasikan bahwa internal K/L/PD mempercayai masih adanya penyelewengan anggaran K/L/PD berupa pengadaan barang/jasa yang dibuat-buat. Hal ini banyak terjadi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, dan Pemerintah Kota Palangkaraya.

##### **Perjalanan Dinas Fiktif**

Selain pengadaan barang/jasa, penyelewengan dana anggaran juga kerap terjadi pada perjalanan dinas fiktif oleh pegawai K/L/PD. Pada hasil SPI 2017, terdapat minimal 6% responden tidak percaya bahwa pegawai tidak pernah melakukan perjalanan dinas fiktif, atau membuat kwitansi hotel fiktif atau biaya transportasi fiktif. Angka ketidakpercayaan ini tertinggi terdapat pada Pemerintah Provinsi Riau dengan persentase sebesar 20%. Dalam hal ini

terlihat bahwa belum adanya pengawasan yang ketat dari BPK dalam mengaudit keuangan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

### Indeks Penilaian 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 terkait bagaimana organisasi yang diwakili oleh pegawai atau pejabat publik melaksanakan tugas. Pada penilaian eksternal, permasalahan integritas merujuk pada 4 (empat) jawaban pertanyaan di kuesioner eksternal, yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu praktek pemerasan dan praktek penyuapan.

#### a. Transparansi

##### Transparansi Perizinan

Pada proses perizinan di K/L/PD, transparansi dibutuhkan oleh pihak eksternal dalam pelayanan yang diberikan K/L/PD kepada masyarakat. Menurut SPI 2017, transparansi ini masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik oleh K/L/PD. Hal ini terlihat dari sekitar 4% responden cenderung tidak percaya bahwa adanya kewajaran/kemudahan dan transparansi pada persyarikat pelayanan perizinan. Bahkan sebesar 10% responden percaya bahwa masih ada pegawai yang memberikan perlakuan khusus yang tidak sesuai aturan. Sekitar 42% juga percaya bahwa suku, agama, kekerabatan, almamater, dsb berpengaruh ketika memproses perizinan atau memberi pelayanan. Hal ini banyak terjadi pada Pemerintah Provinsi Bengkulu dan Pemerintah Kota Banda Aceh dengan persentase diatas 50%.

#### b. Sistem Anti Korupsi

##### Pengaduan Pelaku dan Perlindungan Pelapor Korupsi

Selain pegawai internal, masyarakat sebagai pengguna layanan juga mengatakan bahwa masih terdapat permasalahan pada pengaduan pelaku dan perlindungan pelapor korupsi. Terdapat sekitar 10% responden eksternal mengatakan bahwa dirinya tidak percaya jika pegawai yang melakukan korupsi akan mendapat hukuman sesuai aturan yang ada. Selain belum adanya penegakan hukum, sekitar 8% responden eksternal juga tidak percaya K/L/PD akan memberikan perlindungan pada masyarakat yang melaporkan korupsi.

#### c. Integritas Pegawai

##### Kepentingan Pribadi

Integritas menjadi suatu dasar bagi pegawai K/L/PD dalam melawan tindak korupsi. Namun hal ini masih sulit diterapkan pada K/L/PD di Indonesia. Hal ini terlihat dari SPI 2017 yang mengatakan bahwa sekitar 10% responden tidak percaya semua pegawai yang melayani di unit pelayanan terbebas dari kepentingan pribadi. Selain itu, masalah yang kerap terjadi juga berupa permintaan uang

administrasi, rokok, kopi, dsb diluar ketentuan pada saat berurusan dengan pegawai di unit kerja. Sekitar 6.8% responden mengatakan bahwa dirinya pernah dimintai uang administrasi, rokok, kopi dsb oleh pegawai K/L/PD diluar ketentuan. Hal ini dapat diakibatkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai integritas dan penjelasan mengenai hukuman perlakuan korupsi di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah baik oleh internal maupun KPK.

*“Penilaian integritas institusi dilihat dari cara pegawai atau pejabat publik dalam melaksanakan tugasnya secara transparan, akuntabel, dan tidak melakukan korupsi.”*









# BAB 5

## Kesimpulan



5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

# BAB 5

## Kesimpulan

### 5.1. Kesimpulan

1. Hasil Indeks integritas SPI 2017 untuk Kementerian/ Lembaga mempunyai rentang 65,43-76,54 sedangkan untuk Pemerintah Daerah sebesar 52,91-77,39 dari skala interval 0-100. Dari 6 Kementerian/Lembaga yang menjadi lokus SPI 2017, capaian Indeks Integritas tertinggi berada di Kementerian Keuangan (Dirjen Bea Cukai) dengan nilai 76,54, sedangkan capaian Indeks Integritas terendah berada di MA dengan nilai 65,43. Untuk integritas di Pemerintah Daerah, capaian Indeks Integritas tertinggi berada di Pemerintah Kota Banda Aceh dengan nilai 77,39, sedangkan capaian Indeks Integritas terendah berada di Pemerintah Provinsi Papua dengan nilai 52,91.
2. Menurut hasil Survei Penilaian Integritas Internal, masalah-masalah masih terjadi pada seluruh aspek penilaian internal SPI 2017. Masalah yang masih kerap terjadi adalah keberadaan calo, gratifikasi, adanya pelaku korupsi di unit kerja, nepotisme pada penerimaan pegawai dan peningkatan jabatan, dan penyelewengan anggaran berupa pengadaan yang tidak bermanfaat dan perjalanan dinas fiktif.
3. Survei Penilaian Integritas dari pihak Eksternal menyimpulkan masih terjadi permasalahan pada aspek transparansi, sistem anti korupsi dan integritas pegawai. Pengguna layanan mengatakan bahwa masih terdapat pegawai yang memberikan perlakuan khusus yang tidak sesuai aturan berdasarkan kedekatan, suku, atau almamater; ketidakpercayaan pada tindak lanjut pada pelaku atau pelapor korupsi; belum tercapainya pegawai yang menjunjung tinggi kejujuran dan kebebasan dari kepentingan pribadi.

### 5.2. Saran

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, berikut beberapa rekomendasi yang diusulkan kepada Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah terkait:  
Perbaiki budaya organisasi melalui:

- a. Pengelolaan benturan kepentingan dan penguatan kode etik dengan cara memperkuat aturan dan implementasi pengelolaan konflik kepentingan dan kode etik di institusi. Pendekatan ini dilakukan untuk mendorong berperilaku tidak saja sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi lebih dari itu, yaitu bertindak berdasarkan standar etika yang telah ditetapkan oleh institusi. Cakupan yang diatur tidak saja pada saat pemberian layanan tetapi mencakup proses

internal seperti promosi dan mutasi dan proses internal lainnya seperti pengadaan barang dan jasa.

- b. Mengurangi peran perantara. Inisiatif untuk mengurangi peran perantara dalam layanan dapat menggunakan teknologi dalam bentuk layanan online, akses informasi, deregulasi aturan dan pemangkasan birokrasi yang menghambat dan tidak diperlukan dalam layanan.
- c. Peningkatan kesadaran resiko korupsi di tingkat organisasi dengan cara:
  - Pelatihan untuk tingkatan Pimpinan (struktural) dan Inspektorat (Pengawasan Internal) untuk mengidentifikasi dan mengatasi korupsi hingga menghindari penyalahgunaan wewenang. Optimalisasi peran atasan dikombinasikan dengan pengawasan internal dan eksternal mampu menekan frekuensi kejadian korupsi dan penyalahgunaan wewenang yang muncul.
  - Mendorong SPI dilakukan secara berkala.

Penguatan Sistem Anti Korupsi melalui:

- a. Peningkatan efektivitas sosialisasi anti korupsi baik oleh internal maupun dari lembaga-lembaga yang bergerak di pencegahan korupsi secara rutin. Sosialisasi berkala untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan pengguna layanan menjadi suatu keharusan bagi instansi untuk berbenah.
- b. Penegakan Hukum dan Konsistensinya.
- c. Penguatan Whistleblowing system untuk meningkatkan partisipasi pelapor.
- d. Perlindungan terhadap pelapor.

# Daftar Pustaka

## A. Buku

- Corruption and Civil Rights Commission (ACRC), 2014, Introduction to Korea's Anti-Corruption Initiative Assessment : A Tool to Evaluate Anti-Corruption Efforts in the Public Sector in the Republic of Korea, the Republic of Korea
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), 2006, Buku Panduan Untuk Memahami Tindak Pidana Korupsi, Jakarta
- Organisation For Economic Co-Operation And Development (OECD), 2005, Public Sector Integrity : A Framework For Assessment, Paris, France

## B. Journal

- Alexandrina, Christina (2016), An original assessment tool for transparency in the public sector based on integrated reporting approach, Accounting and Management Information System Vol.15.
- Ionescu, L. (2011). The Construction of Corruption as a Global Problem. Contemporary Readings in Law and Social Justice, 166-171.
- Hood C. ( 2006) Transparency in historical perspective. In: Hood C and Heald D (eds) Transparency: The Key to Better Governance? New York: Oxford University Press, 3-23. Google Scholar, Crossref
- Miller, Seumas (2010), Integrity System and Profesional Reporting in Police Organization, Criminal Justice Ethics Vol. 29
- Tisné, M. (2010) 'Transparency, Participation and Accountability: Definitions.' Unpublished Background Note for Transparency and Accountability Initiative.

## C. Dokumen/Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

# Lampiran

## Lampiran 1.

Variabel dalam Penghitungan Indeks Penilaian Internal

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
<b>Budaya Organisasi (0.2687)</b>	Penyediaan informasi sejelas-jelasnya oleh semua pegawai kepada pihak manapun yang bertanya mengenai kegiatan/ layanan	R401A	0,0715
	Penyediaan informasi terkait kegiatan/layanan yang mudah diakses oleh pihak manapun	R401B	0,0777
	Pemanfaatan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	R402A	0,0920
	Pemanfaatan kegiatan kantor untuk kepentingan pribadi	R402B	0,0937
	Keberadaan calo/perantara perorangan/biro jasa yang mengurus sesuatu	R403A	0,1022
	Keberadaan rekanan/perantara perorangan yang dapat memengaruhi keputusan atau pelayanan	R403B	0,0779
	Pengalaman terkait keberadaan calo/perantara perorangan/ biro jasa/rekanan	R403C	0,1198
	Atasan memberikan perintah yang melanggar/tidak sesuai dengan peraturan	R405A	0,0808
	Pengalaman terkait perintah atasan kepada bawahan yang melanggar aturan	R405B	0,1398
	Penerimaan suap/gratifikasi oleh pegawai	R406A	0,0663
Pengalaman terkait penerimaan suap/gratifikasi oleh pegawai	R406B	0,0784	
<b>Sistem Anti-Korupsi (0.2622)</b>	Efektivitas sosialisasi anti korupsi yang telah dilaksanakan	R501C	0,1480
	Pegawai yang diduga korupsi diproses internal maupun hukum	R502A	0,0764
	Pengalaman melihat/mendengar pelaku korupsi terungkap	R502B	0,1310
	Pengalaman pelaku korupsi yang terungkap diproses internal maupun hukum	R502C	0,1344
	Pengalaman melihat/mendengar pegawai melaporkan praktik korupsi di instansi	R503B	0,1329
	Pengalaman terkait perlindungan pada pelapor praktik korupsi	R503C	0,1340
	Pengalaman terkait perlindungan pada pelapor praktik korupsi	R504A	0,0867
	Inisiatif upaya anti korupsi oleh pimpinan puncak organisasi/lembaga	R405B	0,1398
	Inisiatif upaya anti korupsi oleh kepala organisasi	R504B	0,0919

<b>Pengelolaan Sumber Daya Manusia (0.2579)</b>	Rekrutmen pegawai tanpa dipengaruhi hubungan: a. Hubungan kekerabatan b. Kedekatan dengan pejabat c. Kesamaan Almamater d. Gratifikasi e. Suap	R601A	0,1578
	Pengalaman terkait rekrutmen pegawai	R601B	0,1182
	Promosi/peningkatan jabatan tanpa dipengaruhi hubungan: a. Hubungan kekerabatan b. Kedekatan dengan pejabat c. Kesamaan Almamater d. Gratifikasi e. Suap	R602	0,1650
	Bebas dari balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	R603A	0,1423
	Pengalaman melihat/mendengar balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan promosi dan mutasi pegawai	R603B	0,1504
	Bebas dari balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan peningkatan kualitas SDM	R604A	0,1206
	Pengalaman melihat/mendengar balas budi atau pemberian sesuatu terkait kebijakan peningkatan kualitas SDM	R604B	0,1456
<b>Pengelolaan Anggaran (0.2112)</b>	Bentuk-bentuk penyelewengan anggaran: a. Penggelembungan anggaran (mark up) b. Pengadaan barang/jasa yang fiktif c. Hasil output pengadaan barang/jasa yang tidak sesuai spesifikasi yang tercantum pada dokumen pengadaan d. Hasil pengadaan barang/jasa yang kurang bermanfaat	R701A	0,1761
	Pengalaman melihat/mendengar penyelewengan anggaran di instansi	R701B	0,1599
	Bebas dari perjalanan dinas, kuitansi hotel, atau tiket fiktif	R705A	0,1599
	Pengalaman melihat/mendengar ada perjalanan dinas, kuitansi hotel, atau tiket fiktif	R705B	0,1853
	Penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin sesuai SPJ yang ditandatangani	R706A	0,1507
	Pengalaman melihat/mendengar ada penerimaan honor/ uang transport lokal/perjadin tidak sesuai SPJ yang ditandatangani	R706B	0,1681

*Lampiran 2.*

*Variabel dalam Penghitungan Indeks Penilaian Eksternal*

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
<b>Transparansi (0.3264)</b>	Adanya transparansi	R401	0,2637
	Adanya prosedur layanan	R402	0,2674
	Pemanfaatan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	R403	0,2598
	Pemanfaatan kegiatan kantor untuk kepentingan pribadi	R404	0,2090

<b>Sistem Anti Korupsi (0.3329)</b>	Kampanye anti korupsi	R406	0,1180
	Sistem (upaya) pencegahan korupsi	R407	0,1468
	Hukuman setimpal pada pelaku korupsi	R408	0,1072
	Mekanisme pengaduan terkait korupsi	R409	0,1498
	Perlindungan pada whistle blower	R410	0,1599
	Responsif pada laporan korupsi	R411	0,1612
	Efektivitas upaya pencegahan dan tindak lanjut pelaporan korupsi	R412	0,1571
<b>Integritas Pegawai (0.3407)</b>	Adanya budaya kejujuran	R501	0,2208
	Bebas dari kepentingan pribadi dalam bertugas	R502	0,2193
	Bebas dari penyalahgunaan wewenang	R503	0,2065
	Pelayanan yang baik	R504	0,2055
	Bebas dari penerimaan suap	R505	0,1479

*Lampiran 3.*

*Variabel dalam Penghitungan Indeks Penilaian Eksper*

Indikator	Variabel	Butir Pertanyaan	Bobot
	Penilaian tentang keberadaan suap	R401	0,0715
	Penilaian tentang keberadaan pungli	R402	0,0777
	Penilaian tentang transparansi layanan publik	R403	0,0920
	Penilaian tentang keberadaan calo pada layanan publik	R404	0,0937
	Penilaian tentang transparansi anggaran	R405	0,1022
	Penilaian tentang objektifitas pengadaan barang dan jasa	R406	0,0779
	Penilaian tentang objektifitas kebijakan SDM	R407	0,1198
	Penilaian tentang mekanisme pengaduan korupsi	R408	0,1028
	Penilaian tentang mekanisme pencegahan korupsi	R409	0,0966
	Penilaian tentang integritas pegawai	R501	0,0995

Lampiran 4.

Tingkat Jawaban Responden (Response Rate) SPI 2017

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Internal	Eksternal	Eksper	Total
1	Mahkamah Agung	42	39	3	84
2	Kepolisian RI	N/A	60	1	61
3	Kementerian Kesehatan	60	60	5	125
4	Kementerian Perhubungan	60	60	5	125
5	Kemertian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	60	60	4	124
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	60	60	4	124
7	Pemerintah Provinsi Aceh	60	60	4	124
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	60	60	6	126
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	60	61	7	128
10	Pemerintah Provinsi Riau	60	60	7	127
11	Pemerintah Provinsi Jambi	60	60	5	125
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	60	60	8	128
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	60	60	5	125
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	58	61	7	126
15	Pemerintah Provinsi Banten	60	60	6	126
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	60	60	8	128
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	61	61	5	127
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	60	60	5	125
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	60	60	6	126
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	60	60	4	124
21	Pemerintah Provinsi Papua	60	60	5	125
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	60	60	4	124
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	60	60	6	126
24	Pemerintah Kota Padang	60	60	8	128
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	62	60	5	127
26	Pemerintah Kota Bengkulu	60	60	8	128
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	60	60	5	125
28	Pemerintah Kota Madiun	60	60	6	126
29	Pemerintah Kota Tangerang	60	60	6	126
30	Pemerintah Kabupaten Badung	60	60	5	125
31	Pemerintah Kota Mataram	60	60	7	127
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	60	60	8	128
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	60	60	8	128
34	Pemerintah Kota Samarinda	60	60	5	125
35	Pemerintah Kota Palu	60	60	7	127
36	Pemerintah Kota Makassar	61	60	6	127
	<b>Total</b>	<b>2.084</b>	<b>2.142</b>	<b>106</b>	<b>4.429</b>

Lampiran 5.

Karakteristik Responden SPI 2017

No	Karakteristik	Persentase	
		Pusat	Daerah
<b>Responden Internal</b>			
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	- Laki-laki	61,35	59,77
	- Perempuan	38,65	40,23
2	<b>Kelompok Umur</b>		
	- ≤ 30 tahun	18,44	4,44
	- > 30 tahun	81,56	95,56
3	<b>Pendidikan</b>		
	- ≤ SLTA	14,18	12,26
	- > SLTA	85,82	87,74
4	<b>Status Jabatan</b>		
	- Pejabat	25,53	37,79
	- Staf	74,47	62,21
<b>Responden Eksternal</b>			
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	- Laki-laki	69,03	58,96
	- Perempuan	30,97	41,04
2	<b>Kelompok Umur</b>		
	- ≤ 30 tahun	29,50	30,23
	- > 30 tahun	70,50	69,77
3	<b>Pendidikan</b>		
	- ≤ SLTA	28,61	32,22
	- > SLTA	71,39	67,78
<b>Responden Ekspert</b>			
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	- Laki-laki	81,82	90,11
	- Perempuan	18,18	9,89
2	<b>Kelompok Umur</b>		
	- ≤ 30 tahun	4,54	8,79
	- > 30 tahun	95,46	91,21
3	<b>Pendidikan</b>		
	- ≤ S1	18,18	36,81
	- Pasca Sarjana	81,82	63,19
<b>Jumlah</b>		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>



Lampiran 6.

Indeks Penilaian Internal, Eksternal, Ekspers, dan Indeks Integritas Lokus Survei SPI 2017

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Indeks Penilaian			Indeks Integritas
		Internal	Eksternal	Ekspers	
1	Mahkamah Agung	83,09	64,57	65,34	65,43
2	Kepolisian RI	N/A	78,48	45,86	54,01
3	Kementerian Kesehatan	87,67	72,58	85,19	74,93
4	Kementerian Perhubungan	82,07	83,09	65,27	73,40
5	Kemertian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	84,33	74,20	79,96	76,54
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	80,87	67,98	82,10	69,12
7	Pemerintah Provinsi Aceh	84,35	69,09	46,52	60,07
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	76,14	72,88	39,28	60,79
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	85,16	70,98	64,52	68,51
10	Pemerintah Provinsi Riau	77,76	69,36	51,32	63,00
11	Pemerintah Provinsi Jambi	81,22	70,17	59,21	65,14
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	80,46	71,53	51,21	63,77
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	78,03	67,38	77,48	67,59
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	83,43	70,70	69,74	70,46
15	Pemerintah Provinsi Banten	78,91	69,50	45,58	57,64
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	83,38	69,24	60,69	65,09
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	83,08	73,06	58,84	63,67
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	79,79	68,83	69,87	67,49
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	77,85	59,39	50,65	55,29
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	78,32	65,92	47,32	59,10
21	Pemerintah Provinsi Papua	77,90	62,09	40,81	52,91
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	88,59	73,68	89,53	77,39
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	82,06	72,92	68,93	65,87
24	Pemerintah Kota Padang	86,50	74,98	66,72	70,64
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	80,88	67,37	60,43	62,89
26	Pemerintah Kota Bengkulu	81,57	66,85	50,54	58,58
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	80,77	74,05	52,74	64,68
28	Pemerintah Kota Madiun	85,69	76,88	75,56	74,15
29	Pemerintah Kota Tangerang	87,02	79,22	75,34	72,87
30	Pemerintah Kabupaten Badung	87,34	73,45	89,16	77,15
31	Pemerintah Kota Mataram	84,58	69,97	60,27	62,01
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	82,75	75,06	61,96	65,12
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	86,77	78,21	65,71	71,73
34	Pemerintah Kota Samarinda	81,29	68,86	72,32	65,80
35	Pemerintah Kota Palu	83,37	65,55	56,00	62,77
36	Pemerintah Kota Makassar	87,48	77,68	65,34	70,70

Lampiran 7.

Indikator dalam Penghitungan Indeks Penilaian Internal

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Budaya Organisasi	Sistem Anti Korupsi	Pengelolaan SDM	Pengelolaan Anggaran
1	Mahkamah Agung	81,76	82,98	79,66	87,77
2	Kepolisian RI*	N/A	N/A	N/A	N/A
3	Kementerian Kesehatan	83,93	89,11	86,64	91,19
4	Kementerian Perhubungan	77,86	82,73	82,26	85,49
5	Kementerian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	72,25	78,17	92,20	93,41
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	68,45	85,43	80,11	90,14
7	Pemerintah Provinsi Aceh	80,96	84,96	83,70	87,81
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	71,36	81,62	74,25	78,31
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	80,94	83,17	87,29	88,79
10	Pemerintah Provinsi Riau	74,35	82,27	75,93	79,31
11	Pemerintah Provinsi Jambi	77,78	85,80	76,41	85,59
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	76,36	78,78	80,35	85,88
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	75,13	86,93	73,66	78,05
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	78,66	84,47	83,19	87,48
15	Pemerintah Provinsi Banten	76,28	86,00	75,47	79,20
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	77,70	87,54	79,02	89,83
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	79,65	87,46	80,44	85,54
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	76,57	86,05	74,39	83,19
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	75,42	81,86	73,64	81,10
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	74,55	83,17	75,49	80,91
21	Pemerintah Provinsi Papua	75,95	81,99	73,93	80,39
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	84,39	89,34	86,97	93,64
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	75,75	85,74	78,89	88,37
24	Pemerintah Kota Padang	80,78	88,30	85,95	91,17
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	76,95	84,59	75,54	86,91
26	Pemerintah Kota Bengkulu	78,28	84,83	76,26	87,31
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	80,68	81,12	77,12	84,10
28	Pemerintah Kota Madiun	82,39	87,62	83,92	89,11
29	Pemerintah Kota Tangerang	83,39	88,39	85,54	90,89
30	Pemerintah Kabupaten Badung	83,78	88,52	85,46	91,69
31	Pemerintah Kota Mataram	80,54	87,23	80,03	90,81
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	81,07	88,17	76,99	85,64
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	82,94	87,24	85,85	91,01
34	Pemerintah Kota Samarinda	78,52	81,94	77,79	86,82
35	Pemerintah Kota Palu	76,88	87,24	80,52	89,38
36	Pemerintah Kota Makassar	83,29	88,16	86,24	92,24

\*) Tidak dilaksanakan Penilaian Integritas Internal

Lampiran 8.

Persentase Responden Internal yang Melihat/Mendengar Keberadaan Calo, Gratifikasi, dan Korupsi

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Calo	Gratifikasi	Pelaku Korupsi Terungkap	Pegawai Melaporkan Adanya Praktik Korupsi
1	Mahkamah Agung	7,14	26,19	33,33	0,00
2	Kepolisian RI*	N/A	N/A	N/A	N/A
3	Kementerian Kesehatan	8,33	6,67	0,00	0,00
4	Kementerian Perhubungan	21,67	18,33	25,00	6,67
5	Kemertian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	61,67	51,67	40,00	28,33
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	73,33	20,00	15,00	3,33
7	Pemerintah Provinsi Aceh	8,33	1,67	15,00	1,67
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	26,67	18,33	13,33	6,67
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	15,00	6,67	25,00	3,33
10	Pemerintah Provinsi Riau	30,00	11,67	25,00	6,67
11	Pemerintah Provinsi Jambi	13,33	5,00	6,67	3,33
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	16,67	15,00	26,67	6,67
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	25,00	15,00	0,00	1,67
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	24,14	8,62	17,24	5,16
15	Pemerintah Provinsi Banten	23,33	10,00	5,00	6,67
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	8,33	6,67	3,33	5,00
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	4,92	6,56	1,64	0,00
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	13,33	8,33	8,33	5,00
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	16,67	6,67	15,00	8,33
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	8,33	8,33	18,33	1,67
21	Pemerintah Provinsi Papua	15,00	15,00	15,00	10,00
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	10,00	1,67	3,33	0,00
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	13,33	6,67	10,00	5,00
24	Pemerintah Kota Padang	15,00	3,33	3,33	3,33
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	17,74	14,52	16,13	4,84
26	Pemerintah Kota Bengkulu	13,33	8,33	6,67	5,00
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	10,00	5,00	25,00	10,00
28	Pemerintah Kota Madiun	13,33	3,33	6,67	5,00
29	Pemerintah Kota Tangerang	10,00	8,33	5,00	5,00
30	Pemerintah Kabupaten Badung	11,67	1,67	5,00	1,67
31	Pemerintah Kota Mataram	15,00	5,00	5,00	1,67
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	6,67	6,67	5,00	0,00
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	13,33	1,67	6,67	1,67
34	Pemerintah Kota Samarinda	18,33	13,33	21,67	10,0
35	Pemerintah Kota Palu	20,00	5,00	5,00	1,67
36	Pemerintah Kota Makassar	4,92	3,28	6,56	4,89

\*) Tidak dilaksanakan Penilaian Integritas Internal

Lampiran 9.

Persentase Responden Internal yang Melihat/Mendengar Keberadaan Nepotisme, dan Suap dalam Pengelolaan SDM

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Nepotisme Dalam Penerimaan Pegawai (R.601 B)	Suap Dalam Kebijakan Promosi/Karir (R.603 B)	Suap Dalam Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM (R. 604 B)
1	Mahkamah Agung	7,14	4,76	2,38
2	Kepolisian RI*	N/A	N/A	N/A
3	Kementerian Kesehatan	20,00	1,67	0,00
4	Kementerian Perhubungan	10,00	1,67	1,67
5	Kementrian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	1,67	1,67	0,00
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	28,33	1,67	1,67
7	Pemerintah Provinsi Aceh	20,00	0,00	0,00
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	13,33	11,67	1,67
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	3,33	0,00	0,00
10	Pemerintah Provinsi Riau	33,33	6,67	3,33
11	Pemerintah Provinsi Jambi	26,67	10,00	1,67
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	13,33	3,33	0,00
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	36,67	11,67	5,00
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	17,24	3,45	1,72
15	Pemerintah Provinsi Banten	20,00	10,00	3,33
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	26,67	3,33	0,00
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	21,31	1,64	0,00
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	46,67	10,00	5,00
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	31,67	5,00	5,00
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	31,67	6,67	6,67
21	Pemerintah Provinsi Papua	31,67	6,67	3,33
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	11,67	0,00	1,67
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	16,67	0,00	0,00
24	Pemerintah Kota Padang	8,33	1,67	0,00
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	22,67	3,23	1,61
26	Pemerintah Kota Bengkulu	23,33	6,67	0,00
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	15,00	10,00	3,33
28	Pemerintah Kota Madiun	10,00	0,00	0,00
29	Pemerintah Kota Tangerang	18,33	1,67	1,67
30	Pemerintah Kabupaten Badung	16,67	1,67	1,67
31	Pemerintah Kota Mataram	26,67	5,00	1,67
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	21,67	1,67	0,00
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	10,00	1,67	1,67
34	Pemerintah Kota Samarinda	25,00	8,33	3,33
35	Pemerintah Kota Palu	26,67	0,00	1,67
36	Pemerintah Kota Makassar	6,56	0,00	0,00

\*) Tidak dilaksanakan Penilaian Integritas Internal

Lampiran 10.

Persentase Responden Internal yang Melihat/Mendengar Keberadaan Penyelewengan Anggaran, Perjalanan Dinas Fiktif, dan Honor Fiktif/Tidak Sesuai SPJ

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Penyelewengan Anggaran (R. 701 B)	Perjalanan Dinas Fiktif (R. 705 B)	Honor fiktif/tidak sesuai SPJ (R. 706 B)
1	Mahkamah Agung	7,14	4,76	2,38
2	Kepolisian RI	N/A	N/A	N/A
3	Kementerian Kesehatan	3,33	5,00	3,33
4	Kementerian Perhubungan	8,33	15,00	8,33
5	Kemertian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	3,33	8,33	3,33
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	3,33	0,00	3,33
7	Pemerintah Provinsi Aceh	0,00	8,33	6,67
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	10,00	18,33	21,67
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	11,67	5,00	3,33
10	Pemerintah Provinsi Riau	13,33	26,67	15,00
11	Pemerintah Provinsi Jambi	5,00	10,00	11,67
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	10,00	5,00	6,67
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	13,33	23,33	18,33
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	3,45	1,72	3,45
15	Pemerintah Provinsi Banten	6,67	13,33	23,33
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	3,33	3,33	0,00
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	1,64	6,56	3,28
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	8,33	16,67	11,67
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	16,67	11,67	15,00
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	13,33	15,00	18,33
21	Pemerintah Provinsi Papua	11,67	25,00	16,67
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	0,00	0,00	0,00
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	0,00	0,00	1,67
24	Pemerintah Kota Padang	5,00	1,67	3,33
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	3,23	3,23	3,23
26	Pemerintah Kota Bengkulu	1,67	1,67	3,33
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	10,00	5,00	11,67
28	Pemerintah Kota Madiun	1,67	3,33	6,67
29	Pemerintah Kota Tangerang	3,33	3,33	1,67
30	Pemerintah Kabupaten Badung	1,67	0,00	1,67
31	Pemerintah Kota Mataram	3,33	1,67	6,67
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	6,67	3,33	3,33
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	1,67	1,67	3,33
34	Pemerintah Kota Samarinda	6,67	1,67	1,67
35	Pemerintah Kota Palu	8,33	3,33	1,67
36	Pemerintah Kota Makassar	0,00	0,00	1,64

Lampiran 11.

Persentase Responden Eksternal yang Diminta Uang, Barang, Fasilitas pada Saat Mengurus Sesuatu

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Dimintai Uang (R.506 A)	Dimintai Barang (R. 506 B)	Dimintai Fasilitas (R. 506 C)
1	Mahkamah Agung	17,95	0,00	0,00
2	Kepolisian RI	0,00	0,00	0,00
3	Kementerian Kesehatan	0,00	0,00	1,67
4	Kementerian Perhubungan	0,00	0,00	1,67
5	Kemertrian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	6,67	0,00	0,00
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	21,67	3,33	0,00
7	Pemerintah Provinsi Aceh	16,67	1,67	1,67
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	3,33	1,67	0,00
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	9,84	1,64	0,00
10	Pemerintah Provinsi Riau	10,00	0,00	1,67
11	Pemerintah Provinsi Jambi	6,67	1,67	0,00
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	5,00	1,67	0,00
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	1,67	1,67	0,00
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	1,67	0,00	0,00
15	Pemerintah Provinsi Banten	16,67	0,00	0,00
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	8,33	0,00	5,00
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	3,33	1,64	1,64
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	3,33	1,67	0,00
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	6,67	3,33	1,67
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	8,33	3,33	3,33
21	Pemerintah Provinsi Papua	15,00	0,00	5,00
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	5,00	0,00	0,00
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	3,33	1,67	1,67
24	Pemerintah Kota Padang	3,33	0,00	0,00
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	13,33	0,00	5,00
26	Pemerintah Kota Bengkulu	18,33	0,00	1,67
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	3,33	0,00	1,67
28	Pemerintah Kota Madiun	3,33	0,00	0,00
29	Pemerintah Kota Tangerang	0,00	0,00	0,00
30	Pemerintah Kabupaten Badung	1,67	1,67	0,00
31	Pemerintah Kota Mataram	3,33	0,00	0,00
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	1,67	0,00	0,00
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	1,67	0,00	0,00
34	Pemerintah Kota Samarinda	10,00	1,67	5,00
35	Pemerintah Kota Palu	10,00	1,67	0,00
36	Pemerintah Kota Makassar	6,67	0,00	0,00

Lampiran 12.

Persentase Responden Eksternal yang Memberikan Sesuatu (uang, barang, fasilitas) kepada Petugas untuk Mempermudah Pengurusan di Luar Biaya Resmi Layanan.

No	Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah	Memberikan Sesuatu (R.509)
1	Mahkamah Agung	12,82
2	Kepolisian RI	0,00
3	Kementerian Kesehatan	1,67
4	Kementerian Perhubungan	0,00
5	Kementrian Keuangan (Dirjen Bea Cukai)	0,00
6	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional	16,67
7	Pemerintah Provinsi Aceh	5,00
8	Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	1,67
9	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	6,56
10	Pemerintah Provinsi Riau	11,67
11	Pemerintah Provinsi Jambi	1,67
12	Pemerintah Provinsi Bengkulu	5,00
13	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	3,33
14	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	0,00
15	Pemerintah Provinsi Banten	8,33
16	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	1,67
17	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	6,56
18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	6,67
19	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	13,33
20	Pemerintah Provinsi Papua Barat	10,00
21	Pemerintah Provinsi Papua	13,33
22	Pemerintah Kota Banda Aceh	1,67
23	Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	3,33
24	Pemerintah Kota Padang	6,67
25	Pemerintah Kota Pekanbaru	6,67
26	Pemerintah Kota Bengkulu	16,67
27	Pemerintah Kabupaten Klaten	3,33
28	Pemerintah Kota Madiun	1,67
29	Pemerintah Kota Tangerang	0,00
30	Pemerintah Kabupaten Badung	1,67
31	Pemerintah Kota Mataram	3,33
32	Pemerintah Kota Palangkaraya	1,67
33	Pemerintah Kota Banjarmasin	5,00
34	Pemerintah Kota Samarinda	13,33
35	Pemerintah Kota Palu	11,67
36	Pemerintah Kota Makassar	1,67

Survei  
Penilaian  
**Integritas**



 <https://www.kpk.go.id/id/>



**@official.kpk**



**KomisiPemberantasanKorupsi**



**@KPK\_RI**