

Survei
Penilaian
Integritas
Tahun 2021



LAPORAN SPI 2021: MAHKAMAH KONSTITUSI

Tim Penyusun Survei Penilaian Integritas 2021:

Agung Yudha Wibowo

Tri Gamarefa

Sari Angraeni

Timotius Hendrik Partohap

Wahyu Dewantara Susilo

Anis Wijayanti

Dicky Ade Alfarisi

Bekti Ayu Selawati

Ganther Rizki Ariotejo

Arrum Retnosari

Diterbitkan oleh:

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

Cetakan Pertama, Desember 2021

Jln. Kuningan Persada Kav. 4 Jakarta Selatan 12950 Telp. 021-2557-8300 www.kpk.go.id

KATA PENGANTAR

Upaya mewujudkan pemerintahan bersih terus dilakukan baik di tingkat pusat maupun daerah. Salah satu sumber persoalan yang diidentifikasi telah menghambat upaya ini adalah rendahnya integritas birokrasi, yang bisa menyebabkan pelayanan publik yang tidak akuntabel atau kebocoran anggaran. Pada dasarnya, Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD) telah menginisiasi upaya pemberantasan korupsi melalui perbaikan integritas. Namun, capaian upaya-upaya tersebut belum memiliki ukuran yang objektif.

Survei Penilaian Integritas (SPI) berusaha menjawab kebutuhan akan perangkat diagnostik yang dapat membantu memetakan capaian upaya pemberantasan korupsi yang telah dilakukan K/L/PD. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik (BPS) mengembangkan kegiatan ini sejak tahun 2016. Pada tahun 2018, SPI mencakup enam Kementerian/Lembaga dan 20 Pemerintah Provinsi. Selanjutnya tahun 2019, cakupan SPI ditingkatkan untuk 27 Kementerian/Lembaga, 15 Pemerintah Provinsi, dan 85 Pemerintah Kabupaten/Kota. Pandemi COVID-19 di tahun 2020, membuat pelaksanaan kegiatan SPI diubah dari tatap muka menjadi uji coba SPI elektronik pada 5 Kementerian/Lembaga dan 7 Pemerintah Daerah. Di tahun 2021, survei dilakukan terhadap 98 Kementerian/Lembaga, 34 Pemerintah Provinsi, dan 508 Pemerintah Kabupaten/Kota secara elektronik dan dengan metode Computer-Assisted Personal Interview (CAPI) untuk beberapa daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur dan jaringan.

Hasil kegiatan SPI elektronik 2021 yang disajikan dalam laporan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi K/L/PD peserta sebagai dasar perbaikan program pencegahan korupsi. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelenggaraan SPI 2021. Kami juga mengharapkan masukan untuk penyempurnaan pelaksanaan kegiatan serupa di masa datang.

Tim Penyusun

Survei Penilaian Integritas 2021

RINGKASAN EKSEKUTIF SPI 2021

Survei Penilaian Integritas (SPI) merupakan survei untuk memetakan risiko korupsi dan kemajuan upaya pencegahan korupsi yang dilakukan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD). Hasil pemetaan dapat dijadikan dasar untuk menyusun rekomendasi peningkatan upaya pencegahan korupsi melalui rencana aksi sesuai karakteristik masing-masing K/L/PD serta berdasarkan hasil pemetaan empiris. Penilaian bersumber dari persepsi dan pengalaman para pemangku kepentingan instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD), yaitu pegawai, pengguna layanan/mitra kerjasama, dan eksper/ahli dari beragam kalangan. Penilaian mencakup transparansi, integritas dalam pelaksanaan tugas, perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan anggaran, pengelolaan PBJ, pengelolaan SDM, sosialisasi antikorupsi di setiap instansi.

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

Pada tahun 2021, kuesioner elektronik SPI diisi secara *self-administered* (pengisian sendiri) dengan dua jenis pengiriman kuesioner; melalui elektronik (*whatsapp blast* dan *e-mail blast*), maupun melalui tatap muka secara Computer-Assisted Personal Interview (CAPI) di *gadget* enumerator. SPI dilakukan pada 640 instansi yaitu 98 Kementerian/Lembaga, 34 Pemerintah Provinsi, dan 508 Pemerintah Kabupaten/Kota. Hasil keseluruhan peserta SPI 2021 menunjukkan indeks SPI rata-rata berada di angka 72.4. Sementara itu, Mahkamah Konstitusi mendapatkan skor sebesar 82. Berdasarkan nilai tersebut, ada beberapa permasalahan integritas yang paling menonjol di lingkungan Mahkamah Konstitusi adalah antara lain:

Hasil Survei Penilaian Integritas 2021 menghasilkan penilaian untuk berbagai dimensi integritas. Berikut adalah rangkuman temuan kondisi integritas di Mahkamah Konstitusi:

1. Meskipun upaya pencegahan korupsi di instansi ini sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan agar pengguna layanan/pihak eksternal dapat menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan sistem antikorupsi terkait penyediaan media pengaduan/pelaporan masyarakat terkait korupsi, perlindungan pelapor antikorupsi, dan memberi kepastian bahwa laporan tersebut akan ditindaklanjuti. Hal ini termasuk juga memberi keyakinan kepada pengguna layanan/pihak eksternal bahwa pegawai yang bekerja/melayani menjunjung tinggi kejujuran dan menjalankan tugas sesuai aturan.
2. Sosialisasi antikorupsi telah banyak dilakukan di instansi ini, meskipun demikian dampaknya terhadap pembentukan perilaku antikorupsi masih dapat ditingkatkan agar lebih optimal. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tetap dirancang agar efektif menjadikan kalangan pegawai dapat menghindari konflik kepentingan, melaporkan/menolak gratifikasi/suap, dan melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui.
3. Kalangan eksternal meyakini bahwa indikator transparansi dan keadilan layanan sudah cukup baik di instansi ini, yaitu mencakup kejelasan informasi terkait standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan, kemudahan standar/prosedur, memastikan tidak

ada perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan, dan menghindari konflik kepentingan yang dilakukan dalam memberikan layanan/melaksanakan tugas.

4. Risiko tidak adanya objektivitas pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih terjadi dengan skala rendah. Meskipun rendah, risiko ini bisa muncul karena konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi.
5. Risiko perdagangan pengaruh (*trading in influence*) masih ada meski dalam skala rendah. Risiko ini perlu diantisipasi di masa mendatang, terutama karena rawan terjadi saat penentuan program/kegiatan, penentuan pemenang tender, perizinan, pemberian sanksi/denda, rekrutmen pegawai, dan pemberian/penyaluran bantuan.
6. Hasil SPI menunjukkan bahwa menurut kalangan pegawai indikator transparansi memperlihatkan angka yang sangat baik, terutama terkait informasi yang memadai dan kemudahan akses bagi pihak eksternal.
7. Secara umum, pelaksanaan tugas di instansi ini menghadapi beberapa risiko yang sangat rendah dalam hal penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, adanya konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya. Juga ada risiko atasan yang memberi perintah tidak sesuai aturan, risiko gratifikasi/suap, termasuk adanya pegawai yang melanggar aturan. Meskipun demikian, risiko ini tetap harus diantisipasi agar tidak meningkat.
8. Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian dalam bentuk gratifikasi/suap/pemerasan ketika berhubungan dengan instansi selama 12 bulan terakhir hampir tidak ditemui. Meskipun demikian, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
9. Pengelolaan anggaran telah cukup baik pada instansi ini. Meskipun demikian, risiko penyalahgunaan pengelolaan anggaran perlu diantisipasi di masa mendatang karena biasanya terjadi pada saat penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
10. Pengelolaan pengadaan barang/jasa dinilai sudah cukup baik di instansi ini. Meskipun demikian, munculnya risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa perlu diantisipasi karena dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pengaturan tender untuk memenangkan vendor tertentu, adanya kedekatan pejabat dengan pemenang PBJ, adanya kemahalan harga (tidak sesuai kualitas dengan harga), risiko gratifikasi/suap dari vendor pemenang tender, maupun hasil PBJ yang tidak bermanfaat.

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

1. Prioritas pertama dan yang paling utama adalah pengembangan program sosialisasi dan kampanye antikorupsi pada pengguna layanan serta upaya dan capaian program antikorupsi oleh instansi. Program bertujuan untuk mempengaruhi perubahan perilaku terutama kepada pengguna layanan agar tidak memberi suap/gratifikasi dan melaporkan bila ada pelanggaran.
2. Kedua, penguatan sistem pencegahan korupsi yang ada agar lebih terintegrasi dan berdayaguna. Efektivitas sosialisasi antikorupsi dapat dikuatkan melalui pendidikan,

kampanye, pengawasan, dan penegakan secara simultan. Upaya ini perlu dikomunikasikan secara aktif di internal pegawai dan seluruh pemangku kepentingan.

3. Ketiga, optimalisasi penggunaan teknologi, misalnya layanan *online* atau bentuk lain yang sudah dijalankan. Selanjutnya, meningkatkan keterbukaan dan kemudahan akses untuk mengurangi peran perantara ketika memberi layanan. Tak lupa juga perlunya memperkuat peran mitra untuk meningkatkan kualitas layanan yang transparan dan akuntabel.
4. Keempat, meningkatkan kualitas sistem merit dan pengaturan pengelolaan konflik kepentingan hingga implementasinya pada proses promosi/mutasi. Tujuannya untuk mendapatkan pegawai/pejabat yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain itu, instansi perlu memperkuat dan mengoptimalkan kemampuan sistem dan sumber daya internal untuk mendeteksi risiko kejadian korupsi secara proaktif pada proses promosi/mutasi tersebut.
5. Kelima, yang tak kalah penting adalah perdagangan pengaruh (*trading in influence*) dapat diminimalisir dengan mendorong transparansi pada proses pelaksanaan tugas dan pemberian layanan. Contohnya dengan optimalisasi penggunaan teknologi, keterbukaan dan kemudahan akses informasi, pemangkasan birokrasi yang menghambat, serta penguatan tata kelola kelembagaan. Selain itu, instansi perlu mengatur pengelolaan benturan kepentingan untuk mengurangi intervensi pihak-pihak tertentu dalam pencegahan korupsi. Cakupan yang diatur meliputi area rawan dalam pemberian layanan, perizinan, PBJ, pelaksanaan tugas pegawai, pengelolaan SDM, dan pengelolaan anggaran.

1. PENDAHULUAN

Korupsi dialami hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia. Korupsi dianggap sebagai ancaman serius yang dapat membahayakan perkembangan sendi-sendi kehidupan bangsa karena menggerogoti pembangunan dan kesejahteraan rakyat. Dalam perkembangannya, korupsi tidak hanya makin luas, tetapi juga dilakukan secara sistematis. Dengan demikian, tidak berlebihan jika korupsi dianggap sebagai *extraordinary crime* (kejahatan luar biasa) seperti terorisme dan narkoba, sehingga penanganannya perlu diprioritaskan.

Indonesia, melalui Undang-undang (UU) No. 7 Tahun 2006, telah meratifikasi United Nations Convention Against Corruption (Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Antikorupsi, UNCAC) 2003. Undang-undang tentang Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) serta kewenangan kuat Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pemberantasan korupsi merupakan wujud keseriusan pemerintah Indonesia untuk meminimalisir terjadinya korupsi. Penindakan yang tegas dan upaya pencegahan yang efektif diharapkan dapat mempercepat pemberantasan korupsi di Indonesia.

Praktik-praktik korupsi, baik berupa penyuapan, pemerasan, gratifikasi, maupun penyalahgunaan wewenang, sangat rawan terjadi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/PD), yang sesuai dengan fungsinya bersentuhan langsung dengan masyarakat ketika melayani publik. Salah satu pemicu praktik korupsi tersebut adalah rendahnya integritas baik di tingkat organisasi maupun individu. Kondisi ini akan mempengaruhi citra instansi di mata publik. Jika dibiarkan, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap K/L/PD akan menurun dan sulit untuk dipulihkan lagi. Untuk itu, pembangunan integritas perlu terus digalakkan. Tanpa memperbaiki integritas, sebaik apapun sistem diterapkan, korupsi akan selalu terjadi.

Integritas di level individu, organisasi, dan nasional pada K/L/PD menjadi pertahanan terbaik untuk mencegah korupsi terjadi. Di Indonesia upaya tersebut sudah muncul, diinisiasi oleh berbagai K/L/PD. Inisiasi tersebut antara lain berupa penancangan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi, penyampaian Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN), dan sebagainya. Namun sayangnya, capaian upaya pemberantasan korupsi tersebut belum memiliki ukuran yang objektif. Oleh karena itu, perlu perangkat diagnostik yang mampu membantu organisasi publik untuk memetakan persoalan integritas, mengembangkan program pencegahan dan penindakan, serta mengukur keberhasilan strategi pencegahan korupsi.

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

1.2 Rumusan Masalah

Hasil pemetaan risiko korupsi melalui SPI dapat dijadikan dasar untuk menyusun rekomendasi peningkatan upaya pencegahan korupsi, dengan rencana aksi yang sesuai dengan karakteristik Mahkamah Konstitusi.

1.3 Tujuan

Survei Penilaian Integritas merupakan upaya untuk memetakan risiko korupsi dan capaian upaya pencegahan korupsi yang dilakukan Seluruh K/L/PD Peserta SPI 2021. Hasil pemetaan dapat dijadikan dasar untuk menyusun rekomendasi peningkatan upaya pencegahan korupsi dengan rencana aksi yang sesuai karakteristik masing-masing K/L/PD dan berdasarkan hasil pemetaan empiris.

1.4 Manfaat

Hasil SPI 2021 memiliki banyak manfaat baik bagi Seluruh K/L/PD Peserta SPI 2021 yang menjadi lokus survei maupun publik secara umum. Manfaat spesifik hasil kegiatan SPI 2021 antara lain:

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

1.5 Ruang Lingkup

Survei Penilaian Integritas (SPI) 2021 dilaksanakan pada 640 K/L/PD dengan target sampel pada setiap K/L/PD yang berbeda-beda sesuai dengan jumlah populasi pegawai.

2. METODOLOGI

2.1. Tinjauan Literatur

Penggunaan alat ukur Corruption Perception Index (CPI) di Indonesia telah berlangsung sejak tahun 1995 hingga 2020. Sepanjang 26 tahun pengukuran, CPI Indonesia tumbuh dari angka 19 pada tahun 1995, menjadi 37 pada tahun 2020 (Transparency International, 1995; 2020). Namun, sebagai salah satu alat ukur generasi pertama, CPI tidak dapat menjabarkan langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh berbagai institusi di Indonesia untuk memperbaiki dan mengembangkan nilai CPI tersebut.

SPI merupakan alat ukur yang mencoba memetakan risiko korupsi dengan pendekatan multidimensi dan multi perspektif. SPI merupakan adaptasi dari Integrity Assessment yang dikembangkan oleh Anti-Corruption and Civil Rights Commission (ACRC) Korea Selatan sejak tahun 2002 (ACRC, 2015). Dalam mengukur risiko korupsi, SPI menggabungkan sudut pandang internal, eksternal, dan eksper/ahli untuk menilai berbagai dimensi. Dimensi tersebut meliputi risiko korupsi seperti perdagangan pengaruh (*trading in influence*), pengelolaan anggaran, pengelolaan PBJ, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), integritas dalam pelaksanaan tugas, sosialisasi antikorupsi, dan transparansi di setiap instansi.

Torsello (2018) menyebutkan bahwa sangat penting menciptakan lingkungan di mana organisasi dapat membangun kepatuhan dan membangun budaya integritas. Meskipun hubungan antara budaya organisasi dan korupsi tidak dapat langsung dilihat, namun, hubungan tersebut dapat diidentifikasi melalui 3 (tiga) pendekatan (Torsello, 2018).

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

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

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berkaitan erat dengan korupsi. Dalam penelitian empirisnya di Departemen Pajak di Yunani, Antonakas, et

al. (2014) menemukan bahwa rekrutmen, penilaian, dan promosi pegawai publik yang tidak sesuai dan tidak dilakukan secara objektif serta menjunjung tinggi meritokrasi (berdasarkan prestasi atau performa), merupakan faktor yang mempengaruhi masih tingginya tingkat korupsi. Pengelolaan SDM yang lemah di sektor publik juga dapat menyebabkan layanan publik yang tidak kompeten (Chêne, 2015). Pengelolaan yang lemah, struktur insentif, serta etos kerja yang tidak baik akan membuat sektor publik yang kuat, efisien, dan akuntabel, lebih sulit dicapai (Chêne, 2015).

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

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

2.2. Metode Pengumpulan Data

Survei Penilaian Integritas dilakukan dengan menggabungkan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui survei terhadap pegawai instansi K/L/PD, pengguna layanan dari K/L/PD tersebut, hingga eksper/ahli. Responden ahli yang dipilih adalah yang mengerti mengenai kondisi integritas, risiko korupsi di dalam instansi, serta upaya-upaya pencegahan korupsi yang dilakukan oleh instansi bersangkutan. Selanjutnya, data primer menjadi penyusun indeks integritas yang disesuaikan dengan faktor koreksi. Faktor koreksi selanjutnya dijadikan faktor pengurang besaran indeks dengan menggunakan beberapa data sekunder seperti laporan pengaduan masyarakat ke KPK yang telah diverifikasi, jumlah kasus dan tersangka korupsi yang diambil dari Surat Perintah Dimulainya Penyidikan (SPDP) online dari seluruh penegak hukum, jumlah kejadian pengarahannya yang dilakukan instansi sebelum pelaksanaan survei ini, dan hasil observasi pelaksanaan survei.

Pengambilan data dilakukan secara *self-administered*; responden mengisi sendiri kuesioner secara daring. Metode penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua versi yaitu full online; penyebaran link kuesioner melalui whatsapp blast dan e-mail blast terhadap responden terpilih, versi kedua adalah CAPI (Computer-Assisted Personal Interview); enumerator mendatangi responden terpilih secara langsung/tatap muka, kemudian responden tersebut mengisi sendiri kuesionernya secara online melalui *gadget* enumerator. Metode CAPI dilakukan di beberapa daerah dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas untuk menjamin kerahasiaan jawaban dari setiap responden, sehingga responden dapat memberikan jawaban secara objektif. Selain itu, terdapat beberapa Pemda yang melaksanakan CAPI dikarenakan

ketiadaan atau ketidaklengkapan data populasi baik dari kalangan internal maupun eksternal. Ketidaklengkapan dapat dikarenakan ketiadaan data kontak sehingga penyebaran kuesioner tidak dapat dilakukan melalui whatsapp maupun e-mail.

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

2.3. Pemilihan Sampel

2.3.1. Pemilihan Unit Kerja

Pemilihan unit kerja pada SPI 2021 mempertimbangkan karakteristik umum dan spesifik dari K/L/PD peserta. Secara umum, terdapat 3 jenis unit kerja yang tidak masuk dalam *sampling* SPI yaitu:

1. Unit kerja Pengawas Internal/Inspektorat; hal ini dikarenakan unit kerja tersebut merupakan mitra strategis KPK dalam melaksanakan SPI.
2. Badan Layanan Umum (BLU)/Badan Layanan Umum Daerah (BLUD); hal ini dikarenakan unit tersebut memiliki tujuan yang spesifik yaitu keuntungan/profit dan pengelolaannya sudah dilakukan 'semi swasta'.
3. Unit kerja non-induk; hal ini dikarenakan banyaknya unit kerja non-induk yang ada sehingga jika dimasukkan dalam populasi, membutuhkan representasi jumlah *sampling* yang besar pula. Contoh unit kerja non-induk adalah; Unit Pengelola Teknis/Unit Pengelola Teknis Daerah (UPT/UPTD), Satuan Pendidikan, Puskesmas, Rumah Sakit, Kelurahan, dll. SPI 2021 hanya mengambil unit kerja induk seperti Ditjen Pendidikan Tinggi, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Kecamatan, dll.
4. Khusus untuk pemerintah daerah; meskipun Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan salah satu OPD pada Pemda, namun dikeluarkan dalam *sampling* SPI 2021 dikarenakan akan sulitnya memisahkan citra sekretariat DPRD dengan lembaga politis DPRD secara keseluruhan.

Secara khusus, pemilihan unit kerja pada Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah (Pemda) adalah sebagai berikut:

Untuk tingkat Kementerian/Lembaga dibagi menjadi 3 kelompok klaster sesuai dengan ukuran organisasi dan wilayah kerjanya. Klaster A merupakan Kementerian/Lembaga yang memiliki unit kerja di berbagai wilayah di Indonesia dengan cakupan pelaksanaan tugas/layanan seluruh Indonesia. Klaster B merupakan Kementerian/Lembaga yang tidak memiliki unit kerja di luar wilayah kantor pusat Kementerian/Lembaga tersebut dengan cakupan pelaksanaan tugas/layanan di seluruh wilayah Indonesia. Kementerian/Lembaga klaster C merupakan Kementerian/Lembaga yang tidak memiliki unit kerja di luar wilayah kantor pusat dan cakupan pelaksanaan tugas/layanan yang terbatas.

Untuk menjamin keterwakilan distribusi sampel berdasarkan unit kerja khususnya di K/L besar seperti klaster A, pemilihan *sampling* unit kerja dilakukan secara *systematic random*

sampling dengan penghitungan *margin of error* 5 persen untuk menentukan jumlah unit kerja yang menjadi bagian dari *sampling*. Tabel *sampling frame* unit kerja terlebih dahulu disiapkan oleh K/L tersebut untuk kemudian dilakukan pengacakan secara proporsional berdasarkan distribusi jumlah *sampling* unit kerja yang telah ditetapkan. Distribusi secara proporsional mempertimbangkan unit eselon I yang menaunginya dan berdasarkan wilayah geografis (jika dibutuhkan). Sehingga, tidak seluruh unit kerja pada klaster A akan menjadi *sampling* dari SPI, hanya unit kerja terpilih secara acak saja yang menjadi *sampling* SPI. Sedangkan untuk klaster B dan C, seluruh unit kerja menjadi *sampling* dalam SPI dan pemilihan sampel dilakukan secara acak dari seluruh unit kerja.

Untuk tingkat Pemerintah Daerah, seluruh unit kerja menjadi *sampling* dalam SPI dan pemilihan sampel dilakukan secara acak dari seluruh unit kerja.

2.3.2. Pemilihan Sampel Internal

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

1. Pegawai yang dijadikan sampel minimal sudah bekerja selama 1 tahun di K/L/PD (baik ASN maupun non-ASN) dan melakukan tugas dan fungsi utama dari K/L/PD. Sehingga, pegawai honorer pun dapat masuk dalam daftar populasi pegawai. Namun pegawai yang tidak melakukan tugas dan fungsi utama dikeluarkan dari daftar *sampling*, contohnya adalah; resepsionis, pengamanan, pramusaji, supir, teknisi, tenaga kebersihan, dll.
2. Untuk pejabat tertinggi pada unit kerja eselon 2 yang disampling (seperti Direktur, Kepala Biro, Kepala Pusat, Kepala OPD, dll) dikeluarkan dari daftar *sampling* dikarenakan sebagai mitra teknis pelaksanaan SPI di K/L/PD.
3. Selain itu, pegawai yang berada pada unit kerja yang tidak menjadi *sampling* (misalnya; unit kerja tidak terpilih secara acak pada K/L klaster A, pengawas internal/inspektorat, BLU atau BLUD, dan unit kerja non-induk) juga dikeluarkan dari daftar *sampling*.
4. Pemilihan responden internal dilakukan secara random dari data populasi yang dikirimkan oleh Inspektorat/Satuan Pengawas Internal masing-masing K/L/PD.
5. Responden yang terpilih secara acak kemudian akan menerima pesan melalui whatsapp dan/atau *e-mail* untuk mengisi kuesioner melalui platform daring.
6. Untuk instansi yang melaksanakan metode secara CAPI dikarenakan ketiadaan data populasi yang diberikan oleh instansi, CAPI dilakukan dengan terlebih dahulu mendatangi OPD-OPD untuk meminta daftar pegawai dan dilakukan penyampling langsung sesuai target *sampling* yang ditetapkan secara proporsional. Setelah *sampling* terpilih, maka enumerator akan mendatangi responden pegawai terpilih atau melakukan perjanjian jadwal pengisian kuesioner di kantor OPD, untuk dapat mengisi kuesioner secara CAPI di *gadget* enumerator.

2.3.3. Pemilihan Sampel Eksternal

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

1. Alokasi sampel responden eksternal dihitung berdasarkan proporsi jumlah pengguna layanan selama 12 bulan terakhir pada masing-masing instansi dari unit kerja yang menjadi *sampling*.
2. Pengguna layanan pada Kementerian/Lembaga mencakup penerima manfaat pelaksanaan tugas dan fungsi dari Kementerian/Lembaga tersebut, seperti perizinan, koordinasi, pengadaan barang dan jasa, konsultasi, dsb.
3. Pengguna layanan tidak termasuk pengguna layanan yang merupakan internal/pegawai dari instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah tersebut.
4. Untuk K/L/PD yang hingga menjelang akhir penutupan kegiatan survei masih belum mencapai target responden sesuai dengan proporsi pengguna layanan di unit kerja tersebut, maka jumlah sampel yang dikumpulkan menjadi 30 orang responden.
5. Data pengguna layanan didapatkan dari database pengguna layanan yang dikirimkan oleh Inspektorat/Pengawas Internal kepada KPK.
6. Untuk instansi yang melaksanakan metode secara CAPI dikarenakan ketiadaan data populasi yang diberikan oleh instansi, maka berikut adalah ketentuan CAPI untuk pemilihan responden eksternal:
 - Jika pada lokus survei hanya terdapat pelayanan loket saja, maka semua target sampel eksternal dialokasikan pada pelayanan loket, misalnya; Dukcapil, PTSP, dst,
 - Jika terdapat pelayanan loket dan nonloket, maka target sampel eksternal diprioritaskan pada pelayanan loket. Namun, bila target sampel belum terpenuhi dapat dialihkan untuk responden nonloket, misalnya vendor-vendor yang mengikuti proses pelelangan PBJ pada instansi tersebut maupun layanan nonloket lainnya.
 - Jika hanya terdapat pelayanan nonloket, semua target sampel eksternal dialokasikan pada pelayanan nonloket dengan memaksimalkan sumber daya yang ada.
 - Pemilihan sampel eksternal loket dilakukan pada waktu tersibuk dalam pemberian layanan. Informasi terkait waktu tersibuk, dapat ditetapkan berdasarkan informasi dari penanggung jawab lokus.
 - Responden yang memenuhi syarat adalah pengguna layanan loket yang sudah selesai mengakses pelayanan atau responden yang sudah pernah mengakses pelayanan sampai selesai, dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir.
 - Loket yang memenuhi syarat adalah loket yang memberikan pelayanan dari pertama sampai akhir. Jika proses pelayanan melalui beberapa loket, yang dipilih sebagai loket yang memenuhi syarat adalah loket yang terakhir memberikan pelayanan.
 - Jika loket yang memenuhi syarat hanya satu, target responden pada loket tersebut adalah sama dengan target sampel eksternal loket untuk lokus tersebut.
 - Jika loket yang memenuhi syarat lebih dari satu, target sampel responden setiap loket adalah jumlah target sampel eksternal loket per hari, dibagi secara proporsional berdasarkan jumlah rata-rata pengguna layanan pada masing-masing loket yang memenuhi syarat.

- Setelah target per loket ditentukan, selanjutnya dengan mempertimbangkan aspek operasional lapangan, pemilihan sampel dilakukan dengan prinsip *Random sampling*. Artinya, sampel diambil sedemikian rupa sesuai daftar konsumen berdasarkan kedatangan responden di setiap loket pada jam atau waktu pelayanan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.3.4. Pemilihan Sampel Eksper

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

Target responden dari survei eksper/ahli yang harus dicapai minimal adalah 10 ahli/tokoh untuk setiap K/L/PD dari 21 kriteria yang ditetapkan oleh KPK. Dua puluh satu kriteria ahli/tokoh yang bisa dijadikan sampel eksper/ahli, yaitu:

1. Inspektorat/Pengawas Internal;
2. Pensiunan maksimal 5 tahun terakhir (Pejabat minimal eselon II untuk K/L/Provinsi atau eselon III untuk Kabupaten/Kota);
3. Pimpinan Lembaga minimal eselon I untuk K/L atau Kepala Daerah/Sekda untuk Provinsi/Kabupaten/Kota;
4. Auditor BPK;
5. Auditor BPKP;
6. Perwakilan Ombudsman;
7. Penanggung jawab program pencegahan korupsi dari KPK (Korsupgah, Stranas PK, Dit. Monitoring);
8. Instansi lain yang terkait (Kementerian PAN RB, Kementerian Dalam Negeri, KemenPN/Bappenas);
9. Asosiasi Pengusaha (KADIN, HIPMI, APINDO) atau pengusaha yang berpengaruh;
10. DPRD (Pimpinan DPRD dan ketua komisi yang membidangi pemerintahan (diutamakan Komisi A));
11. Advokat;
12. Saber Pungli Polres;
13. Saber Pungli Kejari;
14. Saber Pungli Pengadilan Negeri;
15. Muspida;
16. Jurnalis (pemerhati kinerja instansi) yang bereputasi;
17. LSM yang fokus pada kinerja instansi atau antikorupsi;
18. Akademisi bidang hukum atau politik/pemerintahan/sector terkait/local setempat;
19. Advisor dari lembaga donor;
20. Penyuluh Antikorupsi pada level madya dan utama;
21. Kriteria narasumber ahli lain yang ditetapkan KPK.

3. PERHITUNGAN INDEKS INTEGRITAS

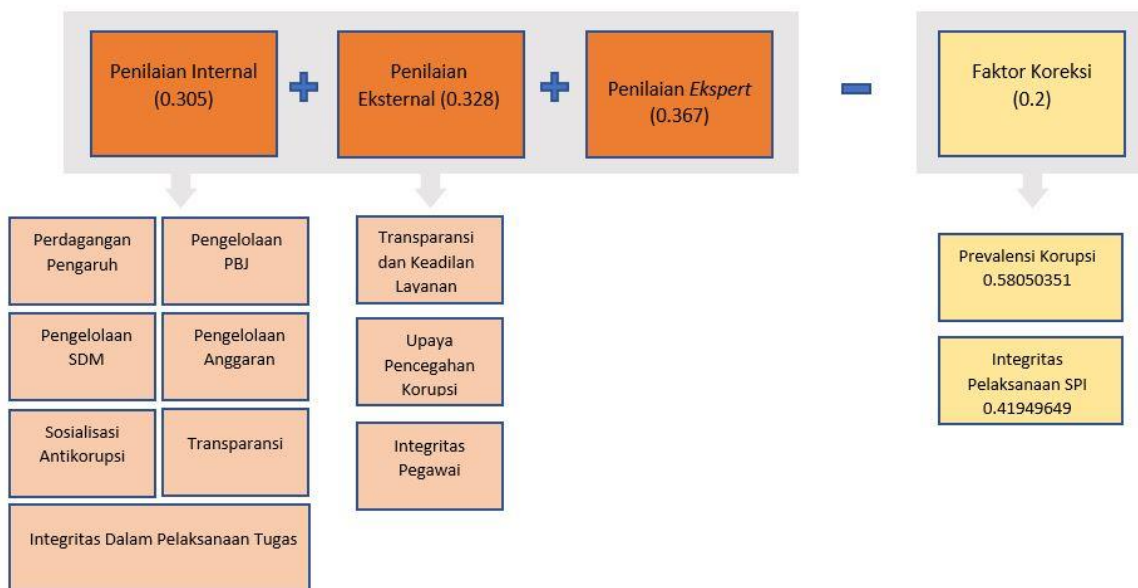
3.1. Skema Penghitungan Indeks Integritas

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

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

Penentuan bobot pada masing-masing perspektif, dimensi, hingga variabel dalam survei dihitung menggunakan metode Principal Component Analysis (PCA) yang ditetapkan pada 2021 berdasarkan pada hasil survei setelah sebelumnya dibandingkan dengan perhitungan bobot menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) terlebih dulu. Proses penghitungan AHP sendiri melibatkan berbagai ahli yang terdiri dari 30 orang ahli dari pihak eksternal dan dari internal KPK. Narasumber ahli eksternal berasal dari beragam latar belakang, meliputi akademisi Universitas Gadjah Mada (UGM), Universitas Padjajaran (Unpad), Universitas Bina Nusantara (Binus), Civil Society Organizations (CSO) Antikorupsi (Transparency International Indonesian/TII), praktisi survei/statistika di tingkat nasional (Badan Pusat Statistik/BPS, lembaga survei swasta), serta pakar antikorupsi lainnya. Sementara itu, data sekunder terkait Laporan Pengaduan Masyarakat ke KPK 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 judgement bobot faktor koreksi sebesar 20 persen.

Gambar 3.1 Skema Penghitungan Indeks Integritas



Penghitungan Indeks Integritas dilakukan dengan menjumlahkan perkalian bobot dengan masing-masing penilaian pada tiga dimensi utama, kemudian hasilnya dikurangi dengan perkalian bobot dengan faktor koreksi. Secara visual, rumus penghitungan indeks dapat dilihat pada Gambar 3.2. Nilai Indeks Integritas berkisar dari skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100 menunjukkan suatu lembaga semakin berintegritas.

Gambar 3.2. Rumus Penghitungan Indeks Integritas

INDEKS INTEGRITAS 2021

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

dimana:

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

3.2. Variabel yang Digunakan

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

3.2.1. Variabel dalam Penilaian Internal

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

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

3.2.2. Variabel dalam Penilaian Eksternal

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

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

3.2.3. Variabel dalam Penilaian Ekspert

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

3.3. Penyetaraan Skala Variabel

Penyesuaian variabel adalah proses transformasi nilai dari variabel yang digunakan supaya dapat diproses dengan metode statistik tertentu. Proses transformasi yang dilakukan lebih

kepada penyesuaian skala masing-masing variabel penyusun, menjadi skala 1-6. Namun, proses ini tidak dilakukan pada semua variabel penyusun, melainkan lebih difokuskan pada:

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

Berikut adalah ilustrasi proses transformasi variabel pada proses penyusunan indeks.

1. Pertanyaan yang bersifat negasi

Pertanyaan yang disusun pada kuesioner SPI merupakan pertanyaan kombinasi antara skala dengan arah jawaban positif dengan skala dengan arah jawaban negatif. Sehingga dilakukan penyesuaian arah skala agar dapat diolah secara makna yang sama bahwa skala 1, 2, dan 3 semua bermakna negative dan sebaliknya skala 4, 5, dan 6 bermakna positif. Sebagaimana terlihat pada Gambar 3.3 merupakan ilustrasi perbedaan arah skala.

Gambar 3.3. Contoh Skala Pertanyaan Negasi

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

2. Variabel Pengalaman

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

Gambar 3.4. Skema Penyetaraan Skala Variabel Pengalaman

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

3.4 Bobot Komponen Indeks

Indeks integritas sebagai sebuah indeks komposit yang dihitung dengan menggunakan beberapa variabel interdependensi yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dibutuhkan metode analisis statistik yang mampu menangani interdependensi antar-

variabel, sekaligus memberikan besaran bobot bagi setiap variabel yang signifikan secara statistik. Secara umum, penghitungan bobot Indeks Integritas menggunakan metode yaitu Analytical Hierarchy Process (AHP).

3.5 Penghitungan Indeks

Penghitungan indeks integritas dilakukan untuk lokus survei di 90 K/L dan 538 Pemerintah Daerah peserta SPI 2021.

Sejumlah 8 Kementerian/Lembaga tidak digabungkan dalam perhitungan Indeks secara keseluruhan karena perbedaan metodologi pelaksanaan survei. Kementerian/Lembaga tersebut melakukan pemilihan sampel sendiri dan/atau menggunakan mekanisme yang berbeda dalam menghubungi responden yang terpilih baik secara keseluruhan maupun secara parsial dibandingkan dengan Kementerian/Lembaga peserta SPI 2021 lainnya. Kementerian Lembaga yang dimaksud adalah:

1. Badan Intelijen Negara
2. Tentara Nasional Indonesia
3. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
4. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban
5. Badan Amil Zakat Nasional
6. Badan Pemeriksa Keuangan
7. Kementerian Keuangan
8. Komisi Perlindungan Anak Indonesia

Indeks secara rinci dari masing-masing Kementerian/Lembaga tersebut adalah sebagaimana dalam Lampiran. Sedangkan pada 4 Pemerintah Daerah tidak dapat dilakukan perhitungan Indeks karena kondisi keamanan di daerah tersebut tidak memungkinkan kegiatan survei berlangsung secara kondusif. Pemerintah Daerah tersebut adalah:

1. Kabupaten Nduga
2. Kabupaten Puncak Jaya
3. Kabupaten Yalimo
4. Kabupaten Pegunungan Bintang.

3.5.1 Penilaian Internal

Penilaian internal dihitung dari rata-rata tertimbang yang ada pada seluruh skor dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Secara visual, rumus penghitungan dapat dilihat pada rumus di Gambar 3.5. Dalam hal ini, penilaian internal menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100, menunjukkan penilaian internal terhadap integritas lembaga semakin bagus.

Gambar 3.5. Rumus Penghitungan Penilaian Internal

INDEKS PENILAIAN INTERNAL

$$0.1707X_1 + 0.1619X_2 + 0.1288X_3 + 0.1396X_4 + 0.1184X_5 + 0.1602X_6 + 0.1204X_7$$

dimana:

X_1	: Indikator Perdagangan Pengaruh (Trading in Influence)
X_2	: Indikator Pengelolaan PBJ
X_3	: Indikator Pengelolaan Anggaran
X_4	: Indikator Pengelolaan SDM
X_5	: Indikator Integritas Dalam Pelaksanaan Tugas
X_6	: Indikator Sosialisasi Antikorupsi
X_7	: Indikator Transparansi

3.5.2 Penilaian Eksternal

Penilaian eksternal dihitung dari rata-rata tertimbang pada seluruh skor dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Rumus penghitungan dapat dilihat pada Gambar 3.6. Penilaian eksternal menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati 100, menunjukkan penilaian eksternal terhadap integritas lembaga, semakin bagus.

Gambar 3.6. Rumus Penghitungan Penilaian Eksternal

INDEKS PENILAIAN EKSTERNAL

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

dimana:

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

3.5.3 Penilaian Ekspert

Penilaian eksper/ahli dihitung dari rata-rata tertimbang pada seluruh skor yang dalam variabel penyusun, setelah dikali bobot standarnya. Rumus penghitungan dapat dilihat pada Gambar 3.7. Penilaian eksper/ahli juga menggunakan skala 0 sampai dengan 100. Semakin mendekati angka 100 menunjukkan penilaian para ahli terhadap integritas lembaga, semakin bagus.

Gambar 3.7. Rumus Penghitungan Penilaian Ekspert

INDEKS PENILAIAN EKSPER

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

dimana:

X ₁	: Variabel penilaian tentang keberadaan suap
X ₂	: Variabel penilaian tentang keberadaan pungli
X ₃	: Variabel penilaian tentang keberadaan konflik kepentingan
X ₄	: Variabel penilaian tentang transparansi layanan publik
X ₅	: Variabel penilaian tentang keberadaan intervensi pihak lain
X ₆	: Variabel penilaian tentang transparansi anggaran
X ₇	: Variabel penilaian tentang transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa
X ₈	: Variabel penilaian tentang objektifitas kebijakan SDM
X ₉	: Variabel penilaian tentang sistem deteksi internal
X ₁₀	: Variabel penilaian tentang penerapan pesan-pesan antikorupsi
X ₁₁	: Variabel penilaian tentang integritas pegawai
X ₁₂	: Variabel penilaian tentang keterlibatan masyarakat dalam pencegahan korupsi

3.5.4 Faktor Koreksi

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

Gambar 3.8. Rumus Penghitungan Faktor Koreksi

FAKTOR KOREKSI

$$0.5805X_1 + 0.4194X_2$$

dimana:

X ₁	: Indeks Prevalensi Korupsi
X ₂	: Indeks Integritas Pelaksanaan SPI

4. HASIL SURVEI

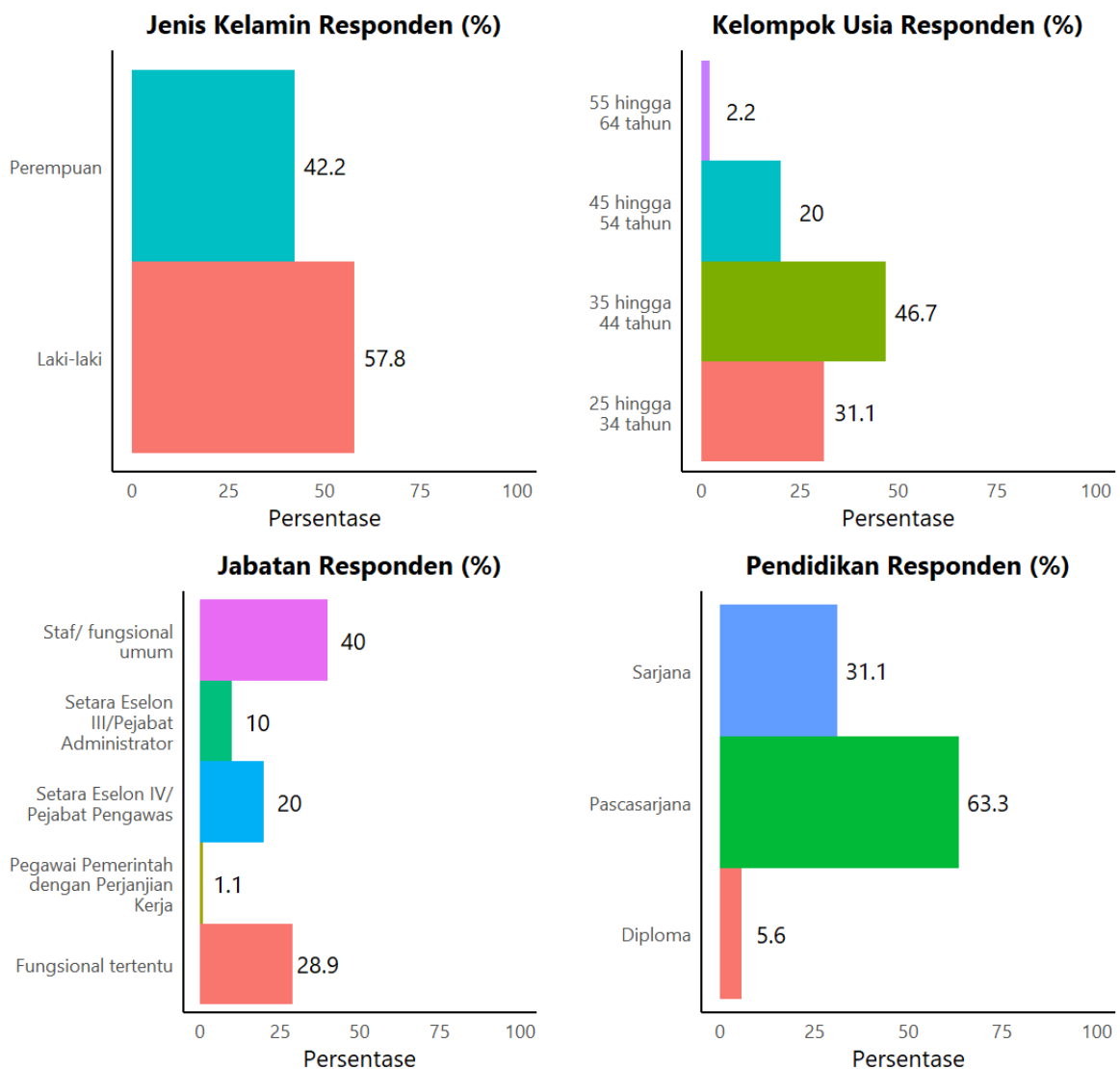
Secara garis besar, responden SPI dapat dikelompokkan berdasarkan jenis instrumen pengumpulan data yang dilakukan. Kelompok pertama berasal dari responden internal yang merupakan aparatur sipil negara (ASN) pada lokus survei. Kelompok kedua berasal dari responden eksternal yang merupakan para pengguna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

4.1 Profil Responden Mahkamah Konstitusi

4.1.1 Profil Responden Internal Mahkamah Konstitusi

Target sampel internal untuk Mahkamah Konstitusi sudah tercapai sesuai target yaitu sebanyak 90 responden yang tersebar di 10 unit kerja. Gambar 4.1. menampilkan profil responden internal berdasarkan jenis kelamin, usia responden jabatan responden, dan pendidikan terakhir responden.

Gambar 4.1. Profil Responden Internal Mahkamah Konstitusi



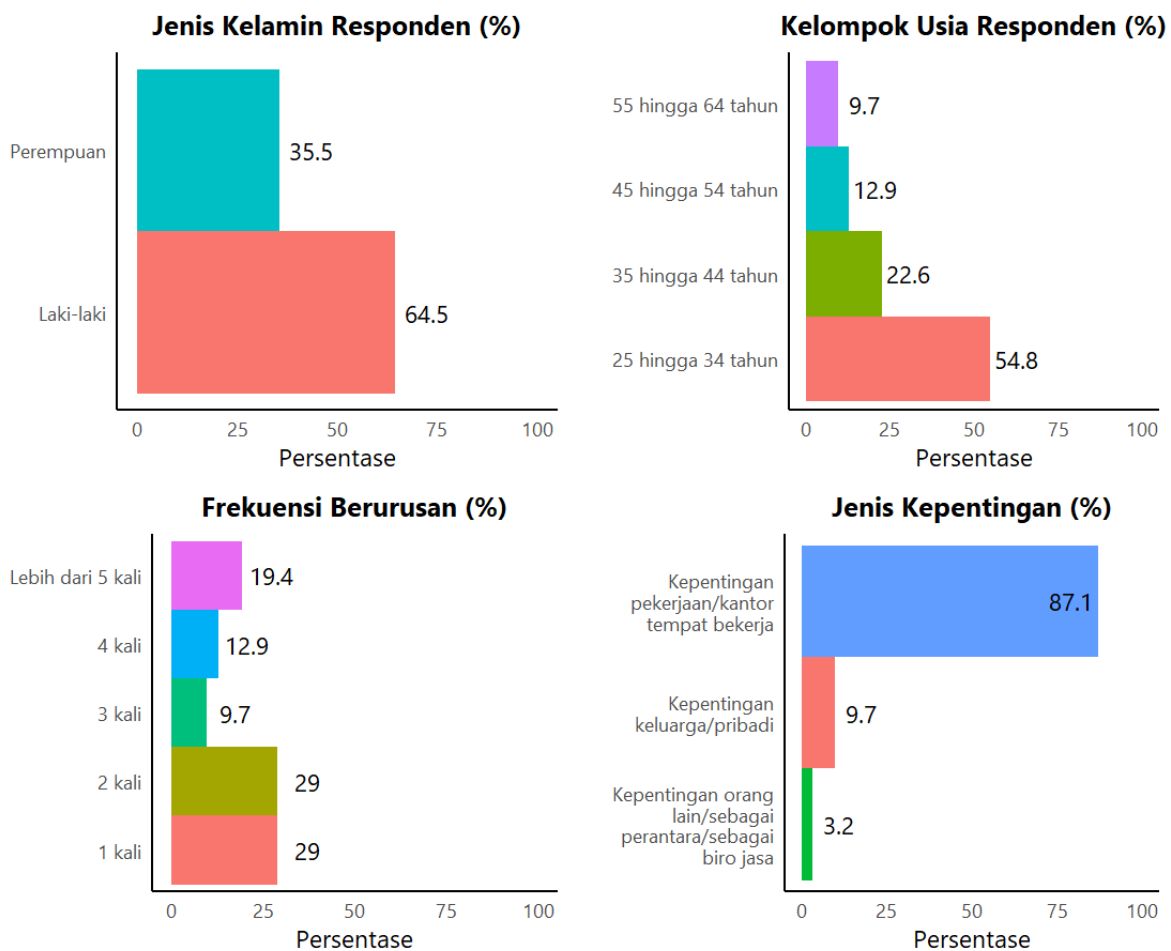
Mayoritas responden internal berjenis kelamin Laki-laki, dengan proporsi sebesar 57.8 persen. Kemudian, sebagian besar responden berusia 35 hingga 44 tahun dengan persentase sebesar 46.7 persen. Berdasarkan persentase, 40 persen responden memiliki status jabatan staf/ fungsional umum. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 63.3 persen responden internal berstatus pendidikan Pascasarjana.

4.1.2 Profil Responden Eksternal Mahkamah Konstitusi

Sampel eksternal yang berpartisipasi dalam survei ini adalah sebanyak 31 responden. *Eligible respondent* adalah pengguna layanan yang sudah pernah mengalami pelayanan yang diberikan oleh dinas terkait dari awal sampai dengan selesai dalam kurun waktu maksimal pelayanan 12 bulan terakhir. Sejumlah responden tersebut berasal dari 2 unit kerja yang terdapat di dalam Mahkamah Konstitusi.

Gambar 4.2. adalah profil responden eksternal berdasarkan usia responden, jenis kelamin, frekuensi berurusan dan jenis kepentingan responden.

Gambar 4.2. Profil Responden Eksternal Mahkamah Konstitusi



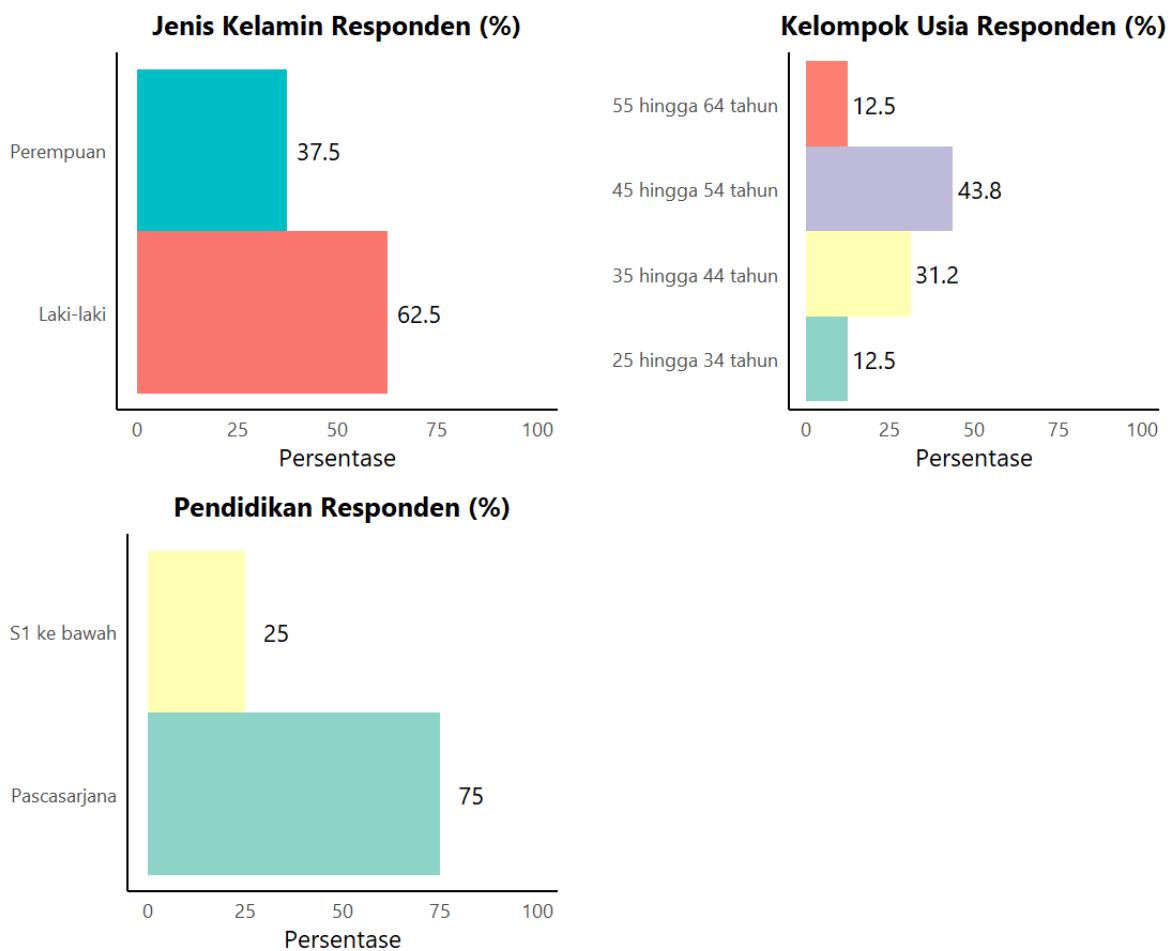
Sekitar 64.5 persen responden eksternal berjenis kelamin Laki-laki. Kemudian, sebagian besar responden berusia 25 hingga 34 tahun dengan persentase sebesar 54.8 persen. Berdasarkan persentase, 29 persen responden pernah berurusan dengan salah satu unit kerja di Mahkamah Konstitusi sebanyak 1 kali. Sementara itu, sekitar 87.1 persen responden eksternal berhubungan dengan unit kerja dalam rangka kepentingan pekerjaan/kantor tempat bekerja.

4.1.3 Profil Responden Ekspert Mahkamah Konstitusi

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

Realisasi responden ekspert yang memberi penilaian terhadap Mahkamah Konstitusi adalah sebanyak 16. Gambar 4.3. adalah profil responden ekspert berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden.

Gambar 4.3. Profil Responden Ekspert Mahkamah Konstitusi



Mayoritas responden eksper berjenis kelamin laki-laki. Kemudian, sebagian besar responden berusia 45 hingga 54 tahun dengan persentase sebesar 43.8 persen. Sementara untuk tingkat pendidikan, sekitar 75 persen responden eksper berstatus pendidikan Pascasarjana.

4.2 Hasil SPI 2021

4.2.1 Indeks Integritas Umum

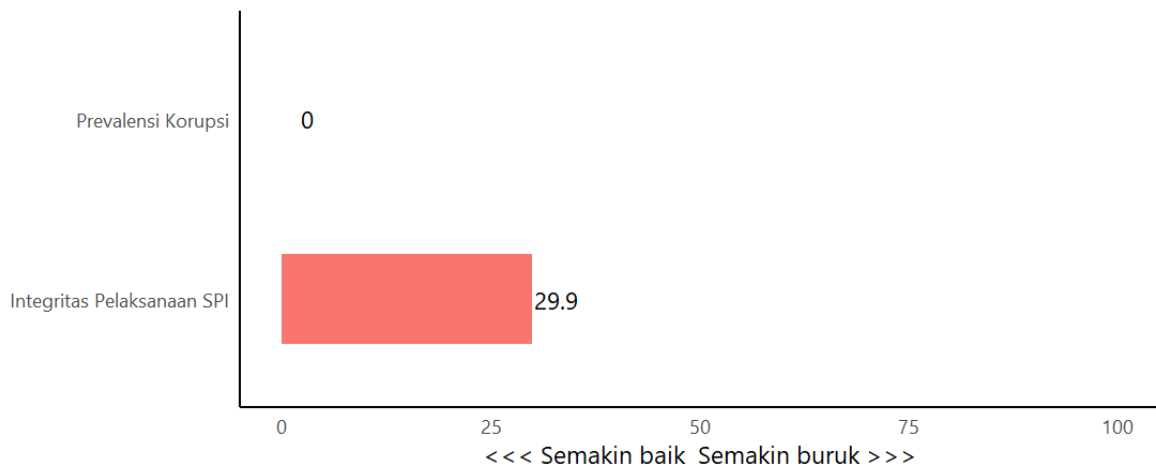
SPI 2021 yang skornya dihitung dari 628 Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah menghasilkan indeks sebesar 42 sampai dengan 91.7 dari skala interval 0-100. Semakin tinggi angka indeks menunjukkan tingkat integritas K/L/PD yang semakin baik. Rata-rata indeks integritas dari seluruh peserta SPI adalah sebesar 72.4. Dari 628 peserta tersebut, skor tertinggi didapatkan oleh Kabupaten Boyolali sementara skor terendah didapatkan oleh Kabupaten Mamberamo Raya. Pada tahun ini, Mahkamah Konstitusi mendapatkan skor integritas sebesar 82, yang artinya lembaga ini memiliki skor integritas di atas rata-rata nasional.

4.2.2 Indeks Integritas Mahkamah Konstitusi

Indeks integritas Mahkamah Konstitusi mencapai skor sebesar 82 dari rentang skala interval 0-100. Semakin tinggi angka indeks menunjukkan tingkat integritas instansi yang semakin baik. Indeks Integritas yang dihasilkan merupakan gabungan (komposit) dari penilaian

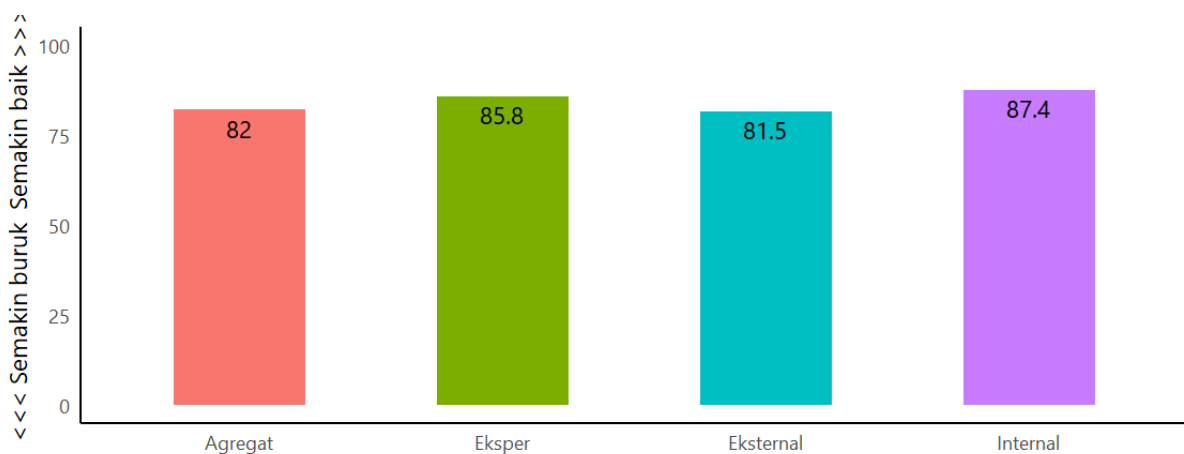
integritas internal dan penilaian integritas publik serta penilaian integritas oleh eksper. Skor Indeks Integritas Institusi Mahkamah Konstitusi sebesar 82 merupakan gabungan/komposit dari skor penilaian integritas pegawai (internal) sebesar 87.4 poin, skor penilaian integritas publik (eksternal) sebesar 81.5 poin dan skor penilaian ahli (eksper) sebesar 85.8. Berikut disajikan skema penghitungan indeks integritas Mahkamah Konstitusi. Tabel di bawah ini merupakan faktor koreksi spesifik pada Mahkamah Konstitusi yang mempengaruhi hasil akhir indeks integritas.

Gambar 4.4. Faktor Koreksi Mahkamah Konstitusi



Indeks prevalensi korupsi diukur berdasarkan data-data sekunder yang berasal dari luar survei, meliputi data pengaduan masyarakat yang diterima terkait Mahkamah Konstitusi sepanjang tahun 2021 beserta Surat Perintah Dimulainya Penyelidikan (SPDP) yang dikeluarkan aparat penegak hukum terkait kasus-kasus korupsi yang terjadi di lingkungan Mahkamah Konstitusi. Semakin besar nilai indeks prevalensi korupsi dapat mengurangi indeks integritas secara umum. Sementara itu, indeks integritas pelaksanaan terkait dengan praktik pelaksanaan survei SPI 2021, meliputi transparansi dan akuntabilitas pemilihan responden.

Gambar 4.5. Indeks SPI Mahkamah Konstitusi

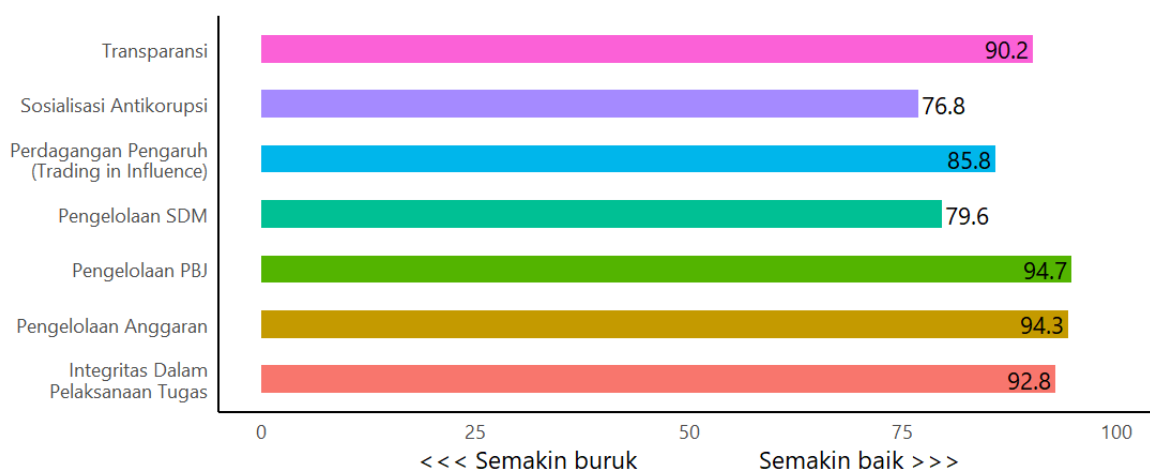


4.2.3 Indeks Penilaian Internal Mahkamah Konstitusi

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

Gambar 4.6 menunjukkan integritas internal pegawai di Mahkamah Konstitusi yang diukur berdasarkan dimensi: (1) transparansi, (2) integritas dalam pelaksanaan tugas, (3) perdagangan pengaruh (*trading in influence*), (4) pengelolaan anggaran, (5) pengelolaan PBJ, (6) pengelolaan SDM, dan (7) sosialisasi antikorupsi.

Gambar 4.6. Indeks SPI Internal Mahkamah Konstitusi



Berikut adalah uraian hasil SPI yang terjadi pada Mahkamah Konstitusi menurut internal pegawai:

4.2.3.1 Transparansi

Indeks Transparansi diukur berdasarkan penilaian, pemahaman, dan pengalaman responden internal (pegawai) terhadap pemberian informasi yang memadai dan mudah diakses dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari unit kerja/organisasi. Dimensi ini juga mengukur bagaimana pimpinan dan atasan langsung di masing-masing unit kerja memberikan teladan dalam pelaksanaan tugas yang transparan kepada pengguna layanan/penerima manfaat dari pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi tersebut. Penilaian terhadap informasi dari unit kerja/organisasi juga terkait dengan adanya informasi kepada seluruh pegawai di unit kerja/organisasi mengenai pelaku tindak korupsi yang diproses sesuai ketentuan dalam 1 (satu) tahun terakhir. Indeks Transparansi sebesar 90.2 yang didapatkan oleh Mahkamah Konstitusi diukur dari gabungan berbagai variabel tersebut.

Berikut ini merupakan beberapa temuan integritas terkait Transparansi yang masih terindikasi terjadi berdasarkan pada penilaian internal (pegawai):

1. Penyediaan Informasi yang memadai dan kemudahan akses terhadap layanan/pelaksanaan tugas:
 - Hampir semua responden (97.8 persen) percaya bahwa Mahkamah Konstitusi telah menyediakan informasi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan.
 - Sebagian besar responden (98.9 persen) percaya bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan kemudahan akses bagi pihak eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas/pengguna layanan.
2. Pelaku korupsi diproses sesuai ketentuan:
 - Hampir semua responden (97.8 persen) percaya bahwa pegawai di Mahkamah Konstitusi yang diduga korupsi berupa suap, gratifikasi, jual beli jabatan, pemerasan, penyalahgunaan anggaran, dll, akan diproses hukum.
3. Teladan dari pimpinan/atasan langsung:
 - Hampir seluruh responden (96.7 persen) mengatakan dalam 12 bulan terakhir, ada upaya yang cukup besar dari Pimpinan Tertinggi di Mahkamah Konstitusi dalam memberikan keteladanan dalam untuk mendorong pencegahan korupsi.
 - Seluruh responden berpendapat dalam 12 bulan terakhir, upaya pimpinan/kepala di Mahkamah Konstitusi memberikan keteladanan dalam mendorong pencegahan korupsi cukup besar

4.2.3.2 Perdagangan Pengaruh (*Trading in Influence*)

Indeks Perdagangan Pengaruh diukur berdasarkan penilaian dan pemahaman responden internal (pegawai) terhadap keberadaan pengaruh dari pihak di luar organisasi dalam pengambilan berbagai keputusan strategis di unit kerja/organisasi. Dimensi ini mengukur berbagai variabel keputusan strategis tersebut dalam bentuk keputusan terkait pemberian izin dan/atau rekomendasi teknis yang dibutuhkan dalam mengurus perizinan hingga denda/sanksi yang dijatuhkan kepada pengguna layanan, penetapan penerima program bantuan dari pemerintah, keputusan terkait pengadaan barang dan jasa di unit kerja/organisasi, penentuan kegiatan/program di unit kerja/organisasi, hingga keputusan-keputusan pengelolaan SDM di unit kerja/organisasi seperti rekrutmen dan promosi/mutasi. Berbagai variabel yang tergabung dalam dimensi Perdagangan Pengaruh (*Trading in Influence*) ini memiliki nilai indeks sebesar 85.8.

Beberapa temuan integritas yang masih ditemukan terkait dengan keberadaan Perdagangan Pengaruh (*Trading in Influence*) adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas (88.9 persen) responden tidak percaya bahwa keputusan terkait penentuan program/kegiatan dan anggarannya di Mahkamah Konstitusi dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.
2. Hampir semua (94.4 persen) responden yakin bahwa keputusan terkait pemenang tender/pengadaan barang/jasa di Mahkamah Konstitusi tidak dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.
3. Hanya 4.4 persen responden yang tidak percaya bahwa keputusan terkait pemberian izin dan rekomendasi teknis terkait perizinan tertentu di Mahkamah Konstitusi dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.

4. Hanya 4.4 persen responden yang tidak percaya bahwa keputusan terkait negosiasi terkait sanksi/denda pengguna layanan di Mahkamah Konstitusi dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.
5. Mayoritas (87.8 persen) responden tidak percaya bahwa keputusan terkait kebijakan rekrutmen pegawai non-asn, promosi pegawai, rotasi pegawai, mutasi pegawai, diklat pegawai, dll. di Mahkamah Konstitusi dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.
6. Hampir semua (93.3 persen) responden tidak percaya bahwa keputusan terkait penetapan penerima dan penyaluran bantuan-bantuan program pemerintah di Mahkamah Konstitusi dipengaruhi oleh pihak lain, termasuk pejabat atau pegawai, organisasi lain, swasta maupun parpol.

4.2.3.3 Integritas Dalam Pelaksanaan Tugas

Indeks Integritas dalam Pelaksanaan Tugas diukur berdasarkan penilaian dan pemahaman responden pegawai unit kerja/organisasi terkait dengan pelaksanaan tugas pegawai yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Variabel yang diukur dalam dimensi ini terdiri dari penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, perintah dari atasan dan tindakan dari pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, nepotisme dalam pelaksanaan tugas, hingga keberadaan penerimaan suap/gratifikasi dari pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas dari pegawai di unit kerja/organisasi. Dimensi ini memiliki indeks 92.8.

Temuan dari variabel-variabel dalam dimensi ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat 37.8 persen responden yang mengatakan ada pegawai di Mahkamah Konstitusi yang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.
2. Sebagian besar responden (88.9 persen) menyatakan bahwa aspek SARA, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya tidak mempengaruhi pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas pegawai di Mahkamah Konstitusi.
3. Terdapat sebagian kecil (5.6 persen) responden yang percaya bahwa atasan mereka di Mahkamah Konstitusi memberikan perintah yang tidak sesuai peraturan.
4. Terdapat responden yang pernah melihat ada pegawai yang bertindak tidak sesuai aturan, yakni sebesar 46.7 persen.
5. Mayoritas (94.4 persen) responden menyebutkan hanya kecil kemungkinan pegawai di Mahkamah Konstitusi akan menerima pemberian (uang/barang/fasilitas/dsb) dari pengguna layanan dalam rangka memperoleh kemudahan/keistimewaan.
6. Ada 4.4 persen responden yang mengatakan pernah mendengar ada pegawai di Mahkamah Konstitusi menerima pemberian dalam bentuk uang/barang/fasilitas dari pengguna layanan dalam 12 bulan terakhir.
7. Sebanyak 7.8 persen responden pernah melihat atau mendengar kasus korupsi yang berhasil diungkap di Mahkamah Konstitusi. Tindakan yang paling sering diambil instansi terhadap pegawai yang korupsi adalah berupa mengganti kerugian negara. Sementara itu, Pengawas internal/Inspektorat adalah pihak yang paling sering disebutkan responden sebagai pengungkap kasus korupsi di instansi ini.
8. Seluruh responden menyatakan dalam 12 bulan terakhir, jarang melihat/mendengar pegawai di Mahkamah Konstitusi memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) terkait dengan kebijakan promosi dan mutasi pegawai.

4.2.3.4 Sosialisasi Antikorupsi

Indeks Sosialisasi Antikorupsi mengukur penilaian dan pemahaman responden internal (pegawai) terhadap frekuensi dari berbagai kegiatan sosialisasi antikorupsi yang telah dilaksanakan di unit kerja/organisasi selama 1 (satu) tahun terakhir. Sosialisasi antikorupsi ini terdiri dari berbagai hal yang terkait dengan tindakan korupsi atau hal-hal yang dapat menjadi pintu masuk dari tindak pidana korupsi itu sendiri seperti mengelola konflik kepentingan, menolak/melaporkan gratifikasi, melaporkan LHKPN/LHKASN, hingga melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui oleh pegawai. Sebesar 90 persen responden menyebutkan, dalam 12 bulan terakhir Inspektorat/Pengawas Internal/Unit lain di internal organisasi paling banyak melakukan sosialisasi antikorupsi di Mahkamah Konstitusi. Sebagian besar responden (53.3 persen) menyatakan Mahkamah Konstitusi JARANG mengadakan sosialisasi antikorupsi.

Berdasarkan hasil survei terhadap pegawai dari Mahkamah Konstitusi, Indeks Sosialisasi Antikorupsi yang diperoleh Mahkamah Konstitusi adalah sebesar 76.8 dengan rincian permasalahan sebagai berikut:

1. Hampir semua (97.8 persen) responden menyatakan banyak pegawai di Mahkamah Konstitusi yang patuh melaporkan LHKPN/LHKASN
2. Mayoritas (80 persen) responden menyatakan banyak pegawai di Mahkamah Konstitusi yang patuh melaporkan/menolak gratifikasi.
3. Sebagian besar (70 persen) responden, menyebutkan pegawai di Mahkamah Konstitusi yang patuh melaporkan/menolak suap, berjumlah banyak.
4. Mayoritas (55.6 persen) responden, menyatakan banyak pegawai di Mahkamah Konstitusi yang berani melaporkan tindakan korupsi yang mereka lihat, dengar, atau mereka ketahui.
5. Mayoritas (78.9 persen) responden, menyatakan bahwa banyak pegawai di Mahkamah Konstitusi memilih bersikap dan bertindak untuk menghindari konflik kepentingan.

Pada Mahkamah Konstitusi ditemukan setidaknya 5 saluran pelaporan tindakan korupsi yang dimiliki, dimana tiga media yang paling banyak digunakan responden adalah melalui website/email pelaporan, melalui kotak surat, dan melalui desk pelaporan langsung (tatap muka). Menurut responden, kinerja dari saluran pelaporan yang dimiliki:

1. Hampir semua responden (95.1 persen) mengatakan percaya saluran untuk melaporkan tindakan korupsi di Mahkamah Konstitusi mudah diakses.
2. Sebagian besar (86.4 persen) responden percaya saluran untuk melaporkan tindakan korupsi di Mahkamah Konstitusi mampu mendorong pegawai melaporkan kejadian korupsi.
3. Hampir semua responden (92.6 persen) percaya laporan kejadian korupsi di Mahkamah Konstitusi yang disampaikan melalui saluran yang tersedia direspons dengan cepat.

4.2.3.5 Pengelolaan SDM

Indeks Pengelolaan SDM merupakan dimensi yang mengukur 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. Dengan indeks Pengelolaan SDM sebesar 79.6, permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Persepsi dan Pengalaman terhadap nepotisme dalam promosi/mutasi pegawai:
 - Mayoritas responden (74.4 persen) mengatakan hubungan kekerabatan tidak mempengaruhi kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Mahkamah Konstitusi.
 - Mayoritas responden (64.4 persen) berpendapat kedekatan dengan pejabat tidak mempengaruhi kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Mahkamah Konstitusi.
 - Mayoritas responden (85.6 persen) menyebutkan kesamaan almamater/golongan/organisasi tidak mempengaruhi kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Mahkamah Konstitusi.
2. Persepsi keberadaan suap/gratifikasi dalam promosi/mutasi pegawai:
 - Hanya sedikit responden (1.1 persen) yang berpendapat pemberian (uang, barang, ataupun fasilitas) mempengaruhi terhadap kebijakan promosi dan mutasi pegawai di Mahkamah Konstitusi.
3. Perlindungan terhadap pelapor korupsi:
 - Hanya sebagian kecil responden (24.4 persen) yang percaya bahwa jika seorang pegawai melaporkan praktik korupsi di Mahkamah Konstitusi, kemungkinan akan mendapat respons negatif seperti dikucilkan, diberi sanksi, dimutasi, karier dihambat, dll.

4.2.3.6 Pengelolaan Anggaran

Indeks Pengelolaan Anggaran mengukur 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. Indeks dimensi Pengelolaan Anggaran adalah 94.3 dengan berbagai catatan sebagai berikut:

1. Persepsi dan pengalaman penyalahgunaan anggaran
 - Hampir semua responden (96.7 persen) yakin tidak ada penyalahgunaan anggaran terjadi di Mahkamah Konstitusi.
 - Nyaris seluruh reponden (95.6 persen) percaya tidak terjadi penyalahgunaan anggaran pada proses Pengadaan Barang/Jasa (Pemilihan Vendor Pengadaan Barang/Jasa) di Mahkamah Konstitusi.
 - Tidak ada responden yang percaya ada pegawai di Mahkamah Konstitusi yang membuat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan, tiket, dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.
 - Sekitar 13.3 persen responden mengaku dalam 12 bulan terakhir pernah melihat/mendengar ada pegawai di Mahkamah Konstitusi yang membuat kuitansi hotel, biaya transportasi (sewa kendaraan, tiket, dsb) atau biaya lain dalam perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

- Seluruh responden meyakini tidak ada pegawai di Mahkamah Konstitusi yang menerima honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang mereka tanda tangani.
 - Terdapat 10 persen responden yang mengatakan dalam 12 bulan terakhir melihat/mendengar ada pegawai di Mahkamah Konstitusi menerima honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang mereka tanda tangani.
2. Persepsi dan pengalaman melihat/mendengar pejabat menyalahgunakan anggaran untuk kepentingan pribadinya
- Nyaris seluruh responden (98.9 persen) meyakini tidak ada pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Mahkamah Konstitusi.
 - Ada 11.1 persen responden yang menyebutkan dalam 12 bulan terakhir pernah mendengar/melihat adanya pejabat yang menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi di Mahkamah Konstitusi.

Survei juga menanyakan persepsi dan pengalaman responden terhadap penyaluran hibah/bantuan tersebut seperti terkait pemotongan dan penyaluran berdasarkan hubungan kedekatan (nepotisme) terhadap instansi yang memiliki program bantuan/hibah. 1. Tidak satu pun responden yang menyatakan adanya potongan/biaya tambahan di luar ketentuan pada program-program bantuan/hibah kepada penerima di Mahkamah Konstitusi. 2. Tidak ada responden yang percaya adanya pemberian program-program bantuan/hibah yang ditujukan kepada pihak-pihak yang memiliki hubungan kedekatan dengan pejabat (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/tim sukses dll) di Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan pengalaman responden terhadap frekuensi ada tidaknya penyelewengan penyaluran program bantuan/hibah di instansi ini, ditemukan bahwa sekitar 14.3 persen responden menyebut pernah melihat/mendengar hal tersebut di atas terjadi di mahkamah konstitusi dalam 12 bulan terakhir.

4.2.3.7 Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)

Indeks Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa mengukur penilaian, pemahaman, dan pengalaman pegawai terhadap pengelolaan anggaran dalam bentuk Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan unit kerja/organisasi. Berbagai bentuk permasalahan dalam PBJ yang dapat terjadi dimulai dari pemilihan yang telah diatur untuk memenangkan penyedia tertentu, indikasi suap/gratifikasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan proses PBJ, hingga hasil dari PBJ tersebut yang tidak bermanfaat. Indeks dari dimensi ini adalah 94.7 dengan berbagai catatan sebagai berikut:

1. Ada 18.9 persen responden yang mengaku, dalam 12 bulan terakhir, di Mahkamah Konstitusi pernah melihat pengaturan pemilihan untuk memenangkan penyedia barang/jasa tertentu.
2. Ada 30 persen responden yang mengaku, dalam 12 bulan terakhir, di Mahkamah Konstitusi pernah melihat bahwa kualitas barang/jasa yang didapatkan tidak sesuai dengan harga (kemahalan).
3. Ada 17.8 persen responden yang mengaku, dalam 12 bulan terakhir, di Mahkamah Konstitusi pernah melihat bahwa penyedia barang/jasa pemenang pengadaan memiliki

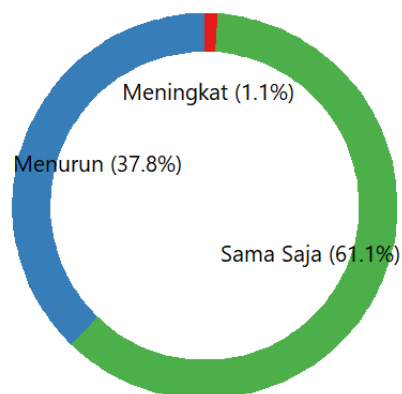
hubungan kedekatan dengan pejabat (kekeluargaan, organisasi, pendukung politik/tim sukses dll).

4. Ada 13.3 persen responden yang mengaku, dalam 12 bulan terakhir, di Mahkamah Konstitusi pernah mendengar/melihat pemenang paket pengadaan barang/jasa merupakan peserta yang memberikan sesuatu (uang, barang, fasilitas, dan sejenisnya) kepada pihak terkait.
5. Ada 25.6 persen responden yang mengaku, dalam 12 bulan terakhir, pernah mendengar/melihat adanya hasil pengadaan barang/jasa yang tidak bermanfaat.

4.2.3.8 Perbaikan Integritas di Mahkamah Konstitusi

Secara umum, responden juga menilai apakah terdapat perubahan situasi integritas di Mahkamah Konstitusi dengan membandingkan jumlah kasus korupsi tahun ini dengan tahun sebelumnya. Proposi penilaian responden dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.7. Penilaian Responden Internal Terhadap Jumlah Kasus Korupsi di Mahkamah Konstitusi

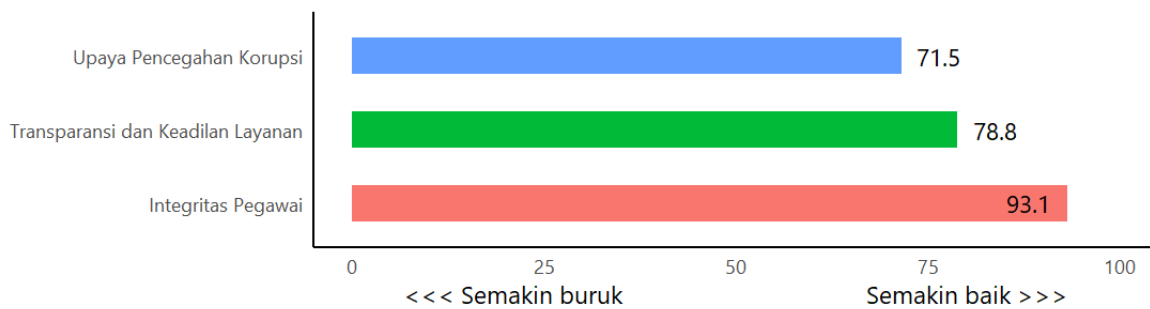


4.2.4 Indeks Penilaian Eksternal Mahkamah Konstitusi

Integritas organisasi dalam pelayanan publik dinilai berdasarkan adanya transparansi dalam pelayanan publik, akuntabilitas penanganan laporan korupsi, serta akuntabilitas pegawai. Dalam hal ini, penilaian integritas menggunakan kombinasi pendekatan persepsi dan pengalaman (langsung maupun tidak langsung) oleh pihak eksternal tentang bagaimana organisasi yang diwakili oleh pegawai atau pejabat publik melaksanakan tugas. Mahkamah Konstitusi mendapatkan skor indeks penilaian eksternal sebesar 81.5 pada SPI 2021.

Gambar 4.8 menunjukkan hasil penilaian integritas terhadap dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan, Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi, serta Integritas Pegawai yang diberikan oleh pihak eksternal pada Mahkamah Konstitusi.

Gambar 4.8. Indeks SPI Eksternal Mahkamah Konstitusi



Berikut adalah hasil survei mengenai persepsi integritas pada Mahkamah Konstitusi menurut pihak eksternal:

4.2.4.1 *Transparansi dan Keadilan Layanan*

Dimensi Transparansi dan Keadilan Layanan sebesar 78.8 mengukur bagaimana pegawai/petugas di unit kerja/organisasi memberikan layanan yang sifatnya transparan, mudah diakses, dan tidak diskriminatif terhadap pengguna layanan/penerima manfaat dari pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi tersebut. Secara keseluruhan, aspek transparansi dan keadilan layanan pada tahun 2021 dapat dijelaskan oleh berbagai observasi berikut:

1. **Transparansi layanan**
 - Seluruh responden berpendapat informasi terkait standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan di Mahkamah Konstitusi disampaikan dengan jelas.
 - Seluruh responden berpendapat bahwa standar dan prosedur terkait tugas/layanan yang ditetapkan Mahkamah Konstitusi mudah diikuti.
2. **Keadilan layanan**
 - Mayoritas responden (64.5 persen) mengatakan tidak ada perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan kepada pengguna layanan/stakeholder/pihak tertentu pada Mahkamah Konstitusi.
 - Sebagian besar responden (64.5 persen) yakin bahwa suku, agama, kekerabatan, almamater, komunitas, dan hubungan kedekatan lainnya tidak dapat memengaruhi petugas ketika melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan atau memproses perizinan pada Mahkamah Konstitusi.

4.2.4.2 *Sistem Antikorupsi/Upaya Pencegahan Korupsi*

Unit kerja/Organisasi dapat melakukan berbagai upaya pencegahan korupsi, baik dengan melakukan internalisasi budaya antikorupsi melalui berbagai mekanisme sosialisasi/kampanye hingga membangun sistem antikorupsi yang baik dan memudahkan pengguna layanan/penerima manfaat pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi untuk ikut serta mengambil peran secara aktif. Hal ini kemudian diukur dengan Dimensi Upaya Pencegahan Korupsi dengan indeks sebesar 71.5 beserta berbagai hasil observasi sebagai berikut:

1. **Upaya pencegahan korupsi**

- Mayoritas responden (77.4 persen) menegaskan sudah ada kampanye/himbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video, dll di Mahkamah Konstitusi.
 - Hampir seluruh responden (93.5 persen) yakin Mahkamah Konstitusi sudah banyak melakukan upaya perbaikan untuk mencegah korupsi.
 - Nyaris seluruh responden atau (90.3 persen) yakin bahwa semua pegawai yang bekerja/melayani di Mahkamah Konstitusi menjunjung tinggi kejujuran.
 - Hampir semua (96.8 persen) responden mengaku yakin bahwa semua pegawai yang bekerja/melayani di Mahkamah Konstitusi menjalankan tugas sesuai aturan.
2. Sistem Pengaduan dan Perlindungan terhadap Pelapor
- Sebagian besar responden (77.4 persen) melihat adanya media pengaduan/pelaporan masyarakat terkait korupsi di Mahkamah Konstitusi.
 - Semua responden menyebutkan bahwa Mahkamah Konstitusi akan melindungi masyarakat yang melaporkan adanya korupsi.
 - Semua responden percaya bahwa laporan masyarakat tentang korupsi di Mahkamah Konstitusi akan ditindaklanjuti.
3. Media pengaduan layanan yang diharapkan
- Berikut ini adalah 3 media yang dinilai paling mudah/nyaman untuk menyampaikan pengaduan tentang korupsi (penyuapan, gratifikasi, pemerasan) dan layanan (perlakuan khusus) di instansi menurut responden, sesuai dengan urutan dari peringkat pertama hingga ketiga:
 - Website pengaduan,
 - Nomor telepon pengaduan, dan
 - Kotak pengaduan

4.2.4.3 Integritas Pegawai

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja/organisasi, integritas pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting karena pegawai tersebut merupakan representasi dari unit kerja/organisasi tersebut, baik terhadap pengguna layanan/penerima manfaat tertentu maupun terhadap masyarakat umum secara luas. Dengan indeks sebesar 93.1, aspek integritas pegawai di tahun 2021 dapat dijelaskan oleh hasil observasi berikut:

1. Terdapat 22.6 persen responden yang menyebutkan dalam 12 bulan terakhir sering mendengar/melihat pegawai di Mahkamah Konstitusi menerima pemberian (uang, barang, fasilitas) diluar ketentuan terkait pelaksanaan tugas.
2. Hampir semua responden (96.8 persen) menjawab tidak pernah dimintai sesuatu (uang, barang, fasilitas) untuk alasan administrasi, transport, rokok, kopi, dll di luar ketentuan pada saat berurusan dengan petugas di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
3. Hampir semua responden atau 96.8 persen menegaskan tidak pernah memberi uang, atau barang, atau fasilitas lainnya kepada pegawai di Mahkamah Konstitusi pada saat mengurus layanan dalam 12 bulan terakhir.

4.2.5 Indeks Penilaian Ekspert Mahkamah Konstitusi

4.2.5.1 Penilaian Ekspert terhadap Mahkamah Konstitusi untuk Berbagai Aspek Integritas

Integritas organisasi dalam pelayanan publik juga dinilai dari pandangan ekspert yang ahli dan mengerti tentang instansi yang disurvei. Pada SPI tahun 2021, Mahkamah Konstitusi mendapatkan nilai penilaian ekspert sebesar 85.8.

Berikut adalah uraian mengenai pandangan ekspert terhadap aspek integritas di Mahkamah Konstitusi.

1. Hampir semua responden (93.8 persen) menilai jarang terjadi praktik suap di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
2. Tidak ada responden yang menilai pernah terjadi praktik pemerasan di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
3. Hampir seluruh responden (93.8 persen) mengatakan jarang terjadi konflik kepentingan pada pejabat/pegawai di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
4. Semua responden memberi penilaian baik terhadap kualitas transparansi layanan publik di Mahkamah Konstitusi, dalam 12 bulan terakhir.
5. Sebagian besar, yaitu 87.5 persen responden menilai bahwa dalam 12 bulan terakhir kemungkinan intervensi pihak lain pada layanan di Mahkamah Konstitusi cukup rendah.
6. Hampir semua responden (93.8 persen) memberikan penilaian baik terhadap kualitas transparansi anggaran di Mahkamah Konstitusi, dalam 12 bulan terakhir.
7. Hampir semua responden atau (93.8 persen) memberi penilaian baik terhadap kualitas transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
8. Hampir seluruh responden (93.8 persen) memberi penilaian baik terhadap tingkat objektivitas kebijakan SDM di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.
9. Nyaris seluruh responden (93.8 persen) memberi penilaian baik terhadap kemampuan Mahkamah Konstitusi dalam mendeteksi kasus korupsi yang dilakukan pihak internal dalam 12 bulan terakhir.
10. Hampir semua responden (93.8 persen) memberikan penilaian tinggi terhadap penerapan pesan-pesan sosialisasi antikorupsi di kalangan pegawai-pejabat di Mahkamah Konstitusi dalam 12 bulan terakhir.

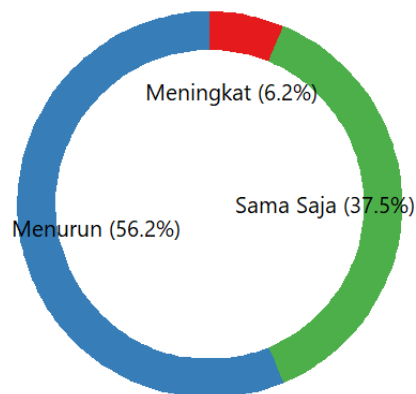
4.2.5.2 Penilaian Ekspert terhadap Mahkamah Konstitusi dalam Pengalaman Berinteraksi

Selain penilaian di atas, responden ekspert Mahkamah Konstitusi juga memberikan penilaian secara umum terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan instansi.

1. Mayoritas responden (68.8 persen) mengaku pernah berhubungan dengan pegawai Mahkamah Konstitusi secara langsung 12 bulan terakhir.
2. Dari responden yang pernah berinteraksi dengan Mahkamah Konstitusi secara langsung, Dalam 12 bulan terakhir, tidak ada responden yang pernah melihat atau mendengar pegawai Mahkamah Konstitusi menerima uang, barang, atau fasilitas diluar ketentuan dari pihak lain.

Responden eksper secara umum menyimpulkan bahwa Seluruh responden memberi penilaian baik terhadap integritas secara umum pegawai di Mahkamah Konstitusi. Selain itu, Hampir semua responden (93.8 persen) melihat adanya kesempatan besar yang diberikan Mahkamah Konstitusi kepada masyarakat untuk terlibat dalam pencegahan korupsi, seperti memberikan akses pengaduan, transparansi anggaran, transparansi layanan, dll.

Gambar 4.9. Persepsi Responden Eksper terhadap Jumlah Kasus Korupsi di Mahkamah Konstitusi



4.2.6 Program Pencegahan Korupsi

Dalam upaya melakukan pencegahan korupsi diperlukan adanya suatu program pencegahan korupsi yang efektif, yaitu:

1. Menurut responden internal, sosialisasi/kampanye/edukasi/diklat anti korupsi adalah program/kegiatan yang dianggap paling mampu meningkatkan pencegahan korupsi di Mahkamah Konstitusi.
2. Sementara itu, menurut responden eksternal, meningkatkan pengawasan adalah cara/metode/program yang dianggap paling mampu mencegah korupsi di Mahkamah Konstitusi.
3. Terakhir, responden eksper menilai bahwa meningkatkan transparansi adalah program yang dianggap paling mampu mencegah korupsi di Mahkamah Konstitusi.

Selanjutnya, program pencegahan korupsi di Mahkamah Konstitusi hendaknya memprioritaskan pada unit kerja/bagian layanan yang menurut responden paling rentan terhadap korupsi:

1. Menurut responden internal, Biro Umum adalah unit yang dianggap paling rentan terhadap korupsi di Mahkamah Konstitusi.
2. Sementara itu, menurut responden eksternal, Bagian Pengadaan Barang/Jasa adalah unit yang dianggap paling rentan terhadap korupsi di Mahkamah Konstitusi.
3. Terakhir, responden eksper menilai bahwa Bidang Pengadaan Barang dan Jasa adalah unit yang dianggap paling rentan terhadap korupsi di Mahkamah Konstitusi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada tahun 2021, SPI dilakukan dengan cara elektronik dan tatap muka (CAPI) di 98 Kementerian/Lembaga, 34 Pemerintah Provinsi, dan 508 Pemerintah Kabupaten/Kota. Hasil keseluruhan peserta SPI 2021 menunjukkan indeks SPI rata-rata berada di angka 72.4, sementara itu, Mahkamah Konstitusi mendapatkan skor sebesar 82.

Hasil Survei Penilaian Integritas 2021 menghasilkan penilaian untuk berbagai dimensi integritas. Berikut adalah rangkuman temuan kondisi integritas di Mahkamah Konstitusi:

1. Meskipun upaya pencegahan korupsi di instansi ini sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan agar pengguna layanan/pihak eksternal dapat menerapkan perilaku antikorupsi ketika berhubungan dengan instansi. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan sistem antikorupsi terkait penyediaan media pengaduan/pelaporan masyarakat terkait korupsi, perlindungan pelapor antikorupsi, dan memberi kepastian bahwa laporan tersebut akan ditindaklanjuti. Hal ini termasuk juga memberi keyakinan kepada pengguna layanan/pihak eksternal bahwa pegawai yang bekerja/melayani menjunjung tinggi kejujuran dan menjalankan tugas sesuai aturan.
2. Sosialisasi antikorupsi telah banyak dilakukan di instansi ini, meskipun demikian dampaknya terhadap pembentukan perilaku antikorupsi masih dapat ditingkatkan agar lebih optimal. Sosialisasi antikorupsi yang dilakukan tetap dirancang agar efektif menjadikan kalangan pegawai dapat menghindari konflik kepentingan, melaporkan/menolak gratifikasi/suap, dan melaporkan tindak pidana korupsi yang dilihat/didengar/diketahui.
3. Kalangan eksternal meyakini bahwa indikator transparansi dan keadilan layanan sudah cukup baik di instansi ini, yaitu mencakup kejelasan informasi terkait standar dan prosedur pelaksanaan tugas/layanan, kemudahan standar/prosedur, memastikan tidak ada perlakuan istimewa/khusus yang tidak sesuai aturan, dan menghindari konflik kepentingan yang dilakukan dalam memberikan layanan/melaksanakan tugas.
4. Risiko tidak adanya objektivitas pengelolaan SDM saat promosi/mutasi diyakini masih terjadi dengan skala rendah. Meskipun rendah, risiko ini bisa muncul karena konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan, kedekatan dengan pejabat, dan kesamaan almamater/golongan/organisasi.
5. Risiko perdagangan pengaruh (*trading in influence*) masih ada meski dalam skala rendah. Risiko ini perlu diantisipasi di masa mendatang, terutama karena rawan terjadi saat penentuan program/kegiatan, penentuan pemenang tender, perizinan, pemberian sanksi/denda, rekrutmen pegawai, dan pemberian/penyaluran bantuan.
6. Hasil SPI menunjukkan bahwa menurut kalangan pegawai indikator transparansi memperlihatkan angka yang sangat baik, terutama terkait informasi yang memadai dan kemudahan akses bagi pihak eksternal.
7. Secara umum, pelaksanaan tugas di instansi ini menghadapi beberapa risiko yang sangat rendah dalam hal penyalahgunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, adanya konflik kepentingan yang dipengaruhi oleh suku, agama, hubungan kekerabatan, almamater, dan sejenisnya. Juga ada risiko atasan yang memberi perintah

tidak sesuai aturan, risiko gratifikasi/suap, termasuk adanya pegawai yang melanggar aturan. Meskipun demikian, risiko ini tetap harus diantisipasi agar tidak meningkat.

8. Kalangan eksternal meyakini bahwa risiko pemberian dalam bentuk gratifikasi/suap/pemerasan ketika berhubungan dengan instansi selama 12 bulan terakhir hampir tidak ditemui. Meskipun demikian, risiko ini harus tetap diantisipasi agar tidak terjadi di masa mendatang.
9. Pengelolaan anggaran telah cukup baik pada instansi ini. Meskipun demikian, risiko penyalahgunaan pengelolaan anggaran perlu diantisipasi di masa mendatang karena biasanya terjadi pada saat penggunaan anggaran perjalanan dinas, penerimaan honor/uang transport lokal/perjadin tidak sesuai dengan SPJ yang ditandatangani, dan penyalahgunaan anggaran kantor oleh pejabat.
10. Pengelolaan pengadaan barang/jasa dinilai sudah cukup baik di instansi ini. Meskipun demikian, munculnya risiko penyalahgunaan pengelolaan pengadaan barang/jasa perlu diantisipasi karena dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pengaturan tender untuk memenangkan vendor tertentu, adanya kedekatan pejabat dengan pemenang PBJ, adanya kemahalan harga (tidak sesuai kualitas dengan harga), risiko gratifikasi/suap dari vendor pemenang tender, maupun hasil PBJ yang tidak bermanfaat.

5.2 Saran

Berdasarkan pada temuan permasalahan tersebut, KPK merumuskan rekomendasi agar Mahkamah Konstitusi dapat melakukan beberapa hal upaya pencegahan Korupsi sebagai berikut:

1. Prioritas pertama dan yang paling utama adalah pengembangan program sosialisasi dan kampanye antikorupsi pada pengguna layanan serta upaya dan capaian program antikorupsi oleh instansi. Program bertujuan untuk mempengaruhi perubahan perilaku terutama kepada pengguna layanan agar tidak memberi suap/gratifikasi dan melaporkan bila ada pelanggaran.
2. Kedua, penguatan sistem pencegahan korupsi yang ada agar lebih terintegrasi dan berdayaguna. Efektivitas sosialisasi antikorupsi dapat dikuatkan melalui pendidikan, kampanye, pengawasan, dan penegakan secara simultan. Upaya ini perlu dikomunikasikan secara aktif di internal pegawai dan seluruh pemangku kepentingan.
3. Ketiga, optimalisasi penggunaan teknologi, misalnya layanan *online* atau bentuk lain yang sudah dijalankan. Selanjutnya, meningkatkan keterbukaan dan kemudahan akses untuk mengurangi peran perantara ketika memberi layanan. Tak lupa juga perlunya memperkuat peran mitra untuk meningkatkan kualitas layanan yang transparan dan akuntabel.
4. Keempat, meningkatkan kualitas sistem merit dan pengaturan pengelolaan konflik kepentingan hingga implementasinya pada proses promosi/mutasi. Tujuannya untuk mendapatkan pegawai/pejabat yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain itu, instansi perlu memperkuat dan mengoptimalkan kemampuan sistem dan sumber daya internal untuk mendeteksi risiko kejadian korupsi secara proaktif pada proses promosi/mutasi tersebut.
5. Kelima, yang tak kalah penting adalah perdagangan pengaruh (*trading in influence*) dapat diminimalisir dengan mendorong transparansi pada proses pelaksanaan tugas dan pemberian layanan. Contohnya dengan optimalisasi penggunaan teknologi,

keterbukaan dan kemudahan akses informasi, pemangkasan birokrasi yang menghambat, serta penguatan tata kelola kelembagaan. Selain itu, instansi perlu mengatur pengelolaan benturan kepentingan untuk mengurangi intervensi pihak-pihak tertentu dalam pencegahan korupsi. Cakupan yang diatur meliputi area rawan dalam pemberian layanan, perizinan, PBJ, pelaksanaan tugas pegawai, pengelolaan SDM, dan pengelolaan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- ACRC, 2015. *Integrity Assessment: A Practical Guide*. Sejong: ACRC.
- Antonakas, N. P., Konstantopoulos, N. & Seimenis, I., 2014. Human Resource Management's role in the public sector and the level of corruption: The case of Greek Tax Administration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 148, pp. 455 - 462.
- Chêne, M., 2015. *Corruption and anti-corruption practices in human resource management in the public sector*, s.l.: U4.
- Cimpoeru, M. V. & Cimpoeru, V., 2015. Budgetary Transparency – an Improving Factor for Corruption. *Procedia Economics and Finance*, Volume 27, pp. 579 - 586.
- Graycar, A. & Prenzler, T., 2013. *Understanding and Preventing Corruption*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hechanova, M. R. M., Melgar, I., Falguera, P. Z. & Villaverde, M., 2014. Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 8(2), pp. 62 - 70.
- Heinrich, F. & Hodess, R., 2011. Measuring Corruption. Dalam: *Handbook of Global Research and Practice in Corruption*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 18 - 33.
- Komisi Pemberantasan Korupsi, 2019. *Laporan Survei Penilaian Integritas 2018*, Jakarta: KPK.
- Torsello, D., 2018. Organizational Culture and Corruption. Dalam: *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*. Cham: Springer International Publishing, pp. 1 - 5.
- Transparency International, 1995. *1995 TI Corruption Index*, Berlin: Transparency International.
- Transparency International, 2018. *Corruption Perception Index 2018*, Berlin: Transparency International.

LAMPIRAN

Daftar peserta SPI 2021:

- Sembilan puluh delapan (98) Kementerian/Lembaga:
 1. Kementerian Agama
 2. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
 3. Kementerian Keuangan
 4. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
 5. Kementerian Kesehatan
 6. Kementerian Sosial
 7. Kementerian Ketenagakerjaan
 8. Kementerian Perindustrian
 9. Kementerian Perdagangan
 10. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
 11. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
 12. Kementerian Perhubungan
 13. Kementerian Komunikasi dan Informatika
 14. Kementerian Pertanian
 15. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
 16. Kementerian Kelautan dan Perikanan
 17. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
 18. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
 19. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
 20. Badan Pemeriksa Keuangan
 21. Mahkamah Agung
 22. Tentara Nasional Indonesia
 23. Kepolisian Negara Republik Indonesia
 24. Kejaksaan Agung
 25. Bank Indonesia
 26. Komisi Pemilihan Umum (KPU)
 27. Ombudsman Republik Indonesia
 28. Otoritas Jasa Keuangan
 29. Badan Pengawas Pemilihan Umum
 30. BPJS Kesehatan
 31. BPJS Ketenagakerjaan
 32. Badan Intelijen Negara
 33. Badan Keamanan Laut Republik Indonesia
 34. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
 35. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika
 36. Badan Narkotika Nasional

37. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan
38. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
39. Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan
40. Badan Pengawas Obat dan Makanan
41. Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi
42. Badan Pusat Statistik
43. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
44. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban
45. Badan Nasional Pengelola Perbatasan
46. Televisi Republik Indonesia
47. Radio Republik Indonesia
48. Kementerian Dalam Negeri
49. Kementerian Riset dan Teknologi (BRIN)
50. Komisi Penyiaran Indonesia
51. Badan Pengawas Tenaga Nuklir
52. Kementerian Luar Negeri
53. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
54. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
55. Kementerian Badan Usaha Milik Negara
56. Kementerian Pemuda dan Olahraga
57. Majelis Permusyawaratan Rakyat
58. Dewan Perwakilan Rakyat
59. Dewan Perwakilan Daerah
60. Mahkamah Konstitusi
61. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
62. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
63. Lembaga Penjamin Simpanan
64. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
65. Komisi Pengawas Persaingan Usaha
66. Komisi Perlindungan Anak Indonesia
67. Badan Informasi Geospasial
68. Badan Kepegawaian Negara
69. Badan Koordinasi Penanaman Modal
70. Badan Siber dan Sandi Negara
71. Badan Standardisasi Nasional
72. Lembaga Administrasi Negara
73. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
74. Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional
75. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia
76. Arsip Nasional Republik Indonesia
77. Badan Nasional Sertifikasi Profesi
78. Komisi Aparatur Sipil Negara

79. Komisi Yudisial
80. Badan Tenaga Nuklir Nasional
81. Lembaga Ketahanan Nasional
82. Badan Nasional Penanggulangan Bencana
83. Badan Amil Zakat Nasional
84. Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan
85. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
86. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
87. Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi
88. Kementerian Sekretariat Negara
89. Kementerian Pertahanan
90. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas
91. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
92. Badan Nasional Penanggulangan Terorisme
93. Badan Pengelola Keuangan Haji
94. Komisi Kejaksaan
95. Komisi Kepolisian Nasional
96. Badan Pembinaan Ideologi Pancasila
97. Dewan Jaminan Sosial Nasional
98. Sekretariat Kabinet

• Tiga Puluh Empat (34) Pemerintah Provinsi:

1. Provinsi Aceh
2. Provinsi Sumatera Utara
3. Provinsi Sumatera Barat
4. Provinsi Riau
5. Provinsi Kepulauan Riau
6. Provinsi Jambi
7. Provinsi Bengkulu
8. Provinsi Banten
9. Provinsi Sumatera Selatan
10. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
11. Provinsi Lampung
12. Provinsi Jawa Barat
13. Provinsi DKI Jakarta
14. Provinsi Jawa Tengah
15. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
16. Provinsi Jawa Timur
17. Provinsi Kalimantan Barat
18. Provinsi Kalimantan Tengah
19. Provinsi Kalimantan Selatan
20. Provinsi Kalimantan Timur

21. Provinsi Kalimantan Utara
22. Provinsi Sulawesi Utara
23. Provinsi Gorontalo
24. Provinsi Sulawesi Tengah
25. Provinsi Sulawesi Barat
26. Provinsi Sulawesi Selatan
27. Provinsi Sulawesi Tenggara
28. Provinsi Bali
29. Provinsi Maluku
30. Provinsi Maluku Utara
31. Provinsi Papua Barat
32. Provinsi Papua
33. Provinsi Nusa Tenggara Barat
34. Provinsi Nusa Tenggara Timur

• Lima Ratus Empat (504) Pemerintah Kabupaten/Kota:

1. Kota Banda Aceh
2. Kab. Aceh Barat
3. Kab. Aceh Besar
4. Kab. Aceh Selatan
5. Kab. Aceh Singkil
6. Kab. Aceh Tengah
7. Kab. Aceh Tenggara
8. Kab. Aceh Timur
9. Kab. Aceh Utara
10. Kab. Bireuen
11. Kab. Pidie
12. Kab. Simeulue
13. Kota Sabang
14. Kota Langsa
15. Kota Lhokseumawe
16. Kab. Gayo Lues
17. Kab. Aceh Barat Daya
18. Kab. Aceh Jaya
19. Kab. Nagan Raya
20. Kab. Aceh Tamiang
21. Kab. Bener Meriah
22. Kab. Pidie Jaya
23. Kota Subulussalam
24. Kota Medan
25. Kab. Asahan
26. Kab. Dairi

27. Kab. Deli Serdang
28. Kab. Karo
29. Kab. Labuhanbatu
30. Kab. Langkat
31. Kab. Mandailing Natal
32. Kab. Nias
33. Kab. Simalungun
34. Kab. Tapanuli Selatan
35. Kab. Tapanuli Tengah
36. Kab. Tapanuli Utara
37. Kab. Toba
38. Kota Binjai
39. Kota Pematang Siantar
40. Kota Sibolga
41. Kota Tanjung Balai
42. Kota Tebing Tinggi
43. Kota Padangsidempuan
44. Kab. Pakpak Bharat
45. Kab. Nias Selatan
46. Kab. Humbang Hasundutan
47. Kab. Serdang Bedagai
48. Kab. Samosir
49. Kab. Batu Bara
50. Kab. Padang Lawas
51. Kab. Padang Lawas Utara
52. Kab. Labuhanbatu Selatan
53. Kab. Labuhanbatu Utara
54. Kab. Nias Utara
55. Kab. Nias Barat
56. Kota Gunungsitoli
57. Kota Padang
58. Kab. Limapuluh Kota
59. Kab. Agam
60. Kab. Kepulauan Mentawai
61. Kab. Padang Pariaman
62. Kab. Pasaman
63. Kab. Pesisir Selatan
64. Kab. Sijunjung
65. Kab. Solok
66. Kab. Tanah Datar
67. Kota Bukit Tinggi
68. Kota Padang Panjang

69. Kota Payakumbuh
70. Kota Sawahlunto
71. Kota Solok
72. Kota Pariaman
73. Kab. Pasaman Barat
74. Kab. Dharmasraya
75. Kab. Solok Selatan
76. Kota Pekanbaru
77. Kab. Bengkalis
78. Kab. Indragiri Hilir
79. Kab. Indragiri Hulu
80. Kab. Kampar
81. Kab. Kuantan Singingi
82. Kab. Pelalawan
83. Kab. Rokan Hilir
84. Kab. Rokan Hulu
85. Kab. Siak
86. Kota Dumai
87. Kab. Kepulauan Meranti
88. Kota Tanjung Pinang
89. Kab. Natuna
90. Kab. Kepulauan Anambas
91. Kab. Karimun
92. Kota Batam
93. Kab. Lingga
94. Kab. Bintan
95. Kota Jambi
96. Kab. Batanghari
97. Kab. Bungo
98. Kab. Kerinci
99. Kab. Merangin
100. Kab. Muaro Jambi
101. Kab. Sarolangun
102. Kab. Tanjung Jabung Barat
103. Kab. Tanjung Jabung Timur
104. Kab. Tebo
105. Kota Sungai Penuh
106. Kota Bengkulu
107. Kab. Bengkulu Selatan
108. Kab. Bengkulu Utara
109. Kab. Rejang Lebong
110. Kab. Kaur

111. Kab. Seluma
112. Kab. Mukomuko
113. Kab. Lebong
114. Kab. Kepahiang
115. Kab. Bengkulu Tengah
116. Kota Serang
117. Kab. Lebak
118. Kab. Pandeglang
119. Kab. Serang
120. Kab. Tangerang
121. Kota Cilegon
122. Kota Tangerang
123. Kota Tangerang Selatan
124. Kota Palembang
125. Kab. Lahat
126. Kab. Musi Banyuasin
127. Kab. Musi Rawas
128. Kab. Muara Enim
129. Kab. Ogan Komering Ilir
130. Kab. Ogan Komering Ulu
131. Kota Prabumulih
132. Kota Pagar Alam
133. Kota Lubuk Linggau
134. Kab. Banyuasin
135. Kab. Ogan Ilir
136. Kab. OKU Timur
137. Kab. OKU Selatan
138. Kab. Empat Lawang
139. Kab. Penukal Abab Lematang Ilir
140. Kab. Musi Rawas Utara
141. Kota Pangkalpinang
142. Kab. Bangka
143. Kab. Belitung
144. Kab. Bangka Selatan
145. Kab. Bangka Tengah
146. Kab. Bangka Barat
147. Kab. Belitung Timur
148. Kota Bandar Lampung
149. Kab. Lampung Barat
150. Kab. Lampung Selatan
151. Kab. Lampung Tengah
152. Kab. Lampung Utara

153. Kab. Lampung Timur
154. Kab. Tanggamus
155. Kab. Tulang Bawang
156. Kab. Way Kanan
157. Kota Metro
158. Kab. Pesawaran
159. Kab. Pringsewu
160. Kab. Mesuji
161. Kab. Tulang Bawang Barat
162. Kab. Pesisir Barat
163. Kota Bandung
164. Kab. Bandung
165. Kab. Bandung Barat
166. Kab. Bekasi
167. Kab. Bogor
168. Kab. Ciamis
169. Kab. Cianjur
170. Kab. Cirebon
171. Kab. Garut
172. Kab. Indramayu
173. Kab. Karawang
174. Kab. Kuningan
175. Kab. Majalengka
176. Kab. Pangandaran
177. Kab. Purwakarta
178. Kab. Subang
179. Kab. Sukabumi
180. Kab. Sumedang
181. Kab. Tasikmalaya
182. Kota Bekasi
183. Kota Bogor
184. Kota Cirebon
185. Kota Depok
186. Kota Sukabumi
187. Kota Tasikmalaya
188. Kota Cimahi
189. Kota Banjar
190. Kota Semarang
191. Kab. Banjarnegara
192. Kab. Banyumas
193. Kab. Batang
194. Kab. Blora

195. Kab. Boyolali
196. Kab. Brebes
197. Kab. Cilacap
198. Kab. Demak
199. Kab. Grobogan
200. Kab. Jepara
201. Kab. Karanganyar
202. Kab. Kebumen
203. Kab. Kendal
204. Kab. Klaten
205. Kab. Kudus
206. Kab. Magelang
207. Kab. Pati
208. Kab. Pekalongan
209. Kab. Pemasang
210. Kab. Purbalingga
211. Kab. Purworejo
212. Kab. Rembang
213. Kab. Semarang
214. Kab. Sragen
215. Kab. Sukoharjo
216. Kab. Tegal
217. Kab. Temanggung
218. Kab. Wonogiri
219. Kab. Wonosobo
220. Kota Magelang
221. Kota Pekalongan
222. Kota Salatiga
223. Kota Surakarta
224. Kota Tegal
225. Kota Yogyakarta
226. Kab. Bantul
227. Kab. Gunungkidul
228. Kab. Kulon Progo
229. Kab. Sleman
230. Kota Surabaya
231. Kab. Bangkalan
232. Kab. Banyuwangi
233. Kab. Blitar
234. Kab. Bojonegoro
235. Kab. Bondowoso
236. Kab. Gresik

237. Kab. Jember
238. Kab. Jombang
239. Kab. Kediri
240. Kab. Lamongan
241. Kab. Lumajang
242. Kab. Madiun
243. Kab. Magetan
244. Kab. Malang
245. Kab. Mojokerto
246. Kab. Nganjuk
247. Kab. Ngawi
248. Kab. Pacitan
249. Kab. Pamekasan
250. Kab. Pasuruan
251. Kab. Ponorogo
252. Kab. Probolinggo
253. Kab. Sampang
254. Kab. Sidoarjo
255. Kab. Situbondo
256. Kab. Sumenep
257. Kab. Trenggalek
258. Kab. Tuban
259. Kab. Tulungagung
260. Kota Blitar
261. Kota Kediri
262. Kota Madiun
263. Kota Malang
264. Kota Mojokerto
265. Kota Pasuruan
266. Kota Probolinggo
267. Kota Batu
268. Kota Pontianak
269. Kab. Bengkayang
270. Kab. Landak
271. Kab. Kapuas Hulu
272. Kab. Ketapang
273. Kab. Mempawah
274. Kab. Sambas
275. Kab. Sanggau
276. Kab. Sintang
277. Kota Singkawang
278. Kab. Sekadau

279. Kab. Melawi
280. Kab. Kayong Utara
281. Kab. Kubu Raya
282. Kota Palangka Raya
283. Kab. Barito Selatan
284. Kab. Barito Utara
285. Kab. Kapuas
286. Kab. Kotawaringin Barat
287. Kab. Kotawaringin Timur
288. Kab. Katingan
289. Kab. Seruyan
290. Kab. Sukamara
291. Kab. Lamandau
292. Kab. Gunung Mas
293. Kab. Pulang Pisau
294. Kab. Murung Raya
295. Kab. Barito Timur
296. Kota Banjarmasin
297. Kab. Banjar
298. Kab. Barito Kuala
299. Kab. Hulu Sungai Selatan
300. Kab. Hulu Sungai Tengah
301. Kab. Hulu Sungai Utara
302. Kab. Kotabaru
303. Kab. Tabalong
304. Kab. Tanah Laut
305. Kab. Tapin
306. Kota Banjarbaru
307. Kab. Balangan
308. Kab. Tanah Bumbu
309. Kota Samarinda
310. Kab. Berau
311. Kab. Kutai Kartanegara
312. Kab. Kutai Barat
313. Kab. Kutai Timur
314. Kab. Paser
315. Kota Balikpapan
316. Kota Bontang
317. Kab. Penajam Paser Utara
318. Kab. Mahakam Ulu
319. Kab. Bulungan
320. Kab. Malinau

321. Kab. Nunukan
322. Kota Tarakan
323. Kab. Tana Tidung
324. Kota Manado
325. Kab. Bolaang Mongondow
326. Kab. Minahasa
327. Kab. Kepulauan Sangihe
328. Kota Bitung
329. Kab. Kepulauan Talaud
330. Kab. Minahasa Selatan
331. Kota Tomohon
332. Kab. Minahasa Utara
333. Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro
334. Kota Kotamobagu
335. Kab. Bolaang Mongondow Utara
336. Kab. Minahasa Tenggara
337. Kab. Bolaang Mongondow Timur
338. Kab. Bolaang Mongondow Selatan
339. Kota Gorontalo
340. Kab. Boalemo
341. Kab. Gorontalo Utara
342. Kab. Pohuwato
343. Kab. Bone Bolango
344. Kab. Gorontalo
345. Kota Palu
346. Kab. Banggai
347. Kab. Banggai Kepulauan
348. Kab. Buol
349. Kab. Tolitoli
350. Kab. Donggala
351. Kab. Morowali
352. Kab. Poso
353. Kab. Parigi Moutong
354. Kab. Tojo Una-Una
355. Kab. Sigi
356. Kab. Banggai Laut
357. Kab. Morowali Utara
358. Kab. Mamuju
359. Kab. Majene
360. Kab. Polewali Mandar
361. Kab. Mamasa
362. Kab. Pasangkayu

363. Kab. Mamuju Tengah
364. Kota Makassar
365. Kab. Bantaeng
366. Kab. Barru
367. Kab. Bone
368. Kab. Bulukumba
369. Kab. Enrekang
370. Kab. Gowa
371. Kab. Jeneponto
372. Kab. Luwu
373. Kab. Luwu Utara
374. Kab. Maros
375. Kab. Pangkajene dan Kepulauan
376. Kota Palopo
377. Kab. Luwu Timur
378. Kab. Pinrang
379. Kab. Sinjai
380. Kab. Kepulauan Selayar
381. Kab. Sidenreng Rappang
382. Kab. Soppeng
383. Kab. Takalar
384. Kab. Tana Toraja
385. Kab. Wajo
386. Kota Parepare
387. Kab. Toraja Utara
388. Kota Kendari
389. Kab. Buton
390. Kab. Konawe
391. Kab. Kolaka
392. Kab. Muna
393. Kota Bau-Bau
394. Kab. Konawe Selatan
395. Kab. Bombana
396. Kab. Wakatobi
397. Kab. Kolaka Utara
398. Kab. Konawe Utara
399. Kab. Buton Utara
400. Kab. Konawe Kepulauan
401. Kab. Kolaka Timur
402. Kab. Muna Barat
403. Kab. Buton Tengah
404. Kab. Buton Selatan

405. Kota Denpasar
406. Kab. Badung
407. Kab. Bangli
408. Kab. Buleleng
409. Kab. Gianyar
410. Kab. Jembrana
411. Kab. Karangasem
412. Kab. Klungkung
413. Kab. Tabanan
414. Kota Ambon
415. Kab. Maluku Tenggara Barat/Kepulauan Tanimbar
416. Kab. Maluku Tengah
417. Kab. Maluku Tenggara
418. Kab. Buru
419. Kab. Seram Bagian Barat
420. Kab. Seram Bagian Timur
421. Kab. Kepulauan Aru
422. Kota Tual
423. Kab. Maluku Barat Daya
424. Kab. Buru Selatan
425. Kab. Halmahera Tengah
426. Kota Ternate
427. Kab. Halmahera Barat
428. Kab. Halmahera Timur
429. Kab. Halmahera Selatan
430. Kab. Halmahera Utara
431. Kab. Kepulauan Sula
432. Kab. Pulau Morotai
433. Kab. Pulau Taliabu
434. Kota Tidore Kepulauan
435. Kab. Manokwari
436. Kab. Fakfak
437. Kab. Sorong
438. Kota Sorong
439. Kab. Raja Ampat
440. Kab. Sorong Selatan
441. Kab. Teluk Bintuni
442. Kab. Teluk Wondama
443. Kab. Kaimana
444. Kab. Maybrat
445. Kab. Tambrauw
446. Kab. Manokwari Selatan

- 447. Kab. Pegunungan Arfak
- 448. Kota Jayapura
- 449. Kab. Biak Numfor
- 450. Kab. Jayapura
- 451. Kab. Jayawijaya
- 452. Kab. Merauke
- 453. Kab. Mimika
- 454. Kab. Nabire
- 455. Kab. Paniai
- 456. Kab. Kepulauan Yapen
- 457. Kab. Sarmi
- 458. Kab. Keerom
- 459. Kab. Yahukimo
- 460. Kab. Tolikara
- 461. Kab. Boven Digoel
- 462. Kab. Mappi
- 463. Kab. Asmat
- 464. Kab. Waropen
- 465. Kab. Supiori
- 466. Kab. Mamberamo Raya
- 467. Kab. Mamberamo Tengah
- 468. Kab. Lanny Jaya
- 469. Kab. Dogiyai
- 470. Kab. Puncak
- 471. Kab. Intan Jaya
- 472. Kab. Deiyai
- 473. Kota Mataram
- 474. Kab. Bima
- 475. Kab. Dompu
- 476. Kab. Lombok Barat
- 477. Kab. Lombok Tengah
- 478. Kab. Lombok Timur
- 479. Kab. Sumbawa
- 480. Kota Bima
- 481. Kab. Sumbawa Barat
- 482. Kab. Lombok Utara
- 483. Kota Kupang
- 484. Kab. Alor
- 485. Kab. Belu
- 486. Kab. Ende
- 487. Kab. Flores Timur
- 488. Kab. Kupang

- 489. Kab. Lembata
- 490. Kab. Manggarai
- 491. Kab. Ngada
- 492. Kab. Sikka
- 493. Kab. Sumba Barat
- 494. Kab. Sumba Timur
- 495. Kab. Timor Tengah Selatan
- 496. Kab. Timor Tengah Utara
- 497. Kab. Rote Ndao
- 498. Kab. Manggarai Barat
- 499. Kab. Nagekeo
- 500. Kab. Sumba Barat Daya
- 501. Kab. Sumba Tengah
- 502. Kab. Manggarai Timur
- 503. Kab. Sabu Raijua
- 504. Kab. Malaka