

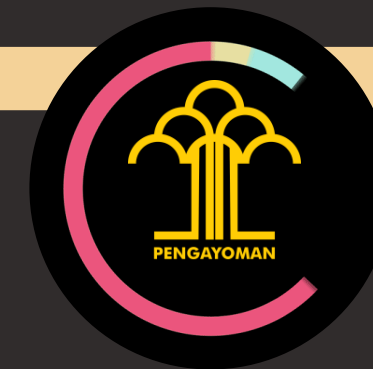


**INSPEKTORAT JENDERAL  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**



# ETIKA DAN INTEGRITAS

Elearning-zoom meeting-PJJ, Badiklat Kemenkumham  
Jawa Tengah, 19 Maret 2024



- Kasubag Datin, 2010,
- Kasubag Penyusunan Program, 2012
- Kasubag Penyusunan Rencana dan Anggaran, 2013
- Sertifikasi PIM Tk-IV, 2010
- Sertifikasi PIM Tk-III, 2019
- Sertifikasi Auditor Trampil, 2003
- Sertifikasi Auditor Pertama, 2006
- Sertifikasi Auditor Muda, 2012
- Sertifikasi Auditor Madya, 2021
- QIA, 2014            CRGP, 2022
- CSEP, 2018        CFIP, 2022
- CRMO, 2021        CAFP, 2023
- CRA, 2021         QRMA, 2023



**Nani Kusnani, AMd., Ssos., MAk., QIA., CSEP., CRMO., CRA., CRGP., CFIP., CAFP., QRMA**

**Kepala Bagian Program dan Pelaporan ITJEN**

**Kuningan, 24 Desember 1972**

**N-ambah  
A-aktualisasi  
N-ilai  
I-Integritas  
H-arus**



0813-1006-1530



nani.twinsmom@gmail.com  
nani.kusnani@kemenkumham@go.id



Nani Kusnani



Nani twinsmom



Nani twinsmom



# Content

## **01. Konsep Etika**

Pengertian

## **02. Kode Etik Pegawai Kemenkumham**

Permenkumham No.20 Th.2017

## **03. Konsep Integritas**

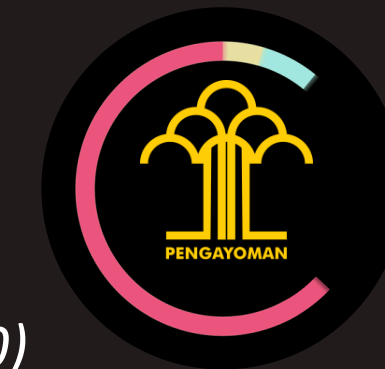
Pengertian, Godaan Integritas, Dilema Integritas,  
Jurus Tingkatkan Integritas

## **04. Hasil Survei Penilaian Integritas Kemenkumham oleh KPK**

Laporan SPI Kemenkumham Th.2023

## **05. Strategi Peningkatan Integritas**

Upaya yang dilakukan



# ETIKA

- ❖ Etika yang berasal dari bahasa Yunani “*ethos*”
- ❖ merujuk pada karakter, watak, kesusilaan atau adat istiadat.
- ❖ untuk dapat membedakan yang benar dan salah
- ❖ Sebagai dasar nilai moral menyangkut apa yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan, baik atau tidak baik, pantas atau tidak pantas (Ensiklopedia Nasional Indonesia, 1989: 205).

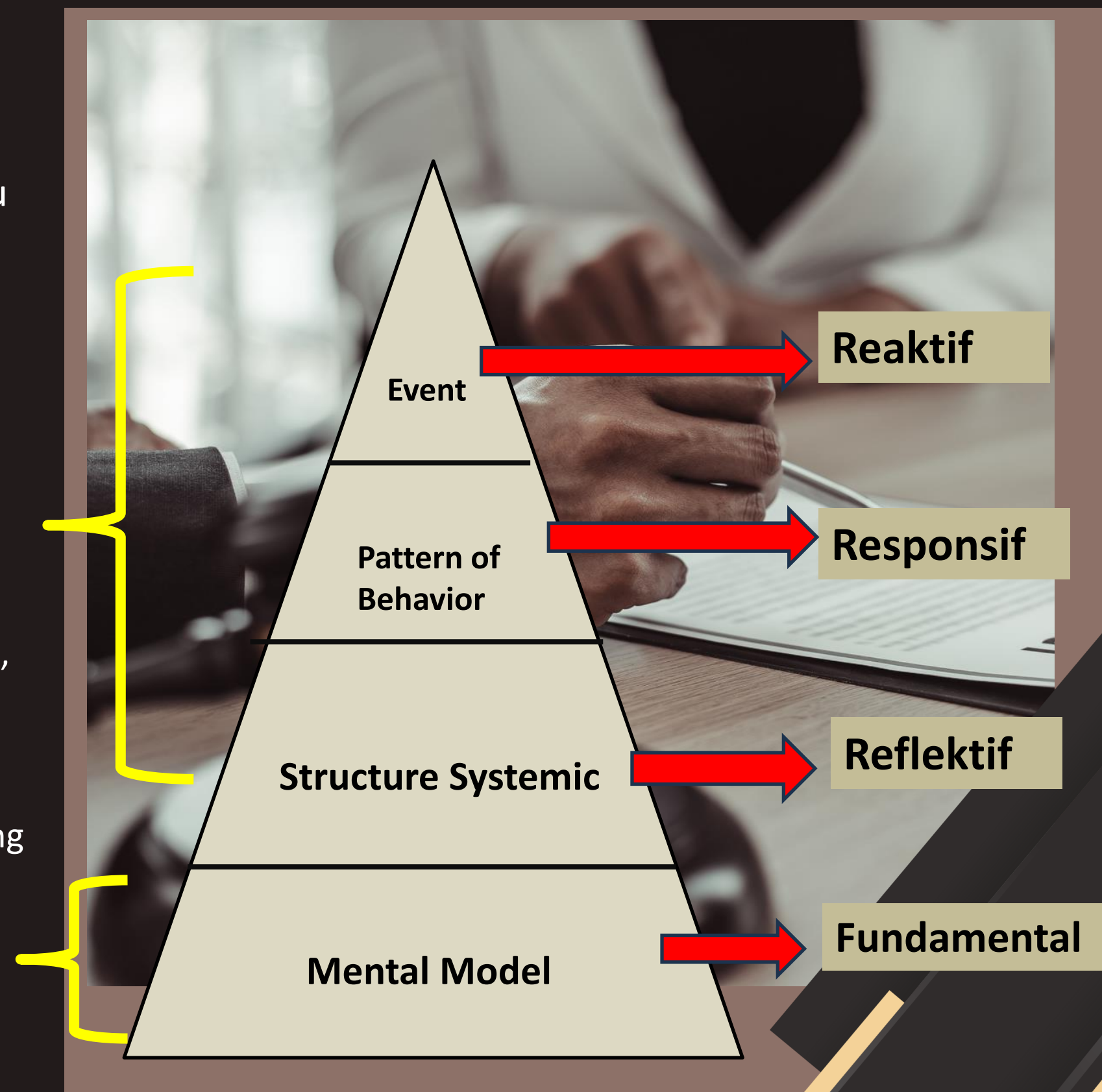
Korupsi dan pelanggaran etika dilihat sebagai suatu kasus/kejadian (*event*) perilaku terpola (*pattern of behavior*) berdasarkan kebiasaan yang membudaya, dipengaruhi berbagai faktor sistemik dan terstruktur (*structure systemic*) sehingga penanganannya bukan hanya memerlukan sikap reaktif seperti pemberian sanksi /hukuman,

penanganan yang bersifat responsif berupa evaluasi dan formulasi peraturan baru, diperlukan pemikiran generatif melalui upaya refleksi tentang bagaimana seharusnya tindakan pencegahan melalui perubahan pola *pikir/mindset/culture-set* atau *mental model*.

Pendidikan yang bersifat holistik dan integratif, mencakup pendidikan karakter yang mengarah pada proses penguatan **keseimbangan aspek intelektual, emosional maupun spiritual** melalui keselarasan peran keluarga, sekolah dan masyarakat, perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan.

Contoh : Pelaku korupsi itu semuanya orang intelektual (tidak diimbangi dengan emosi yang terkontrol dan spiritual)

Teori Iceberg (Maani & Cavana, 2000)



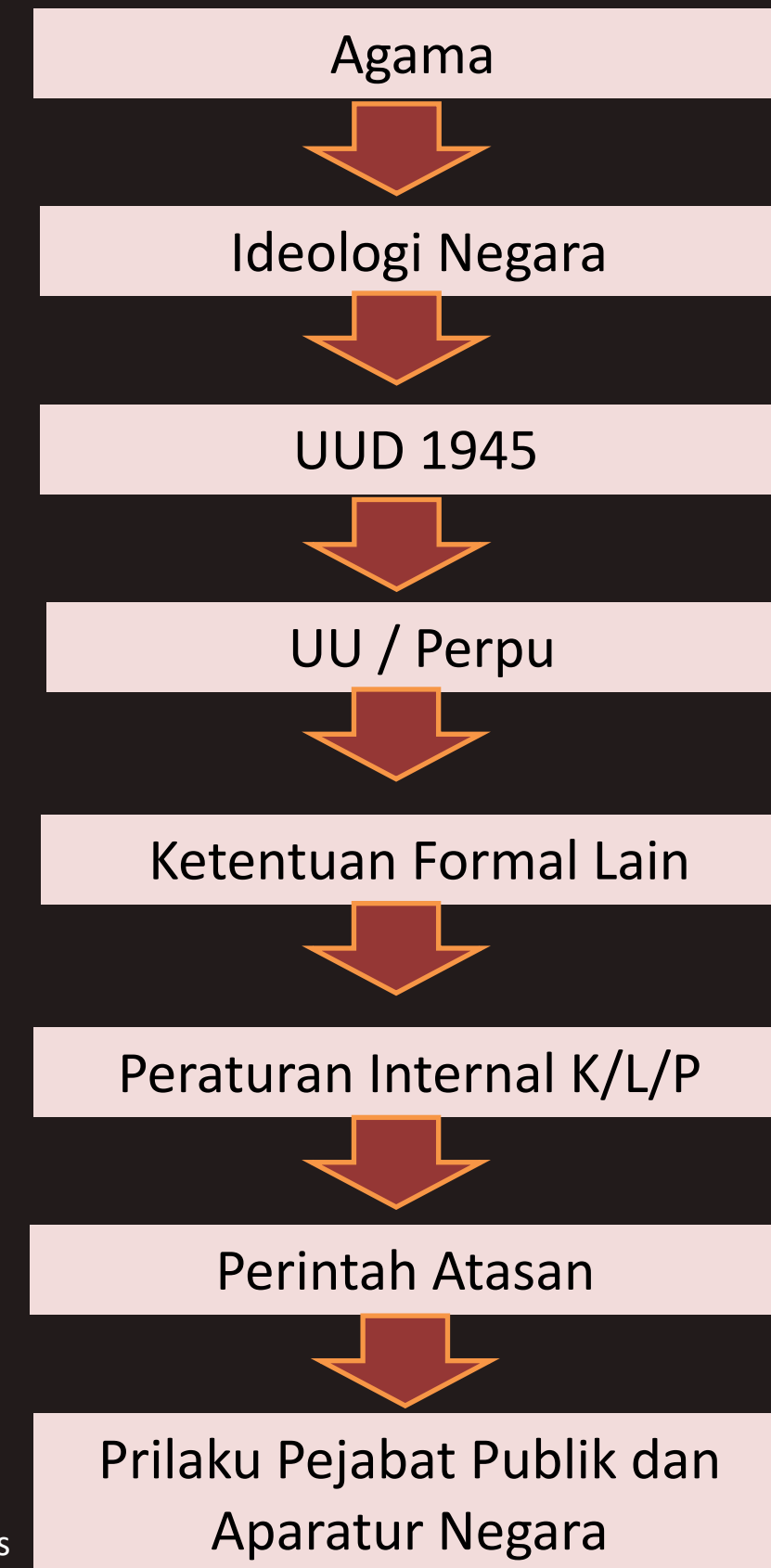


# Infrastruktur Etika



Sumber :  
OECD (Organization for Economic Cooperation and Development)

Mejadi salah satu indikator survei penilaian integritas KPK



Norma Umum Masyarakat





# Kode Etik Kementerian Hukum dan HAM

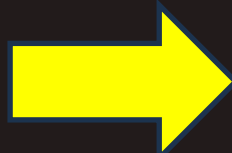
Permenkumham No.20 Th.2017

## Pengertian

Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, tulisan dan ucapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan sehari-hari

## Content

- BAB I Pendahuluan (pasal 1)
- BAB II Nilai Organisasi (pasal 2 sd 5)  
Berisi Tata Nilai PASTI
- BAB III Kode Etik dan Kode Perilaku (pasal 16 sd 22)  
Berisi penjabaran kode etik Tata Nilai PASTI (yang wajib dilakukan pegawai Kemenkumham)
- BAB IV Penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku (pasal Berisi Komitmen, Majelis,,Pemantauan, Tatacara Penegakan
- BAB V Sanksi Moral dan Tindakan Administratif (pasal 23 sd 25)  
Berisi Pelanggaran Kode Etik, Sanksi Moral dan Sanksi Administratif berdasar Majelis Kode Etik
- BAB VI Ketentuan Peralihan (pasal 27)  
Menyatakan 3 bulan sejak permenkumham ini terbit wajib dilaksanakan
- BAB VII Ketentuan Penutup (pasal 28 sd 29)  
Menyatakan ketentuan kode etik sebelumnya tidak berlaku



**Permenkumham No.25 Th.2022  
ttg Kode Etik dan Kode Perilaku  
APIP Kemenkumham**

**Nilai PASTI memiliki unsur  
UTAMA Etika, meliputi :**

- a. profesional meliputi perilaku:
  - 1) terpuji;
  - 2) berkompeten; dan
  - 3) berintegritas.
- b. akuntabel meliputi perilaku:
  - 1) bertanggung jawab;
  - 2) berkinerja tinggi; dan
  - 3) berkesinambungan.
- c. sinergi meliputi perilaku:
  - 1) bekerjasama;
  - 2) bermitra; dan
  - 3) solutif
- d. transparan meliputi perilaku:
  - 1) informatif; dan
  - 2) aksesibilitas.
- e. inovatif meliputi perilaku:
  - 1) inisiatif;
  - 2) kreatif; dan
  - 3) pembaharuan.

## ITJEN

Pasal 18

1. Majelis merupakan kelengkapan organisasi Kemenkumham memiliki tugas melaksanakan penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai;
2. Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku bersifat ad hoc
3. Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku dibentuk pada setiap Unit Eselon I dan Kantor Wilayah.
4. Pembentukan Majelis ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Unit Eselon I dan Kepala Kantor Wilayah.

Pasal 25

Sanksi moral dapat disampaikan secara tertutup atau terbuka. Tertutup disampaikan dalam pertemuan tertutup yang dihadiri oleh Pejabat yang berwenang, atasan langsung Pegawai dan Pegawai yang dikenakan sanksi, Sedangkan Terbuka diumumkan pada saat upacara bendera atau forum resmi Pegawai dan papan pengumuman. Pegawai Pegawai yang dikenakan sanksi moral harus membuat pernyataan permohonan maaf dan/atau penyesalan.

Sanksi Administratif diberikan pengenaan sanksi moral terhadap Pegawai yang telah melanggar Kode Etik dan Kode Perilaku dianggap tidak cukup, direkomendasikan oleh Komite dan disesuaikan dengan permenkumham No.24 Th.2023 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi pegawai dilingkungan kemenkumham.



## ORANG YANG INTEGRAL

Integritas Berdasarkan kamus kompetensi perilaku KPK, yang dimaksud dengan integritas adalah bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut nilai-nilai dapat berasal dari nilai kode etik di tempat dia bekerja, nilai masyarakat atau nilai moral pribadi



Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran



Memiliki integritas pribadi



Berkepribadian utuh (setiap Tindakan dan perilaku merujuk pada nilai moral dan etika)



Bersatunya perkataan dan perbuatan



Patuh pada Kode Etik yang telah disepakati-Tidak melanggar sumpah jabatan



Tidak tergoda melakukan penyelewengan dengan wewenang yang dimiliki :

- ❖ Konsumerisme & Hedonisme
- ❖ Tata Nilai dan Ukuran Moral Masyarakat yang salah
- ❖ Manusia terpakau dan terpedaya oleh uang dan kekuasaan



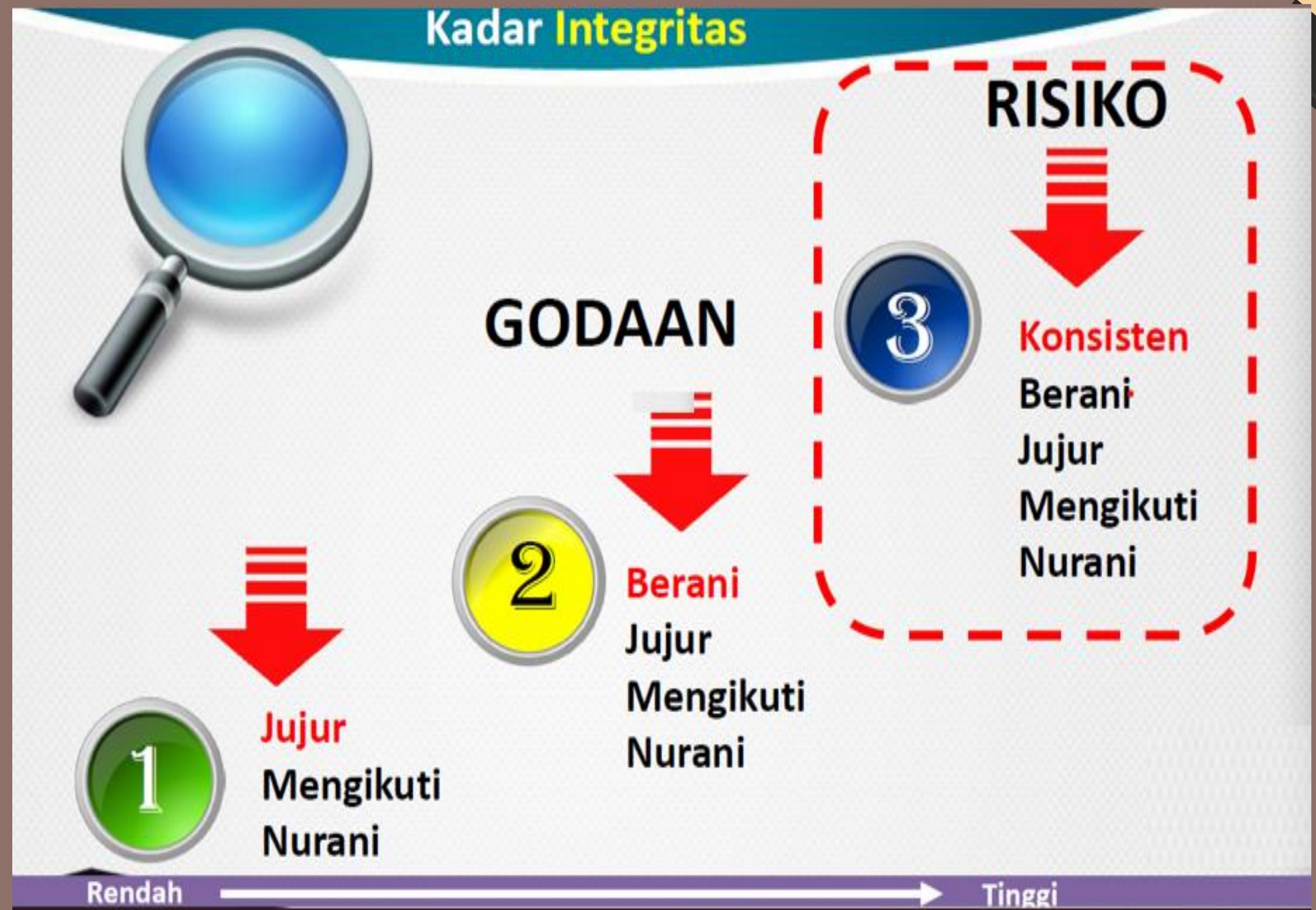
Menjadi Panutan

# Integritas

bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut (nilai-nilai dapat berasal dari nilai kode etik di tempat dia bekerja, nilai masyarakat atau nilai moral pribadi).

Sumber : kamus kompetensi perilaku KPK

Note :  
Contohkan pengalaman TOF Prestasi dg diri sebagai pengurus RW







Coba ceritakan  
pengalaman peserta  
dalam penegakan  
integritas



**Meningkatkan** Keterampilan menghadapi  
beragam bentuk godaan integritas





## 1 Pertajam Nurani (Belief System)

*“Integritas itu bukan hanya tanggung jawab secara kelembagaan, tetapi tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa”*

## 2 Learn how to be assertive

***Asertif** adalah sikap mampu berkomunikasi dengan jujur dan tegas, namun tetap menghargai dan menjaga perasaan orang lain*

- Mampu memberi pendapat dengan tegas
- Mampu mengatakan apa yang dirasakan dengan jujur
- Mampu meminta apa yang dibutuhkan atau diinginkan dengan jelas
- Mampu memberi ide dan saran kepada orang lain
- Mampu mengatakan ‘tidak’ tanpa merasa bersalah
- Mampu mewakili orang lain untuk bicara
- Mampu mengungkapkan ketidaksetujuan dengan cara yang baik



# Learn how to be assertive

- 1) **Gunakan pernyataan 'saya'.**
  - ✓ "Saya tidak setuju," vs "Kamu salah."
  - ✓ "Saya ingin Anda membantu ini" vs "Anda harus melakukan ini."
- 2). **Gunakan pernyataan sederhana, spesifik, dan jelas.**
  - ✓ Jangan ragu katakan "Tidak" (tidak adalah kalimat yang lengkap dan tidak perlu menjelaskan mengapa Anda memilih untuk mengatakan tidak.
  - ✓ Jika penjelasannya sesuai, buatlah secara singkat.  
"Tidak, saya tidak bisa melakukannya"
- 3). **Katakan apa yang ingin dikatakan dengan lantang (bisa berlatih ditulis terlebih dahulu)**
- 4). **Gunakan bahasa tubuh.**
  - ✓ Pertahankan ekspresi wajah yang netral atau positif.
  - ✓ Jangan menyilangkan tangan atau kaki Anda.
  - ✓ Jaga emosi tetap terkendali..
- 5). **Mulai dari yang kecil. (latih keterampilan dalam situasi yang berisiko rendah).**



### 3 Always do reflective questions

*Jika dilapangan menghadapi kondisi yang terindikasi sebagai sebuah godaan Integritas, maka selalu kembangkan pertanyaan reflektif*

*Misal : PROVEIT*

## Bolehkah gratifikasi itu saya terima?

<b>P</b>	Purpose	Atau tujuan "Apakah tujuan pemberian ini?"
<b>R</b>	Rules	Atau aturan "Bagaimanakah aturan perundangan mengatur tentang gratifikasi?"
<b>O</b>	Openness	Atau keterbukaan "Bagaimana substansi keterbukaan pemberian tersebut?" apakah hadiah diberikan secara sembunyi-sembunyi atau di depan umum?
<b>V</b>	Value	Atau nilai "Berapa nilai dari gratifikasi tersebut?" Jika gratifikasi memiliki nilai yang cukup tinggi maka sebiknya Pn/PN bersikap lebih hati-hati dan menolak pemberian tersebut.
<b>E</b>	Ethics	Atau etika "Apakah nilai moral pribadi anda memperbolehkan penerimaan hadiah tersebut?"
<b>I</b>	Identity	Atau Identitas pemberi "Apakah pemberi memiliki hubungan jabatan, calon rekanan, atau rekanan instansi?"
<b>T</b>	Timing	Atau waktu pemberian. "Apakah pemberian gratifikasi berhubungan dengan pengambilan keputusan, Pelayanan atau perizinan?"



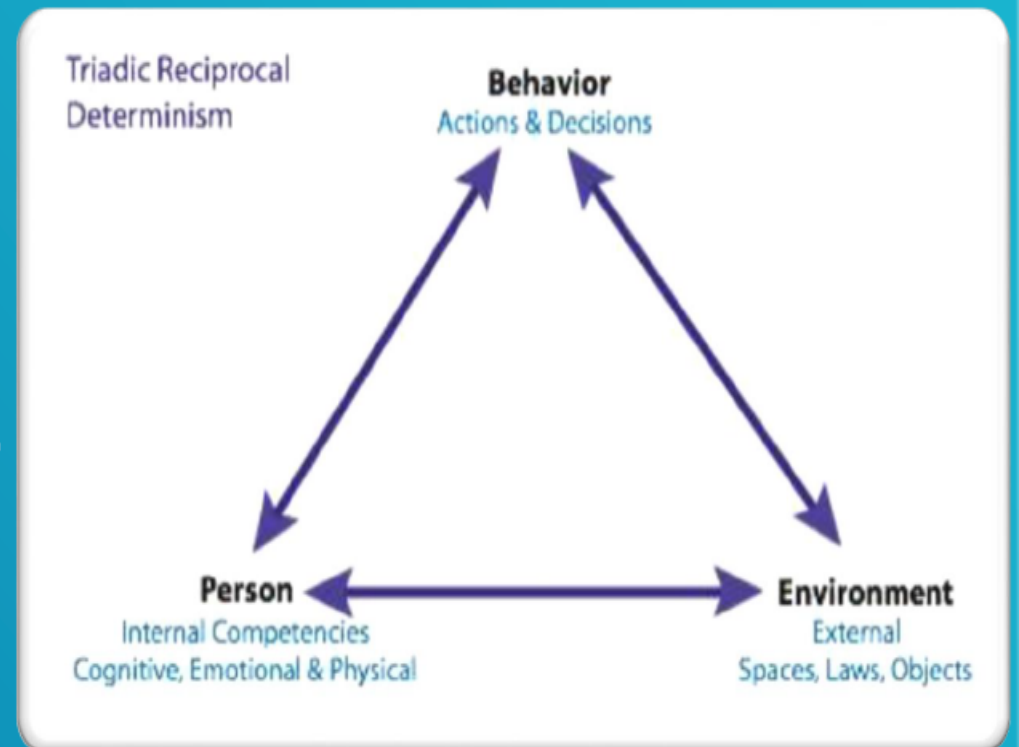
## 4 Get & Be a Role Model



**Baharuddin Lopa**  
 MENAKAR DENGAN PIKIR DAN HATI, MENOLAK APA PUN YANG TAK MASUK DALAM TAKARANNYA.

## 5 Rintis & bangun Ekosistem

**Integritas**  
 “Skuat apapun integritas kita, pasti ada titik lemahnya, ekosistem integritas adalah katalisator benteng penguat titik lemah kita”



(Bandura, 2001)



## **UU NO. 31 TAHUN 1999 JO. UU NO. 20 TAHUN 2001 TENTANG PEMBERANTASAN TINDAK PIDANA KORUPSI**

30 bentuk/jenis tindak pidana korupsi:

### **KERUGIAN KEUANGAN NEGARA:**

Pasal 2, Pasal 3

### **SUAP-MENYUAP:**

Pasal 5 (1) a & b, Pasal 13, Pasal 5 (2), Pasal 12 a & b, Pasal 11, Pasal 6 (1) a & b, Pasal 6 (2), Pasal 12 c & d

### **PENGGELAPAN DALAM JABATAN:**

Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10 huruf a, b dan c

### **PEMERASAN:**

Pasal 12 huruf e, g & f

### **PERBUATAN CURANG:**

Pasal 7 (1) a, b, c, & d, Pasal 7 (2), Pasal 12 (h)

### **BENTURAN KEPENTINGAN DALAM PENGADAAN:**

Pasal 12 huruf i

### **GRATIFIKASI:**

Pasal 12 B jo Pasal 12 C



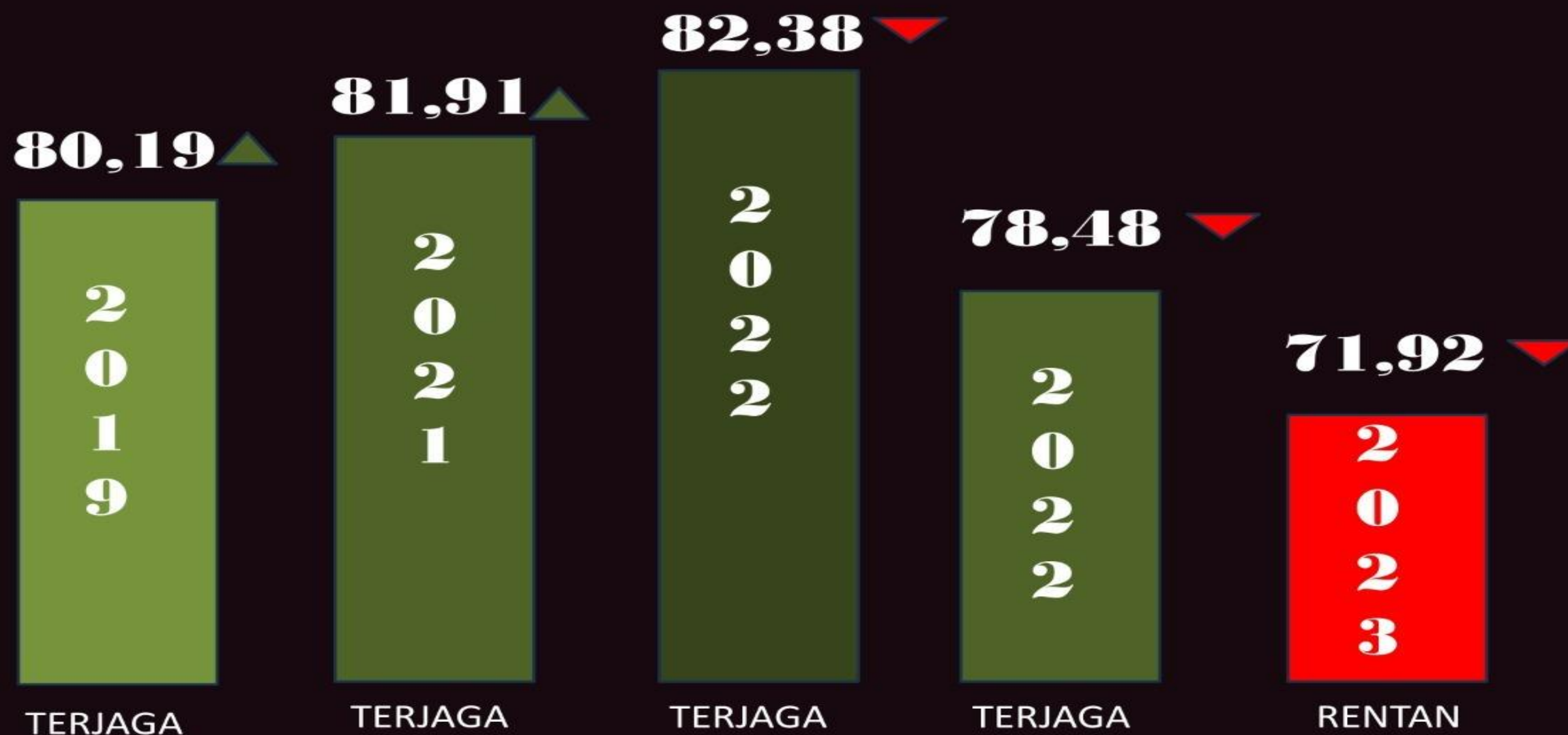
**INSPEKTORAT JENDERAL  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**

Survei  
Penilaian  
**Integritas**

**KPK**  
Komisi Pemberantasan Korupsi



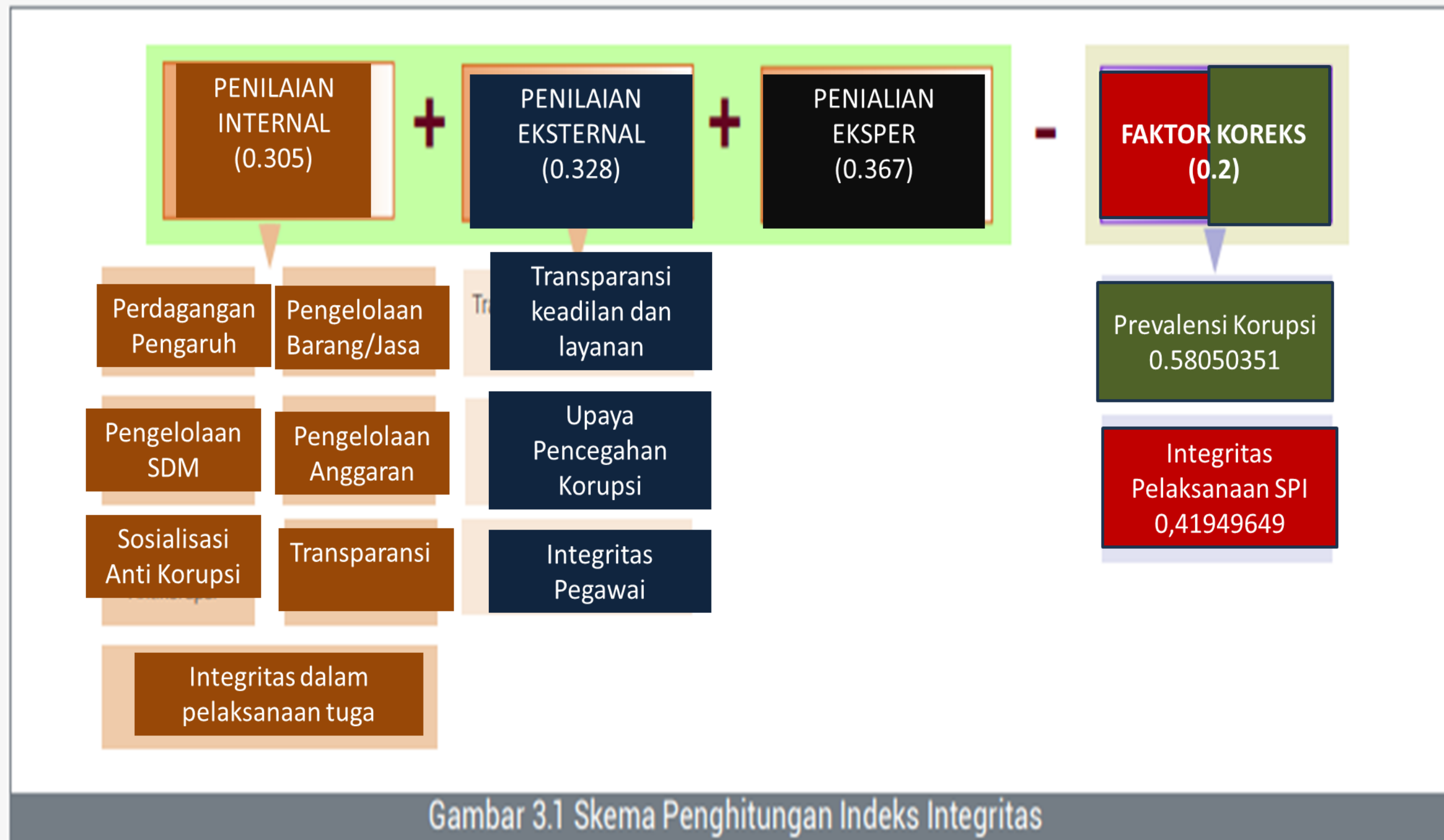
## **HASIL SURVEI PENILAIAN INTEGRITAS**



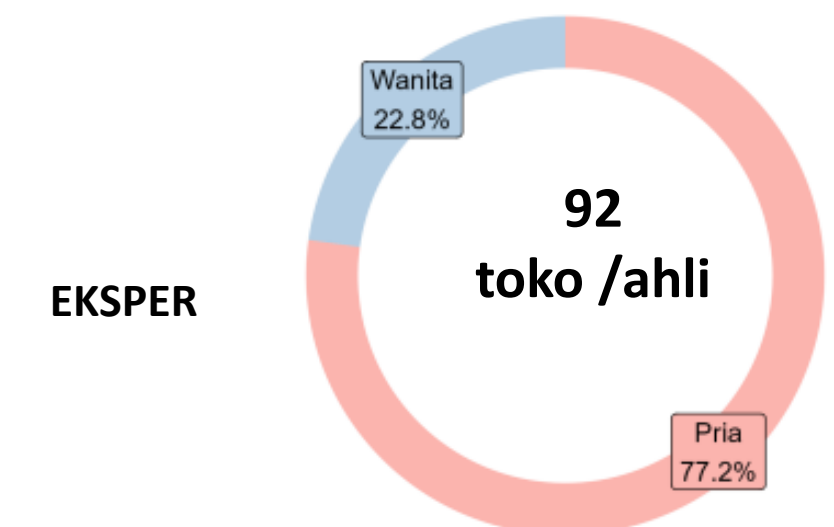
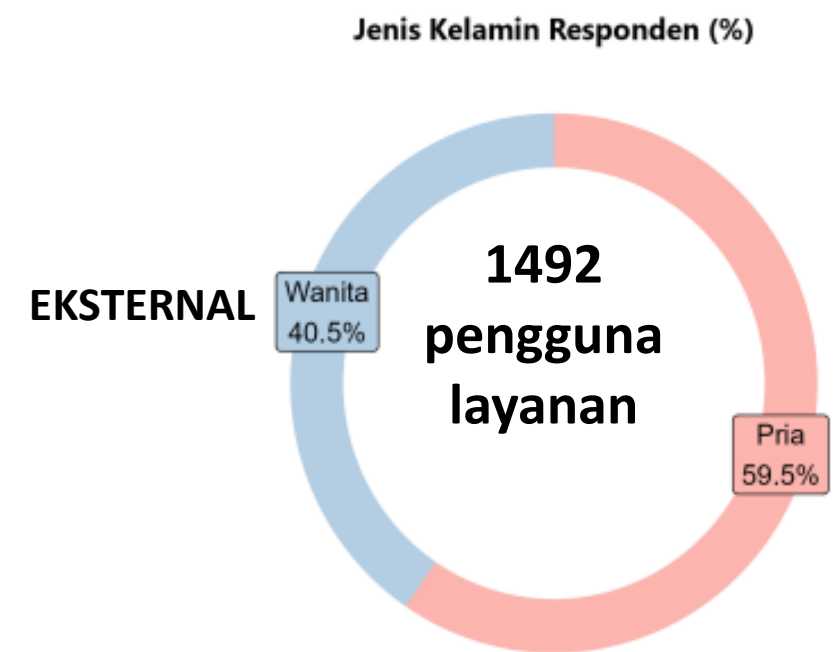
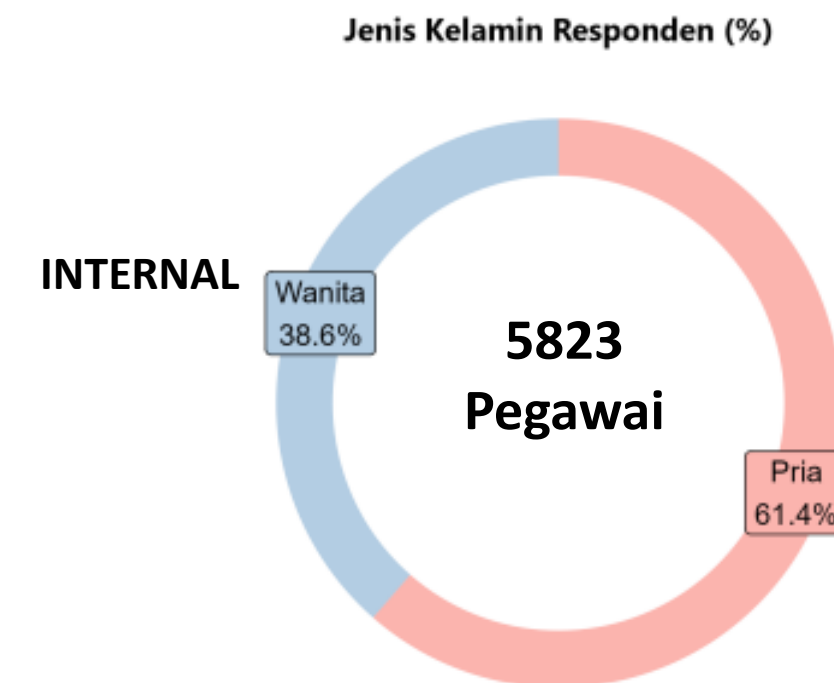
**Legend:**  
● Rentan <72.9  
● Waspada 73-77.9  
● TerJAGA 78-100

# INDIKATOR PENILAIAN

# RESPONDEN

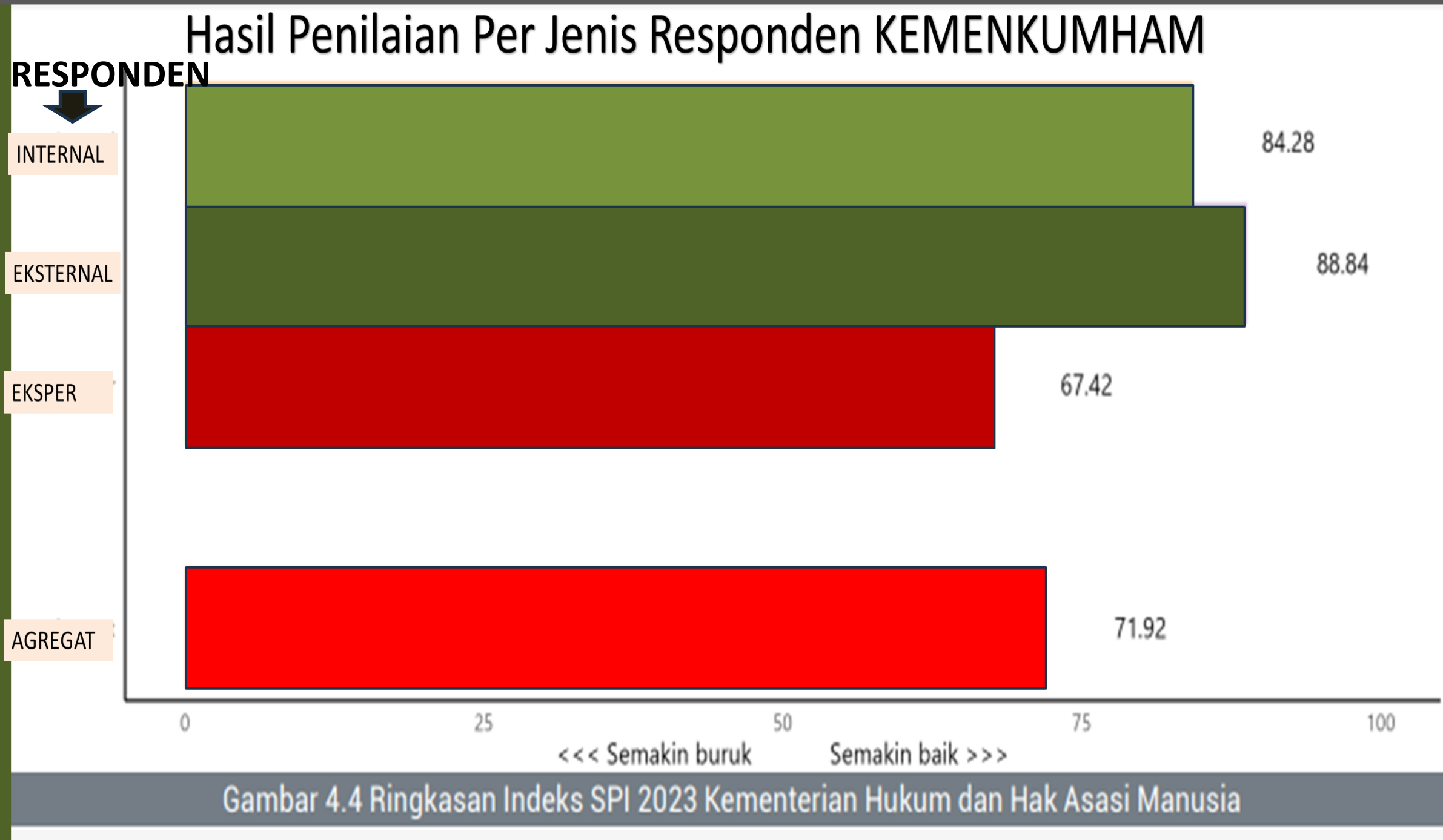


Gambar 3.1 Skema Penghitungan Indeks Integritas



# Hasil Penilaian Per Jenis Responden KEMENKUMHAM

## MEKANISME



- ❖ Melalui Blasting Whatsup dan Email Melalui metode CAPI (Computer-Assisted Personal Interview), yaitu enumerator mendatangi responden terpilih secara langsung/tatap muka
- ❖ Responden Internal adalah Pegawai/ASN, PPPK, PPNPN non Supir/OB
- ❖ Responden Ekternal adalah pengguna Layanan , dan penyedia barang jasa
- ❖ Ekspert adalah para ahli/tokoh, yaitu :
  1. Pensiunan maksimal lima tahun terakhir (pejabat minimal eselon II untuk K/L/Provinsi)
  2. Auditor BPK. Dan Auditor BPKP.
  3. Perwakilan Ombudsman.
  4. Penanggung jawab program pencegahan korupsi dari KPK (Korsupgah, Stranas PK, Dit. Monitoring);
  5. Instansi lain yang terkait (Kementerian PAN RB, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PPN/Bappenas).
  6. Asosiasi Pengusaha (KADIN, HIPMI, APINDO) atau pengusaha yang berpengaruh.
  7. DPRD (Pimpinan DPRD dan ketua komisi yang membidangi pemerintahan)
  8. Advokat.
  9. Saber Pungli : Polres, Kejari, Pengadilan Negeri.
  10. Jurnalis (pemerhati kinerja instansi) yang bereputasi.
  11. LSM yang fokus pada kinerja instansi atau antikorupsi.
  12. Akademisi bidang hukum atau politik/ pemerintahan/ sektor terkait/ lokal setempat

● Rentan <72.9  
● Waspada 73-77.9  
● TerJAGA 78-100

**Kemenkumham 71,92 (RENTAN)**

# Risiko Korupsi dari sudut pandang eksper /pakar/ ahli

Deskripsi	Tingkat Risiko	LEVEL RISIKO
Praktik Suap	0.57	Sangat Tinggi
Transparansi Layanan Publik	0.16	Tinggi
Praktik Pungli	0.59	Sangat Tinggi
Konflik Kepentingan	0.47	Sangat Tinggi
Objektivitas Kebijakan Manajemen SDM	0.51	Sangat Tinggi
Kemampuan Mendeteksi Korupsi Internal	0.31	Sangat Tinggi
Penerapan Pesan-pesan Antikorupsi	0.26	Tinggi
Integritas Pegawai	0.20	Sangat Tinggi
Keterlibatan Masyarakat dalam Pencegahan Korupsi	0.18	Tinggi
Intervensi Pihak Lain	0.52	Sangat Tinggi
Kualitas Transparansi Anggaran	0.27	Tinggi
Kualitas Transparansi dan Akuntabilitas PBJ	0.45	Sangat Tinggi

Tabel 4.19 Risiko Korupsi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

# Rekomendasi KPK untuk KEMENKUMHAM

1. Menegakkan sanksi/hukuman terkait pelanggaran perdagangan pengaruh berdasarkan kode etik dan/ atau regulasi internal lainnya secara adil dan konsisten.
2. Internalisasi larangan perdagangan pengaruh terhadap seluruh pegawai/pimpinan di instansi disertai contoh dari pimpinan.
3. Implementasi kebijakan, regulasi, dan mekanisme penanganan benturan kepentingan di instansi.
4. Mengintensifkan upaya peningkatan integritas bagi calon pimpinan/pejabat di instansi dan deklarasi konflik kepentingan yang dimiliki sebelum menjabat dan secara tahunan.
5. Penguatan mekanisme pengawasan internal untuk mendeteksi perdagangan pengaruh sebelum, saat, dan setelah pimpinan menduduki jabatan
6. Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye kepada seluruh pemangku kepentingan, terkait upaya pencegahan yang telah dilakukan khususnya yang berkaitan dengan :
  - a. Kebijakan, regulasi, dan mekanisme pelaporan/ pengelolaan gratifikasi
  - b. Penegakan sanksi/ hukuman penerimaan suap/gratifikasi.
  - c. Pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan untuk menciptakan perilaku yang menghindari penerimaan suap/gratifikasi.
  - d. Mekanisme pengaduan tindakan suap/ gratifikasi dan tindak lanjutnya, serta perlindungan terhadap pelapor baik dari pihak internal maupun eksternal.
7. memperkuat sistem pengawasan internal dan internalisasi aturan pengelolaan benturan kepentingan dan hukuman /sanksi, jika terjadi penyalahgunaan perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan
8. Perbaikan mendasar terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan serta memastikan :
  - a. Implementasi proses dan alur dari perencanaan hingga pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.
  - b. Internalisasi terkait dengan peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.
  - c. Penguatan mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa.
  - d. Mengintensifkan penggunaan vendor management system.
  - e. Pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan.
  - f. Penyesuaian proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Intensifikasi, sosialisasi, dan kampanye aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi



# Strategi Peningkatan Integritas



1

Mendorong implementasi *core values* ASN (BerAKHLAK) pada setiap kedinasan dengan **integritas sebagai dasar implementasinya.**

2

**Menaati seluruh ketentuan perundang-undangan**, terutama aturan terkait dengan tindak pidana korupsi.

3

**Mendorong pelaksanaan sistem merit** untuk menjadi terwujudnya pengelolaan ASN yang akauntable, transparan, dan kompetitif.

4

Memastikan bahwa **para ASN memahami area rawan korupsi** dengan mengoptimalkan Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

5

Bagi instansi yang belum memiliki *Whistle Blowing System* untuk segera **membangun Whistle Blowing System.**

6

Mendorong peran serat masyarakat dalam **pengawasan program pemerintah melalui sistem SP4N-LAPOR!**

7

Memastikan Pejabat Tinggi Madya, Pejabat Tinggi Pratama, dan pimpinan unit menjadi **role model yang memberikan teladan.**

8

**Senantiasa mengingatkan area rawan korupsi** kepada seluruh jajaran ASN pada kesempatan apel, rapat, maupun pertemuan resmi.



## PERENCANAAN/PENETAPAN TUJUAN

K/L/D: .....

TUJUAN: .....

SASARAN: .....

INDIKATOR: .....

STRATEGI PENCAPAIAN

PROGRAM: .....

KEGIATAN: .....

INDIKATOR: .....

## KONDISI SISTEM PENGENDALIAN INTERN



APAKAH TERUS DITINGKATKAN KUALITASNYA?

## KETERCAPAIAN TUJUAN

CAPAIAN KINERJA (OUTCOME DAN OUTPUT): .....

PENURUNAN/KENAIKAN JUMLAH TEMUAN DALAM LAPKEU: .....

KONDISI KEAMANAN ASET (FISIK DAN ADMINISTRASI): .....

PENURUNAN/KETERJADIAN FRAUD/TIPIKOR: .....

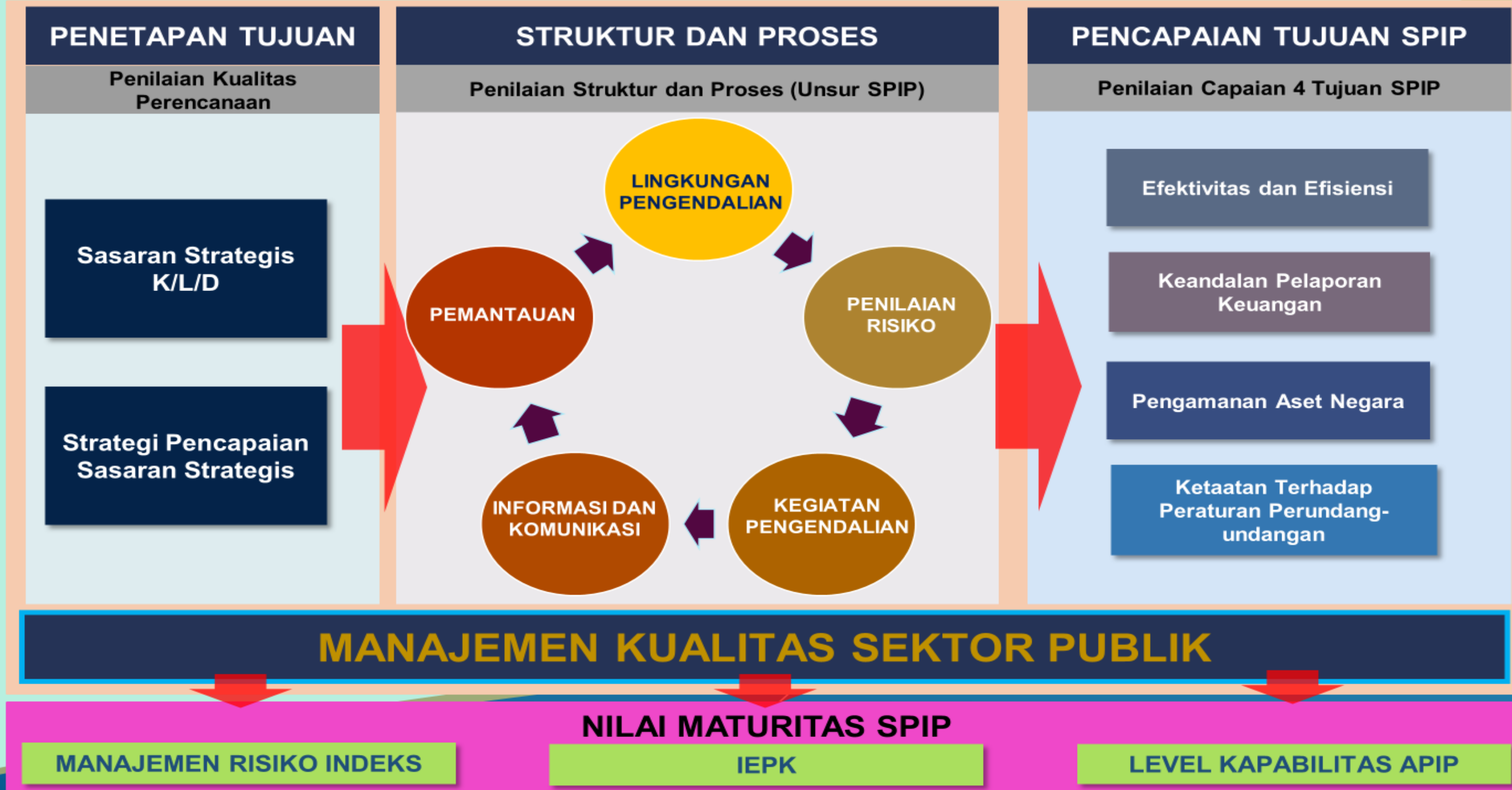
PEMBAHARUAN METODOLOGI PENILAIAN DIPERLUKAN DALAM RANGKA MENGGAITKAN 3 ASPEK TERSEBUT.

- Reformasi Birokrasi
- SAKIP
- Manajemen Risiko
- Pengendalian Korupsi
- KAPIP
- WBK/WBBM
- Anggaran
- Kinerja

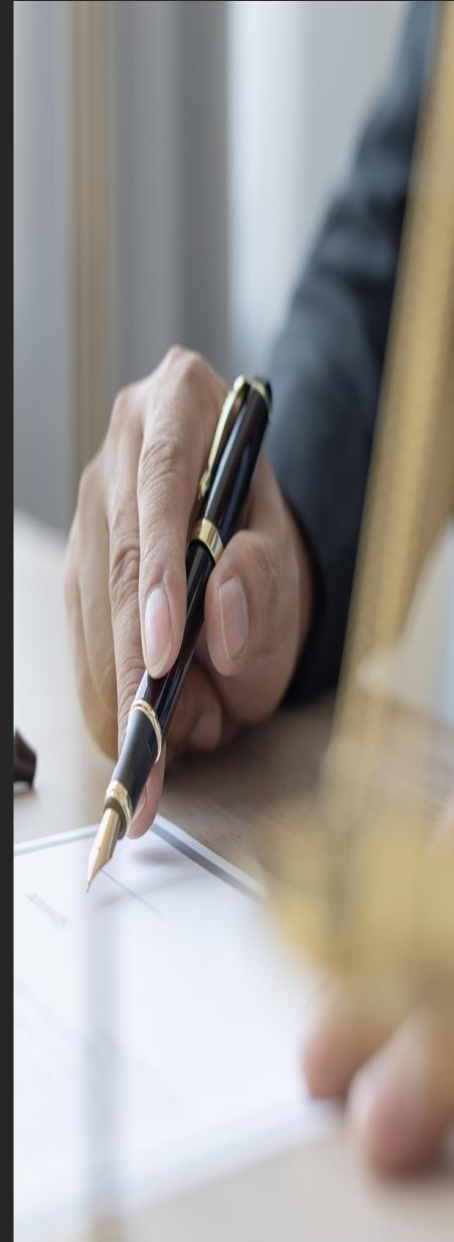
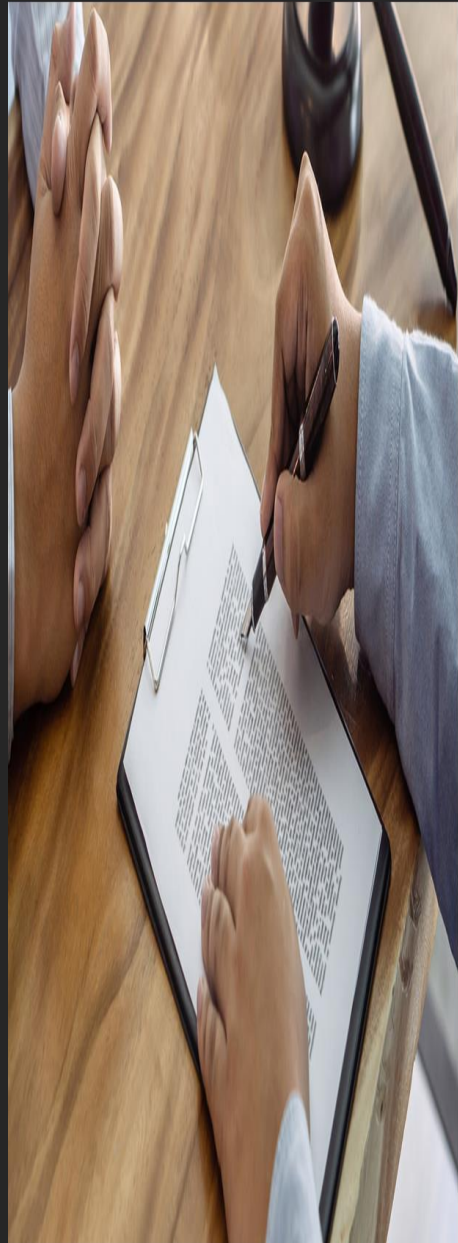
why ???



# FRAMEWORK PENILAIAN PENYELENGGARAN SPIP



# Strategi-3



## **SERTIFIKASI - KPK**

Ahli Pembangun Integritas (API)  
Penyuluh Anti Korupsi (PELOPOR)  
Peltihan Internalisasi dan Aktualisasi Integritas (PRESTASI)

## **IMPLEMENTASI KEPMENKUMHAM NO.... TGL.... TENTANG PEMBANGUNAN INTEGRITAS**

265 pegawai Kemenkumham ditetapkan menjadi Duta Integritas (Kempemkumham Th.2023)

## **PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJEMEN RISIKO - BNSP**

Kompetensi : CRMO, CRA, CRGP, CFra, dll

## **PENINGKATAN KOMPETENSI SOFT SKIL INTEGRITAS**

Sosialisasi/Internalisasi Benturan kepentingan, Gratifikasi, pungli, Rohani-core value BerAkhlaq dll

## **GLORIFIKASI INTEGRITAS DAN WBK/WBBM**

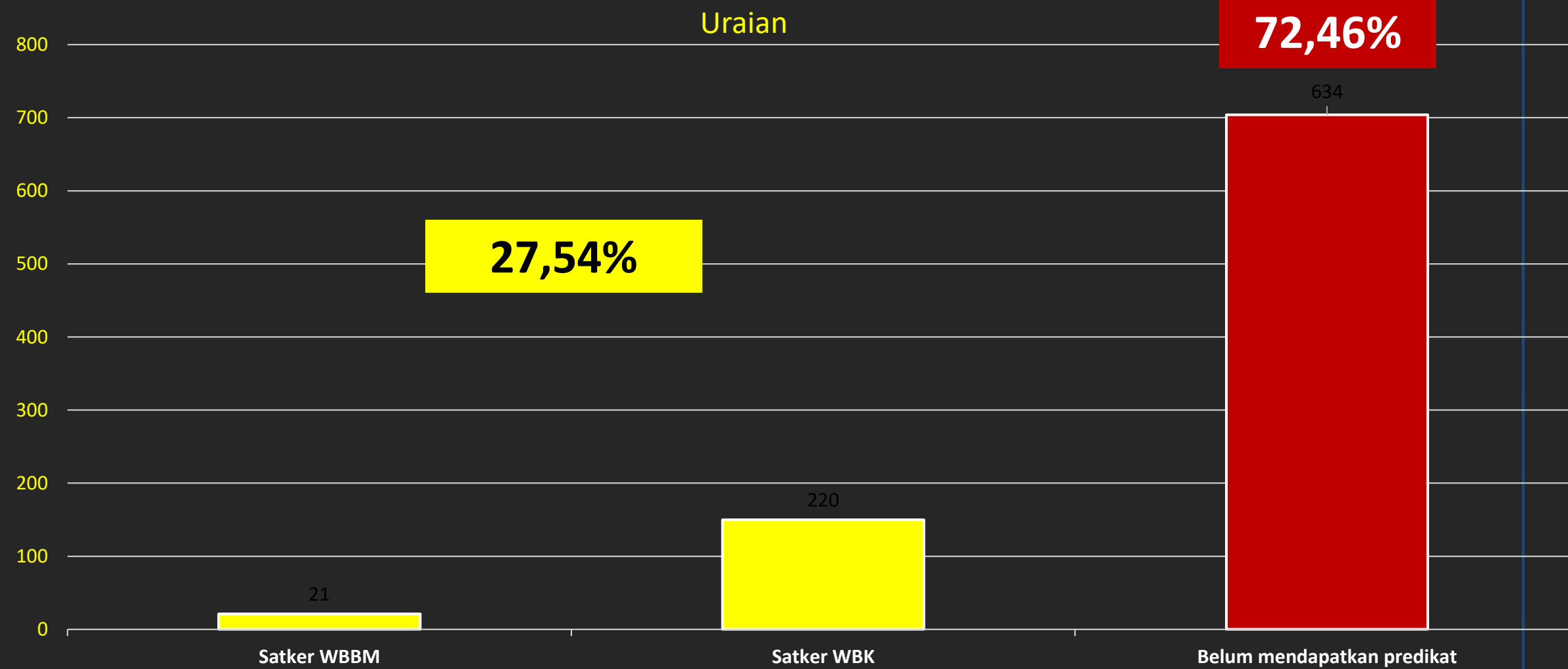
Implementasi RB, SAKIP, SPIP, MR, peningkatan Satker WBK/WBBM, Layanan Online, implementasi Penghargaan dan Sanksi



# Capaian Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2015 – 2023

## Strategi-4

PEROLEHAN SATKER BERPREDIKAT WBK DAN WBBM TAHUN 2015 s.d. 2023	
Satuan Kerja Berpredikat WBK	220
Satuan Kerja Berpredikat WBBM	21
<b>JUMLAH</b>	<b>241</b>



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>USULAN KE TPN</b>	68	52	5	13	143	520	477	25	114
<b>PEROLEHAN PREDIKAN WBK</b>	-	1	-	10	39	72	49	3	67
<b>PEROLEHAN PREDIKAT WBBM</b>	-	-	-	-	4	11	6	-	-



# Capaian Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2015 – 2023

NO	UNIT KERJA	JUMLAH SATUAN KERJA	Satuan Kerja WBK	Satuan Kerja WBBM	Belum Mendapatkan Predikat	% Perolehan Predikat
1	Unit Eselon I dan Unit Eselon II pada Eselon I	12	11	1	0	100%
2	Unit Kanwil	33	21	1	11	66,67%
3	Unit Pemasyarakatan	680	123	6	551	18,97%
4	Unit Imigrasi	139	59	13	67	51,80%
5	Unit BHP	5	-	-	5	0%
6	Unit BPSDM	5	4	-	1	80%
7	Unit Sekjen - Pusdatin	1	1	-	0	100%
<b>JUMLAH</b>		<b>875</b>	<b>220</b>	<b>21</b>	<b>634</b>	<b>27,54%</b>
			<b>241</b>			



Simak video singkat, mengingatkan kita untuk selalu menjaga integritas





Baca bersama peserta

## Prinsip Dasar Komitmen Integritas

- ❑ Mulai hari ini, Saya bertekad, untuk selalu menjaga Integritas Diri, integritas tim dan integritas organisasi,
- ❑ Tidak menawarkan atau memberikan, Tidak akan meminta atau menerima, suap, gratifikasi, atau tindak pidana korupsi dalam bentuk apapun,
- ❑ Bertanggungjawab mencegah dan mengupayakan penguatan integritas pada diri saya, tim, maupun organisasi saya.

**Yuk!!!!**  
bersama kita  
tingkatkan integritas,  
jaga kode etik dan  
kode perilaku  
bermula dari diri kita

**JAGA DIRI, JAGA KEMENKUMHAM DAN JAGA INDONESIA**



# TERIMA KASIH

pantun

Pergi ke hujan basah kuyup

Membawa makanan ternyata basi

Berbohong saja aku tak sanggup

Apalagi melakukan korupsi



"Jika kamu menginginkan kesuksesan sejati dan abadi, kelilingi dirimu dengan orang-orang yang berintegritas." - Charles F. Glassman

"Jangan pernah merampok karaktermu untuk memperkaya kantongmu." - James Lendall Basford

Risiko bagi sebagian organisasi/individu adalah ketakutan akan kegagalan. Jika mereka tidak mengambil risiko, mereka tidak mengalami kegagalan. Tetapi, kegagalan, seperti halnya risiko, dapat menjadi guru yang hebat. Jangan biarkan rasa takut menghentikan kita dari mengambil risiko untuk mencapai tujuan.  
Catherine Pulsifer