



Buku Saku

Memahami **integritas**

SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

www.dpr.go.id

BUKU SAKU

**PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**



*Buku Saku Memahami
Integritas*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 2

1. mengapa buku ini diperlukan? 3

2. apa itu integritas? 4

3. APA YANG MENGATUR INTEGRITAS? 5

4. maksud dan tujuan, serta sasaran 6

5. APA KEISTIMEWAAN integritas asn 7

6. kualitas integritas apa yang diperlukan? 9

7. TINGKAT KEMATANGAN INTEGRITAS INDIVIDU 11

8. Integritas individu ASN dan Integritas Organisasi 13

9. STRATEGI PEMBANGUNAN INTEGRITAS PEGAWAI ASN 16

10. PENUTUP 18

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya Buku Saku Memahami Integritas di Lingkungan Sekretariat Jenderal RI dapat diselesaikan dengan baik.

Integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) dibangun dengan menumbuhkan kesadaran dan arti penting integritas bagi diri sendiri dan lingkungan kerja instansi pemerintah. Dalam rangka memberikan pemahaman kepada ASN di lingkungan Setjen DPR RI tentang apakah itu integritas, siapa yang harus berintegritas, mengapa harus berintegritas, apa saja tingkatan maturitas integritas, dimana berintegritas, dan bagaimana menerapkan integritas, maka diperlukan pedoman untuk memahaminya yang sengaja kami susun dalam bentuk Buku Saku. Dengan demikian lebih memudahkan untuk dibaca setiap saat sebagai pengingat bahwa ASN Setjen DPR RI harus memiliki sifat bertindak dan berkata yang satu dimanapun berada.

Buku Saku ini juga diharapkan dapat membantu memenuhi tuntutan di era 4.0 dimana seorang pemimpin perubahan dapat mengimplementasikannya dengan memperkuat integritas ASN, yang dalam hal ini Setjen DPR RI dalam menjalankan tugas fungsi sebagai supporting system DPR RI.

Semoga Buku Saku ini dapat bermanfaat untuk seluruh ASN di lingkungan Setjen DPR RI.

Jakarta, 29 Juni 2021

Sekretaris Jenderal DPR RI,

Dr. Ir. Indra Iskandar, M.Si
NIP. 196611141997031001

1. MENGAPA BUKU INI DIPERLUKAN?

Instansi Pemerintah didorong secara mandiri untuk membangun sistem yang semakin memperkuat integritas ASN karena integritas ASN merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan efisien, serta pelayanan publik yang prima. Upaya untuk mewujudkan, memperkuat, dan mempertahankan nilai dasar, daya nalar dan keberanian moral ASN.

Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki program reformasi birokrasi yang mencakup delapan area perubahan dan *quick win*. Area perubahan 1, yaitu manajemen perubahan, menuntut penguatan nilai integritas ASN Sekretariat Jenderal DPR RI melalui peningkatan indeks integritas jabatan. Dalam rangka mewujudkan pencapaian penguatan nilai integritas tersebut dilakukan sosialisasi secara konkret melalui buku saku memahami integritas di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

“Buku saku ini merupakan media bagi peningkatan pemahaman dan implementasi integritas oleh ASN Sekretariat Jenderal DPR RI”.

2. APA ITU INTEGRITAS?

Permenpan RB No. 60 Tahun 2020:

- Integritas adalah konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta mampu mendorong terciptanya budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.

Kamus kompetensi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK):

- Integritas adalah bertindak secara konsisten antara apa yang dikatakan dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 4 Tahun 2019:

- Integritas adalah totalitas sikap yang menunjukkan komitmen, ketaatan dan konsistensi terhadap prinsip-prinsip etika dan moral.

Integritas dalam Kode Etik Pegawai ASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI

- Jujur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai ASN;
- Menjunjung harkat, martabat, dan kehormatan Setjen dan BK DPR RI;
- Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Tidak meminta atau menerima secara langsung atau tidak langsung, hadiah, bantuan, atau bentuk lain yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Tidak merugikan orang lain dan negara;
- Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- Menghormati perbedaan, tidak diskriminatif, dan tidak mengintimidasi rekan kerja;

Dalam Standar Kompetensi Jabatan, integritas merupakan unsur terpenting dari 9 (sembilan) kompetensi yang harus dimiliki ASN serta dapat diukur. ASN di lingkungan Setjen DPR RI wajib memberikan dukungan kepada dewan dan pelayanan kepada masyarakat, sesama ASN, atau pihak lain secara akuntabel, profesional, berintegritas dan tidak diskriminatif.

3. APA YANG MENGATUR INTEGRITAS?

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan;

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pengaduan Masyarakat terhadap Kinerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

4. MAKSUD DAN TUJUAN, SERTA SASARAN

Maksud dan Tujuan

1. Buku saku ini dimaksudkan sebagai pedoman ASN Setjen DPR RI dalam menerapkan pola pikir, sikap dan perilaku yang sama antara perbuatan dan perkataan serta konsistensi terhadap prinsip-prinsip etika dan moral.
2. Penyusunan buku saku ini bertujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam menerapkan Integritas ASN di lingkungan Setjen DPR RI.

Sasaran

Sasaran dari buku saku ini adalah sebagai media sosialisasi dalam memahami integritas ASN Setjen DPR RI agar terwujudnya sinergitas dan keselarasan antara ASN dengan organisasi Setjen DPR RI. Untuk itu pencapaian dalam peningkatan maturitas integritas ASN dilakukan secara lebih spesifik (*specific*), terukur (*measurable*), dapat dicapai (*achievable*), relevan (*relevant*), dan sesuai target waktu (*timebound*) atau disingkat SMART.

5. APA KEISTIMEWAAN INTEGRITAS ASN

PENGELOLAAN INTEGRITAS

Integritas pegawai ASN dapat melemah atau menguat karena dipengaruhi oleh keyakinan individu, lingkungan kerja, organisasi dan sistem yang berlaku. Oleh karena itu, Integritas pegawai ASN dapat dikelola melalui perilaku internal individu, lingkungan kerja, organisasi, dan lingkungan masyarakat.

- Dalam Keluarga: Nilai-nilai yang diterapkan dalam lingkungan keluarga dapat mendukung ASN agar bekerja secara jujur, beretika moral, dan tidak tergoda oleh hal-hal di luar haknya. Dukungan positif dari keluarga akan membuat para pegawai bekerja dengan tenang dan tanpa tuntutan di luar pekerjaan sehingga kembali ke rumah membawa rezeki yang halal dan membawa keberkahan untuk keluarga.
- Dalam Bekerja: Integritas dalam bekerja adalah suatu budaya yang harus diterapkan oleh setiap individu ASN jika ingin memiliki karier cemerlang. Bagi ASN yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja akan lebih sukses karena memiliki prinsip yang kuat dalam menjaga produktivitasnya. Integritas dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh ASN sebagai fondasi untuk membangun kepercayaan antar-ASN dalam lingkungan unit kerja dan organisasi.
- Dalam Bersosialisasi dengan Masyarakat: Integritas ASN di masyarakat adalah selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini ASN ikut menjaga keamanan lingkungan masyarakat, ikut serta dalam gotong royong di masyarakat, menepati janji yang dibuat serta senantiasa menghargai tetangga di sekitar lingkungan masyarakat.

PERAN DAN FUNGSI INTEGRITAS

Integritas ASN akan membuat individu mampu untuk menjalankan perannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

- ASN di lingkungan Setjen DPR RI mempunyai peran mendukung visi DPR RI sebagai lembaga parlemen yang modern, terbuka, aspiratif, dan berintegritas. Setjen DPR RI sebagai organisasi harus menjalankan fungsinya sebagai *supporting system* yang profesional dan modern. Oleh karena itu ASN di lingkungan Setjen DPR RI memiliki tingkat kematangan integritas yang mumpuni.

INTEGRITAS DALAM PROSES BERINTERAKSI

Integritas Pegawai ASN akan terlihat ketika yang bersangkutan menjalankan interaksi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pengguna layanan, dan pemangku kepentingan.

- ASN di lingkungan Setjen DPR RI yang berinteraksi secara langsung dengan Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat harus memiliki integritas dengan selalu menampilkan kesadaran akan tanggung jawabnya, mengedepankan etika moral, tidak koruptif, menggunakan sumber daya publik secara bertanggung jawab, berorientasi pada kinerja, berusaha untuk memberikan kontribusi positif, dan melayani secara profesional.

Karakteristik Pegawai ASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI:

Karakteristik Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki kekhususan sebagai kesekretariatan lembaga negara yang dasar pembentukannya berasal dari UU yang mengatur mengenai DPR RI, bukan UU Kementerian Negara atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK).

Oleh karena itu, Sekretariat Jenderal DPR RI mempunyai kekhususan dalam menjalankan tugas dan fungsi yaitu mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia di bidang persidangan, administrasi, dan keahlian, bukan pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Terkait hal tersebut diatas, maka Sekretariat Jenderal DPR RI yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal DPR RI adalah aparatur pemerintah di dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat, bukan kepada Menteri. Seluruh Anggota DPR adalah pejabat negara yang setingkat dengan Menteri.

6. KUALITAS INTEGRITAS APA YANG DIPERLUKAN?

Kualitas yang diperlukan dalam integritas adanya faktor keyakinan dasar (*beliefs*) dalam bertindak secara individu maupun kelompok yang berakar dari keyakinan yang dianutnya. Keyakinan yang sudah sedemikian melekat pada seorang individu (terinternalisasi), secara sadar atau tidak, akan membuat yang bersangkutan melakukan tindakan yang sesuai dengan keyakinan yang dianutnya tersebut. Dalam hal pembangunan integritas ASN, keyakinan yang mencerminkan ASN bermanfaat bagi organisasi, masyarakat, bangsa dan negara, sehingga mendorong individu ASN untuk bersyukur dan bangga berprofesi sebagai ASN dalam suka dan duka untuk mengabdikan kepada bangsa dan negara. Oleh karena itu, faktor keyakinan dasar (*beliefs*) berdampak pada ASN untuk berperilaku dan bertindak dengan menjaga kehormatan/martabat, jujur, dan menjaga kemuliaan profesi (etika profesi) dan budaya organisasi. Perilaku yang muncul salah satunya adalah berkinerja baik dan berdisiplin tinggi.

Kualitas integritas selanjutnya yaitu faktor kekuatan daya nalar (kepekaan) yang merupakan kapasitas ASN untuk melakukan pengendalian terhadap proses berpikir, memotivasi, mempengaruhi, dan bertindak. Kemampuan ini merupakan kemampuan individu dalam menata dan mengatur diri sendiri secara proaktif dan responsif, bukan sekedar reaktif terhadap peristiwa eksternal. ASN dimaksud memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tindakan diri sendiri untuk menghasilkan perilaku dan tindakan tertentu sesuai dengan kriteria Integritas ASN. Kekuatan daya nalar (kepekaan) terlihat dari fokus perhatian dan tanggung jawab, dimana ASN tersebut mampu untuk merencanakan perubahan dan menempatkan kepentingan individu selaras dengan kepentingan organisasi. Kemudian kekuatan daya nalar (kepekaan) terlihat juga dari perilaku terencana, antisipatif dan disiplin pribadi, serta mampu mengevaluasi diri, dimana ASN mampu untuk melakukan introspeksi dan evaluasi diri terhadap keberhasilan dan kegagalan serta melakukan penyesuaian dan perbaikan secara terus menerus.

Kualitas integritas terakhir yaitu faktor kekuatan mental dan kepercayaan diri dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan masalah. Hal ini dapat terlihat dari perilaku mengenal situasi yang dihadapinya, menentukan pilihan keberpihakan terhadap situasi yang dihadapi berdasarkan keyakinan

dan kekuatan daya nalar individu, sehingga ASN mampu untuk mengambil keputusan dengan memperhitungkan risiko dalam situasi yang harus dilakukan secara individu, serta dapat mengelola rasa takut melalui pertimbangan resiko dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

7. TINGKAT KEMATANGAN INTEGRITAS INDIVIDU

Level 1: Kesadaran

ASN mempunyai pengetahuan terbatas tentang Integritas individu namun mempunyai kesadaran akan pentingnya Integritas individu sebagai ASN. Pada level Kesadaran, individu mengetahui peran dan fungsi ASN, kriteria Integritas individu ASN, nilai dasar ASN yang membangun Integritas, faktor yang membangun Integritas individu, dan ketrampilan yang mendukung pembangunan Integritas, serta terbangunnya persepsi, atensi, dan kesiapan untuk implementasi pembangunan integritas pada level individu.

Level 2: Pemahaman

ASN mempunyai pengetahuan yang memadai dan memahami Integritas individu ASN. Pada level Pemahaman ini, individu memahami peran dan fungsi ASN, kriteria integritas ASN, nilai dasar ASN yang menjadi dasar pembangun integritas individu, faktor yang menjadi pembangun integritas, memahami bentuk perilaku yang menggambarkan integritas ASN, dan mempertahankan bentuk perilaku Integritas dalam memori sebagai hasil proses belajar.

Level 3: Penerimaan

- ASN menerima integritas sebagai salah satu bagian dari dirinya yang perlu dikembangkan dan dijaga. Kemampuan melakukan produksi perilaku dan tindakan integritas sudah terlihat dalam kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan tugas.
- ASN mulai melakukan internalisasi nilai dasar pembangun integritas, mempraktikkan perilaku yang menggambarkan Integritas di lingkungan kerja, meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pembangunan integritas individu, mulai menumbuhkan keberanian moral dalam melaksanakan pekerjaannya, dan terbangunnya reaksi yang natural dalam implementasi Integritas.

Level 4: Kepemilikan

- ASN sudah mampu menampilkan perilaku dan tindakan integritas sebagai identitas dan karakteristik dirinya atau dengan kata lain integritas sudah menjadi motivasi instrinsik individu, baik ada atau tidak ada pengawasan.
- ASN memiliki kemampuan bekerjasama dengan baik (kolaboratif), percaya diri dan mandiri. Selain itu, ASN mampu mengimplementasikan integritas dengan mengedepankan etika moral, tidak koruptif, menggunakan sumber daya publik secara bertanggung jawab, berorientasi pada kinerja, berusaha untuk memberikan kontribusi positif, dan melayani secara profesional.

Dalam implementasinya, pembangunan integritas ASN dimulai dengan membangun kesadaran dan menumbuhkan arti penting integritas bagi diri sendiri dan lingkungan kerja instansi pemerintah. Kemudian memberikan pemahaman. Pemahaman dapat dilakukan melalui arahan pimpinan, seminar, dialog atau diklat. Selanjutnya membangun penerimaan. Pada tahap penerimaan, ASN mulai menginternalisasi keyakinan dasar dari faktor pembangun integritas sebagai suatu keutamaan bagi diri sendiri dan lingkungan kerja, dan mampu memproduksi perilaku dan tindakan yang sesuai dengan kualitas pribadi integritas ASN. Tahapan terakhir yaitu kepemilikan. Apabila individu sudah sampai pada tahapan ini, maka integritas sudah menjadi motivasi intrinsik individu, yang membuat individu menampilkan kemampuannya dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan kualitas pribadi integritas ASN.

8. INTEGRITAS INDIVIDU ASN DAN INTEGRITAS ORGANISASI

Individu yang berintegritas dapat dipahami sebagai individu yang memiliki kesatuan sikap mental, pikiran, tindakan yang selaras dengan nilai yang baik dan diyakini bermanfaat bagi dirinya sendiri dan organisasi. Dengan kata lain integritas merupakan konsistensi antara nilai yang diyakini dan tindakan. Dalam konsep tentang integritas terdapat kombinasi dari nilai kejujuran, loyalitas, komitmen, dan niat perbaikan. Nilai ini bukan hanya berada di dalam sikap mental atau pikiran diri individu tetapi harus muncul dalam bentuk tindakan yang kongruen.

ASN sangat terikat dengan sumpah dan janji yang diucapkan ketika diangkat menjadi ASN atau pada saat disumpah untuk memegang jabatan tertentu. Seorang ASN juga terikat dengan Kode Etik yang diberlakukan di instansi tempat ia bekerja, ketika seorang ASN melanggar kode etik, maka integritasnya dipertanyakan. Integritas berarti harus mampu menguasai diri dan berdisiplin diri.

Disiplin mencerminkan sikap pengendalian diri, suatu sikap hidup yang teratur dan seimbang serta berorientasi pada tugas yang diberikan kepadanya. ASN terikat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Ketika melanggar aturan ini maka seorang ASN dapat dianggap tidak berintegritas dan dikenakan sanksi.

Selanjutnya, integritas dalam konteks organisasi merupakan kesatuan Integritas individu ditambah dengan nilai organisasi yang wajib diadopsi oleh setiap individu dalam organisasi, dan diimplementasikan melalui berbagai sistem. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa makna integritas bagi individu, dalam hal ini ASN adalah pola pikir, karakter, dan tindakan ASN yang sesuai dengan nilai kebaikan, norma dan aturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan. Integritas adalah saling percaya dan pada akhirnya sifat saling percaya ini berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Jika nilai-nilai integritas tidak dijalankan, kerja sama tim yang dilakukan akan menjadi lebih sulit akibat tidak terbangunnya kepercayaan yang komprehensif di antara para pegawai.

Membangun integritas dalam diri ASN yang berada di dalam pemerintahan tersebut dapat memiliki pola pikir dan karakter yang sesuai dengan nilai organisasi menjadi tantangan saat ini. Integritas harus dijadikan sebagai sikap dan komitmen oleh segenap aparatur pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih (*clean government*). Salah satu upayanya dengan mengembangkan kebijakan dan penegakan sistem integritas birokrasi, yang merupakan prasyarat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Hal ini akan dicapai antara lain melalui penerapan kebijakan sistem integritas ASN nasional. Sistem integritas ASN nasional paling sedikit harus dilakukan dengan:

1. memahami nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, dan menerapkannya secara konsisten dalam kegiatan sehari-hari;
2. memberikan keteladanan pelaksanaan kode etik dan kode perilaku pada setiap tingkat pimpinan birokrasi (*role model*);
3. penerapan tindakan kedisiplinan atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur atau pelanggaran terhadap kode etik dan kode perilaku.
4. memahami dan menghindari perilaku korupsi dan mengerti resiko perilaku korupsi bagi diri, keluarga, organisasi, dan masyarakat.

Pembangunan integritas ASN dapat dicapai dengan menerjemahkan ke dalam suatu standar perilaku atau disebut kode etik dan kode perilaku. Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menyebutkan bahwa ASN Setjen DPR RI dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan bersikap religius, akuntabel, profesional dan memiliki integritas yang dilandasi moral yang tinggi, luhur dan mulia. Melalui penerapan kode etik RAPI tersebut, tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam hal ini Setjen DPR RI memiliki Majelis Kode Etik yang menegakkan Kode Etik dan mengawasi mekanisme sanksi bagi seluruh pejabat dan ASN yang melakukan pelanggaran Kode Etik. Selain itu terdapat Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pengaduan Masyarakat terhadap Kinerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang menginternalisasikan nilai integritas, dan budaya kerja serta profesionalisme di lingkungan pegawai.

Dengan adanya layanan pengaduan terkait penanganan benturan kepentingan, pengendalian gratifikasi, dan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) dugaan tindak pidana korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan Setjen DPR RI diharapkan etos kerja ASN Setjen DPR RI yang bersih, kompeten, dan melayani dapat terwujud.

Sistem integritas ASN nasional dapat diwujudkan dengan menginternalisasi pembangunan integritas organisasi yang sangat dipengaruhi oleh integritas individu ASN yang melaksanakan pelayanan kepada *stakeholder*. Pemahaman dan penerapan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku individu ASN Setjen DPR RI dapat dimulai melalui keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan setiap tingkat birokrasi di lingkungan Setjen DPR RI. Kemudian implementasi kebijakan sesuai peraturan yang bermuara pada tercapainya visi organisasi yaitu memberikan pelayanan yang optimal kepada Dewan Perwakilan Rakyat dalam melaksanakan ketiga fungsinya, yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan.

Pembangunan Integritas Individu dan Pembangunan Integritas Organisasi

Pembangunan Integritas individu/Pegawai ASN	Pembangunan Integritas Organisasi
a. kualitas pribadi; b. daya nalar; c. keberanian moral.	a. sistem Merit; b. sistem antikorupsi yang terdiri dari: Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju WBK-WBBM, <i>Whistle Blowing System</i> (WBS), Penanganan Benturan Kepentingan (<i>Conflict of Interest</i>), dan Sistem Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); c. akuntabilitas keuangan; dan d. Integritas pimpinan birokrasi (<i>role model</i>).

Irisan (*cross cutting*) antara Integritas organisasi dan Integritas individu/Pegawai ASN adalah dalam hal kepemimpinan (*role model*), tata kelola keuangan dan kelembagaan, dan individu ASN sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mendorong terwujudnya organisasi pemerintah yang profesional dan berkelas dunia

9. STRATEGI PEMBANGUNAN INTEGRITAS PEGAWAI ASN

Strategi Pembangunan Integritas Pegawai ASN pada instansi pemerintah pada dasarnya terdiri atas 3 (tiga) komponen:

KEPEMIMPINAN BIROKRASI DAN AGEN PERUBAHAN

Indikator keberhasilan ditandai oleh pimpinan birokrasi dan Agen Perubahan (AP) secara profesional dan berintegritas mampu melakukan berbagai terobosan dan inovasi yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

SINERGITAS DENGAN SISTEM KELEMBAGAAN

Indikator keberhasilan ditandai oleh keterpaduan antara pembangunan Integritas pegawai ASN dengan pembangunan Integritas organisasi/kelembagaan.

PENGUATAN KAPASITAS (KEMAMPUAN DAN KESANGGUPAN) INDIVIDU

Indikator keberhasilan ditandai oleh meningkatnya kapasitas (kemampuan dan kesanggupan) pegawai ASN mengelola kompetensi Integritas yang dibutuhkan organisasi.

Catatan: tambahkan juga infografis untuk poin dibawah ini sebagai contoh di bab ini:

- Jujur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai ASN;
- Menjunjung harkat, martabat, dan kehormatan Setjen dan BK DPR RI;
- Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Tidak meminta atau menerima secara langsung atau tidak langsung, hadiah, bantuan, atau bentuk lain yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Tidak merugikan orang lain dan negara;
- Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- Menghormati perbedaan, tidak diskriminatif, dan tidak mengintimidasi rekan kerja;

10. PENUTUP

Pembangunan integritas ASN dan organisasi merupakan bagian integral dari tercapainya reformasi birokrasi nasional. Setjen DPR RI berkomitmen untuk membangun ASN yang menjunjung tinggi integritas, serta keteladanan sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai *supporting system* Dewan Perwakilan Rakyat, serta pergaulan kehidupan sehari-hari. Buku saku pembangunan integritas ini menjadi media peningkatan pemahaman, implementasi, dan kesadaran maturitas integritas ASN Setjen DPR RI. Peningkatan maturitas integritas ASN dapat dicapai secara SMART hingga mencapai tingkat kepemilikan yang tercermin dalam kinerja dan kontribusi yang positif serta melayani dengan profesional.

Kompetensi integritas menjadi salah satu kompetensi manajerial yang merupakan ciri ASN yaitu konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, dan pemangku kepentingan, serta menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya. Setjen DPR RI melakukan penilaian kompetensi integritas melalui asesmen kinerja ASN secara berkala dan aktif menguatkan budaya integritas dan kode etik organisasi dalam pelbagai kegiatan organisasi. Begitu pula halnya dengan pembangunan integritas pada instansi pemerintah yang mana penilaiannya dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara berkala. Melalui Buku Saku ini, Setjen DPR RI melakukan langkah konkret *for spreading awareness* tentang pemahaman dan implementasi pembangunan integritas dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan efisien, serta pelayanan publik yang prima.