Judex Laguens
Jurnal Hukum dan Peradilan Ikatan Hakim Indonesia (IKAHI)
Vol. 4 No. 2, August 2026, PP. 248-266
E-ISSN. 3025-7182

Judicial Human Resource Architecture sebagai Desain Mekanisme Anti-Korupsi di Lingkungan Peradilan

Anang Riyan Ramadianto[a.1], **Bintoro Wisnu Prasojo**[b.2], **Clarita Stefanie Panjaitan**[c.3]
[a] Pengadilan Negeri Timika, Indonesia/Universitas Negeri Semarang, Indonesia
[b] Pengadilan Negeri Serui, Indonesia
[c] Pengadilan Negeri Sidikalang, Indonesia
[1]anangramadian@students.unnes.ac.id*, [2]binwisnu@gmail.com,[3] claritastefanie@mahkamahagung.go.id.

* corresponding author

Article History : Received: 24-04-2026 Revised: 03-08-2026 Accepted: 16-08-2026 Published: 29-08-2026

Kata Kunci

Integritas Hakim; *Judicial Human Resource Architecture*; Tata Kelola SDM Peradilan.

ABSTRAK

Penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab kebutuhan desain kelembagaan yang efektif dalam mencegah korupsi di lingkungan peradilan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris pengaruh konstruksi tata kelola SDM peradilan terhadap integritas hakim serta mengonstruksikan *model Judicial Human Resource Architecture* (JHR) sebagai desain anti-korupsi terintegrasi. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum *mixed-method* dengan pendekatan *socio-legal* dan analisis kuantitatif menggunakan SEM-PLS terhadap data kuesioner dari 80 hakim di berbagai wilayah peradilan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel tata kelola SDM berpengaruh positif terhadap integritas hakim, dengan keadilan organisasi sebagai faktor paling dominan, diikuti motivasi intrinsik, pengembangan karier, evaluasi kinerja, rekrutmen merit, serta promosi dan mutasi. Temuan ini menegaskan bahwa integritas hakim merupakan produk interaksi antara desain kelembagaan yang adil dan meritokratis dengan internalisasi nilai moral profesi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model JHR bekerja melalui tiga lapisan terintegrasi, yaitu struktural kelembagaan, normatif organisasi, dan psikologis individual, yang secara bersama membentuk sistem integritas preventif dan berkelanjutan dalam pencegahan korupsi di lembaga peradilan.

Keywords

Judicial Integrity; Judicial Human Resource Architecture;

ABSTRACT

This study is important to address the need for an effective institutional design to prevent corruption within the judiciary through a human resource management approach. The objective of this research is to empirically examine the influence of judicial human resource governance construction on judges' integrity and to construct the Judicial Human Resource

This is an open-access article under the CC–BY 4.0 license.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

Judicial Human Resource Governance.

Architecture (JHR) model as an integrated anti-corruption design. The study employs a mixed-method legal research design with a socio-legal approach and quantitative analysis using SEM-PLS based on questionnaire data from 80 judges across various judicial regions in Indonesia. The findings indicate that all judicial HR governance variables have a positive effect on judges' integrity, with organizational justice as the most dominant factor, followed by intrinsic motivation, career development, performance evaluation, merit-based recruitment, and promotion and mutation systems. These findings confirm that judges' integrity is the result of an interaction between a fair and meritocratic institutional design and the internalization of professional moral values. The study concludes that the JHR model operates through three integrated layers structural institutional, normative organizational, and individual psychological which together form a preventive and sustainable integrity system for corruption prevention within the judiciary.

PENDAHULUAN

Peradilan merupakan pilar utama negara hukum[1] yang berfungsi menegakkan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan[2] sebagaimana dikonsepsikan oleh Gustav Radbruch.[3] Pelaksanaan fungsi tersebut bertumpu pada independensi,[4] imparsialitas,[5] dan terutama integritas[6] hakim sebagai pemegang kekuasaan kehakiman. Namun, dalam praktiknya integritas hakim masih menghadapi tantangan serius akibat maraknya tindak pidana korupsi di lingkungan peradilan.[7] Data Komisi Pemberantasan Korupsi periode 2004-2025 menunjukkan bahwa terdapat 31 kasus korupsi yang melibatkan hakim, jumlah tertinggi dibandingkan profesi penegak hukum lainnya.[8] Fenomena tersebut menunjukkan korupsi di lingkungan peradilan

[1] Ninawa Butrus. (2018). Judicial Sentencing Considerations in Cases of Violent Offenders versus Sexual Offenders. *Psychiatry, Psychology and Law*, 25(5), 653–674, https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473175.
[2] E. Fernando M. Manullang. (2022). Misinterpretasi Ide Gustav Radbruch mengenai Doktrin Filosofis tentang Validitas dalam Pembentukan Undang-Undang. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 453–480, https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.453-480.
[3] Satjipto Rahardjo. (2006), *Hukum dalam Jagad Ketertiban*, (Jakarta: UKI Press), 135.
[4] Anom Sutrsino. (2025). Peran Hakim dalam Mewujudkan Due Process of Law Pada Sistem Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia. *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 5(1), 17-28. https://doi.org/10.56128/jkih.v5i1.434.
[5] Ilhamdi Putra. (2023). Penguatan Integritas Peradilan Melalui Penerapan Sistem Kamar Di Peradilan Umum. *Judex Laguens*, 1(2), 244–268, https://judexlaguens.ikahi.or.id/index.php/JL/article/view/21/9.
[6] Uni Sabadina. (2025). Peranan Hakim Dalam Penegakan Hukum di Indonesia (Suatu Telaah Teoritis dan Normatif). *Desiderata Law Review*, 2(1), 14–25, https://doi.org/10.25299/dlr.2025.23917.
[7] Aan Asphianto. (2024). Effectiveness of Law Enforcement against Corruption Crimes in the Province of Banten-Indonesia. *Sonar: Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 1-16.
[8] Jitro Gianfranco Behuku, Jevine Ilonesia Kusuma, Nabila Uswatun Chasanah, Fajar Sugianto, & Astrid Athina Indradewi. (2025). The Judge's Role in the Effectiveness of Anti-Corruption Enforcement in Indonesia: A Juridical Analysis. *SIGn Jurnal Hukum*, 7(1), 351-367, https://doi.org/10.37276/sjh.v7i1.464.

tidak lagi bersifat insidental, melainkan telah berkembang menjadi persoalan struktural yang mengancam legitimasi putusan pengadilan, menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan, serta melemahkan supremasi hukum. Meskipun Mahkamah Agung telah membangun berbagai instrumen normatif, seperti Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, Cetak Biru Pembaruan Peradilan 2010–2035, serta kebijakan manajemen hakim melalui SMART-TPM, implementasinya masih lebih berorientasi pada pengawasan dan penindakan setelah pelanggaran terjadi. Kondisi tersebut menunjukkan urgensi untuk mengembangkan paradigma baru yang memandang tata kelola sumber daya manusia sebagai instrumen preventif dalam membangun integritas hakim dan mencegah korupsi sejak awal perjalanan karier.

Tabel 1. Kasus Korupsi yang Melibatkan Aparat Penegak Hukum di Indonesia (2004–2025)

Posisi	Total Kasus 2004-2025
Hakim	31
Jaksa	16
Polisi	6
Advokat	19

Sumber: Komisi Pemberantasan Korupsi[9]

Berbagai penelitian mengenai korupsi di lingkungan peradilan pada umumnya berkembang dalam tiga kecenderungan utama. *Pertama*, kelompok kajian penegakan hukum korupsi peradilan, seperti penelitian Andi Wahyu Wibisana[10] yang berfokus pada penguatan integritas hakim tindak pidana korupsi melalui perspektif normatif dan karakteristik manajemen, penelitian ini membahas integritas hakim, tetapi belum menguji secara empiris hubungan variabel tata kelola SDM terhadap integritas menggunakan model kuantitatif. *Kedua*, kelompok kajian kode etik dan integritas hakim, seperti penelitian Adis Kadir dan kawan-kawan[11] yang fokus pada optimalisasi pengawasan hakim untuk menjaga independensi dan integritas, penelitian ini menggunakan pendekatan yang masih berorientasi pengawasan (*oversight*), bukan desain preventif berbasis SDM. *Ketiga*, kelompok kajian reformasi peradilan, seperti penelitian Maulidi Hilal dan kawan[12] yang fokus pada pentingnya transformasi SDM dalam reformasi sistem hukum, penelitian ini membahas SDM

[9] Komisi Pemberantasan Korupsi. (2025) *Statistik TPK berdasarkan Profesi.* https://www.kpk.go.id/id/publikasi-data/statistik/penindakan-2, diakses 20-01-2026.

[10] Andi Wahyu Wibisana. (2023). Developing the Integrity of Corruption Crime Judges: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science,* 12(9), 460-476. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3060.

[11] Adies Kadir, Gunarto & Suwarno. (2025). Optimization of Judicial Supervision in Indonesia: Challenges and Solutions in Maintaining Judicial Independence and Integrity. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 12(1), 136-158. https://dx.doi.org/10.26532/jph.v12i1.45934.

[12] Maulidi Hilal, Arif Purnomo, & Sandy Arief. (2024). Transforming Human Resources: The Key to Revolutionizing Indonesian Legal Reform and Justice System Efficiency. *Journal of Law and Legal Reform*, 5(3), 1469-1504. https://doi.org/10.15294/jllr.v5i3.16495.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

secara umum pada reformasi hukum, belum secara spesifik mengembangkan model SDM hakim sebagai mekanisme antikorupsi.

Telaah terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya kekosongan konseptual maupun teoretis dalam kajian pencegahan korupsi di lingkungan peradilan. Hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara komprehensif menempatkan sistem manajemen sumber daya manusia peradilan - meliputi rekrutmen berbasis merit, pembinaan, evaluasi kinerja, promosi jabatan, dan pengembangan karier hakim - sebagai desain kelembagaan antikorupsi. Selain itu, belum terdapat integrasi antara teori tata kelola sumber daya manusia, prinsip *good judicial governance*, dan konsep *integrity-by-design* sebagai kerangka preventif dalam membangun integritas hakim. Akibatnya, hubungan antara desain kelembagaan, pembentukan budaya integritas, dan pencegahan korupsi masih belum memperoleh konstruksi teoritis yang utuh sehingga strategi antikorupsi tetap didominasi oleh pendekatan reaktif melalui pengawasan dan penindakan.

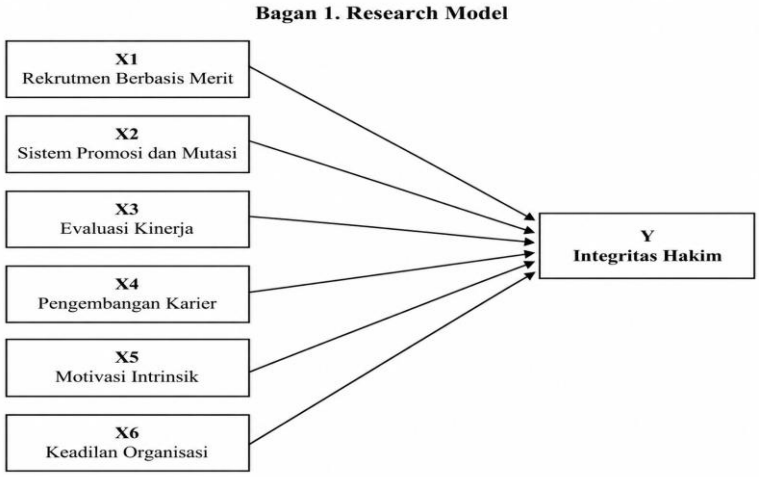
Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memusatkan perhatian pada konstruksi tata kelola sumber daya manusia peradilan sebagai mekanisme preventif struktural dalam pencegahan korupsi. Fokus penelitian diarahkan pada analisis bagaimana sistem rekrutmen, pembinaan, penilaian kinerja, promosi, mutasi, dan pengembangan karier hakim dapat didesain untuk membentuk integritas sebagai karakter kelembagaan, bukan sekadar karakter individual. Dengan demikian, penelitian ini memandang bahwa efektivitas pemberantasan korupsi tidak hanya ditentukan oleh penguatan pengawasan atau beratnya sanksi pidana, tetapi juga oleh kualitas sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menginternalisasikan nilai etika, profesionalisme, dan komitmen antikorupsi secara berkelanjutan.

Novelty yang diharapkan dalam penelitian ini terletak pada pengembangan paradigma *integrity-by-design* melalui rekonstruksi tata kelola sumber daya manusia peradilan sebagai desain kelembagaan pencegahan korupsi. Penelitian ini mengintegrasikan teori manajemen sumber daya manusia, konsep *good judicial governance*, dan pendekatan *integrity-by-design* ke dalam suatu kerangka konseptual yang menempatkan integritas hakim sebagai hasil dari sistem kelembagaan yang dibangun secara terencana melalui mekanisme rekrutmen berbasis merit, promosi yang adil, evaluasi kinerja yang objektif, serta pengembangan karier yang transparan dan akuntabel. Berdasarkan integrasi tersebut, penelitian ini diharapkan menghasilkan model *Judicial Human Resource Integrity Framework* sebagai standar konseptual baru dalam tata kelola sumber daya manusia peradilan yang tidak hanya memperkuat profesionalisme hakim, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme preventif yang sistematis dalam membangun budaya antikorupsi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum *mixed-method* dengan desain kuantitatif-kualitatif yang menggunakan pendekatan *socio-legal* dan dipadukan dengan perspektif manajemen sumber daya manusia untuk menganalisis konstruksi tata kelola SDM peradilan sebagai mekanisme preventif antikorupsi.[13] Penelitian menggunakan data primer melalui kuesioner tertutup kepada 80 (delapan puluh) hakim sebagai responden dihimpun pada tanggal 2 hingga 6 Maret 2026,[14] dengan instrumen berbasis skala Likert 1–5[15] yang mengukur variabel rekrutmen berbasis merit (X1), sistem promosi dan mutase (X2), evaluasi kinerja (X3), pengembangan karier (X4), motivasi intrinsic (X5), keadilan organisasi (X6), dan integritas hakim (Y), serta bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia hakim dan pemberantasan korupsi, bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi lain yang relevan.

Bagan 1. Research Model



Sumber: kreasi para peneliti

Pengumpulan data dan bahan hukum dilakukan melalui penyebaran kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi, sedangkan analisis dilakukan secara kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk

[13] Afif Noor. (2023). Socio-Legal Research: Integration of Normative and Empirical Juridical Research in Legal Research. *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum*, 7(2), 94-112, https://doi.org/10.56444/jidh.v7i2.3154.

[14] Author, "Kuisioner: Judicial Human Resource Construction sebagai Desain Mekanisme Anti-Korupsi di Lingkungan Peradilan," Februari 2026, https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSex1nfGV1QQSUF4ZswbfcQ5RIR6fVdQ1ZI18yGtY4n8O_b7Lw/viewform?usp=sharing&ouid=108472951606938687122.

[15] Malcolm Koo & Shih-Wei Yang. (2025). Likert-Type Scale. *Encyclopedia*, 5(1), 18, https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian *outer model*, *inner model*, serta prosedur *bootstrapping*, yang kemudian diperdalam secara kualitatif melalui analisis normatif terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan kebijakan guna merumuskan konstruksi tata kelola SDM peradilan sebagai desain kelembagaan preventif dalam membangun integritas hakim dan mencegah korupsi di lingkungan peradilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model SEM-PLS

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menguji kualitas model pengukuran *(outer model)* dan model *struktural (inner model)* yang menghubungkan konstruksi tata kelola sumber daya manusia peradilan dengan integritas hakim.[16] Hasil pengujian disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel statistik deskriptif konstruk, matriks korelasi antar variabel laten, serta peringkat kekuatan pengaruh variabel tata kelola SDM terhadap integritas hakim. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai bagaimana konstruksi tata kelola SDM peradilan berfungsi sebagai desain kelembagaan preventif dalam membangun integritas hakim. Penjabaran pengujian data dapat disajikan sebagai berikut:

- Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran *(outer model)* bertujuan untuk menilai kualitas konstruk laten melalui statistik deskriptif sebagai indikasi awal konsistensi indikator reflektif di masing-masing variabel penelitian. Variabel laten yang dianalisis meliputi rekrutmen berbasis merit (X1), promosi dan mutasi (X2), evaluasi kinerja (X3), pengembangan karier (X4), motivasi intrinsik (X5), keadilan organisasi (X6), dan integritas hakim (Y).

Jumlah hakim sebagai responden dalam penelitian ini adalah 80 (delapan puluh) orang yang tersebar dari seluruh wilayah peradilan di Indonesia, meliputi Pengadilan Negeri di wilayah hukum Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Maluku Utara, Papua, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur, dengan tambahan responden yang berasal dari lingkungan Mahkamah Agung.[17] Sebaran responden ini

[16] Fernando Gimeno-Arias, José Manuel Santos-Jaén, Mercedes Palacios-Manzano & Héctor Horacio Garza-Sánchez. (2021). Using PLS-SEM to Analyze the Effect of CSR on Corporate Performance: The Mediating Role of Human Resources Management and Customer Satisfaction. An Empirical Study in the Spanish Food and Beverage Manufacturing Sector. *Mathematics* 9(22), 2973, https://doi.org/10.3390/math9222973.

[17] "Kuisioner: Judicial Human Resource Construction sebagai Desain Mekanisme Anti-Korupsi di Lingkungan Peradilan."

menunjukkan representasi geografis yang cukup luas sehingga mampu menggambarkan persepsi hakim secara nasional terhadap praktik tata kelola sumber daya manusia peradilan dan implikasinya terhadap integritas profesi hakim.

Komposisi responden didominasi oleh hakim dengan rentang usia 25–35 tahun sebanyak 68 orang (85%), diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 9 orang (11,3%), dan usia 46–55 tahun sebanyak 4 orang (5%). Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh hakim pria sebanyak 61 orang (76,3%) dan hakim wanita sebanyak 19 orang (23,8%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki kualifikasi pendidikan magister (S2) sebanyak 43 orang (53,8%), diikuti sarjana (S1) sebanyak 36 orang (45%), serta doktor (S3) sebanyak 1 orang (1,2%). Sementara itu, dari aspek masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–10 tahun sebanyak 73 orang (91,3%), yang menunjukkan bahwa penelitian ini banyak merepresentasikan perspektif hakim muda hingga menengah. Sebagaima hal tersebut berikut tersajikan tabel statistik deskriptif konstruk sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Konstruk *(Outer Model)*

Variabel	Mean	Std Dev	Interpretasi
X1: Rekrutmen Merit	4.71	0.45	Sangat Baik
X2: Promosi & Mutasi	4.29	0.72	Baik
X3: Evaluasi Kinerja	4.52	0.58	Sangat Baik
X4: Pengembangan Karier	4.61	0.51	Sangat Baik
X5: Motivasi Intrinsik	4.77	0.38	Sangat Tinggi
X6: Keadilan Organisasi	4.50	0.47	Sangat Baik
Y: Integritas Hakim	**4.74**	**0.32**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Olah data SEM-PLS

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai *mean* di atas 4,00 yang menunjukkan persepsi responden yang sangat positif terhadap tata kelola SDM peradilan dan integritas hakim. Variabel motivasi intrinsik (X5) memiliki nilai *mean* tertinggi (4,77), sedangkan promosi dan mutasi (X2) memiliki standar deviasi tertinggi (0,72), yang menunjukkan adanya variasi persepsi responden terhadap implementasi kebijakan rotasi jabatan. Nilai standar deviasi yang relatif rendah pada variabel integritas hakim (0,32) mengindikasikan konsistensi persepsi responden mengenai tingginya integritas hakim dalam lingkungan peradilan. Adapun secara keseluruhan, hasil statistik ini menunjukkan bahwa indikator-indikator penelitian mampu merefleksikan konstruk laten secara stabil dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian model struktural.

- Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk menganalisis kekuatan hubungan kausal antara variabel laten tata kelola SDM peradilan (X1–X6) terhadap integritas hakim (Y). Analisis dilakukan melalui matriks korelasi antar konstruk sebagai proksi kekuatan

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

pengaruh dalam model SEM-PLS.[18] Selanjutnya dapat dilihat mengenai matriks korelasi antar konstruk di bawah ini:

Tabel 3. Matriks Korelasi Antar Konstruk *(Inner Model)*

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Kekuatan Hubungan
X1 → Y	0.68	Kuat
X2 → Y	0.59	Sedang-Kuat
X3 → Y	0.72	Sangat Kuat
X4 → Y	0.76	Sangat Kuat
X5 → Y	0.79	Sangat Kuat
X6 → Y	0.84	Sangat Kuat

Sumber: Olah data SEM-PLS

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel eksogen memiliki hubungan positif terhadap integritas hakim sebagai variabel endogen. Keadilan organisasi (X6) menunjukkan koefisien korelasi tertinggi (r = 0,84), yang mengindikasikan bahwa persepsi keadilan dalam kebijakan dan praktik manajemen SDM merupakan faktor paling dominan dalam membentuk integritas hakim. Motivasi intrinsik (X5) menempati posisi kedua dengan korelasi sebesar 0,79, diikuti oleh pengembangan karier (X4) sebesar 0,76 dan evaluasi kinerja (X3) sebesar 0,72. Sementara itu, rekrutmen berbasis merit (X1) memiliki korelasi kuat sebesar 0,68. Variabel promosi dan mutasi (X2) menunjukkan nilai korelasi paling rendah (0,59), meskipun masih berada dalam kategori sedang-kuat, yang menunjukkan bahwa aspek rotasi jabatan memiliki dinamika pengaruh yang lebih kompleks terhadap integritas hakim.

- Kekuatan Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Integritas Hakim

Untuk memberikan gambaran komparatif mengenai dominasi pengaruh masing-masing variabel, disajikan tabel peringkat kekuatan hubungan antar konstruk sebagai berikut:

Tabel 4. Peringkat Kekuatan Pengaruh Variabel Tata Kelola SDM terhadap Integritas Hakim

Peringkat	Variabel	Koefisien (r)	Kategori Pengaruh
1	X6: Keadilan Organisasi	0.84	**Sangat Kuat (Dominan)**
2	X5: Motivasi Intrinsik	0.79	Sangat Kuat
3	X4: Pengembangan Karier	0.76	Sangat Kuat
4	X3: Evaluasi Kinerja	0.72	Sangat Kuat
5	X1: Rekrutmen Berbasis Merit	0.68	Kuat
6	X2: Promosi dan Mutasi	0.59	Sedang–Kuat

Sumber: Olah data SEM-PLS

[18] Siti Nurhalizah, Gusmi Kholijah, & Z. Gusmanely. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 6(2), 125, https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921.

Tabel 4 menunjukkan keadilan organisasi merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap integritas hakim, yang menegaskan pentingnya penerapan prinsip *fairness* dalam tata kelola SDM peradilan. Sebaliknya, promosi dan mutasi menempati peringkat terakhir, yang mengindikasikan perlunya penguatan transparansi dan objektivitas dalam mekanisme rotasi jabatan untuk memperkuat integritas kelembagaan.

Berdasarkan evaluasi *outer model* dan *inner model*, model SEM-PLS menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh tata kelola SDM peradilan terhadap integritas hakim. Seluruh variabel eksogen berpengaruh positif terhadap integritas hakim, dengan keadilan organisasi sebagai faktor paling dominan, diikuti motivasi intrinsik. Temuan ini menegaskan integritas hakim tidak hanya ditentukan oleh moralitas individual, tetapi juga oleh tata kelola SDM yang transparan, akuntabel, adil, dan berbasis merit. Sinergi antara sistem kelembagaan dan internalisasi nilai etik profesi menjadi mekanisme preventif yang efektif dalam membangun budaya integritas serta mencegah korupsi di lingkungan peradilan.[19]

Model *Judicial Human Resource Architecture* sebagai Desain Anti-Korupsi

Pembahasan mengenai *model judicial human resource architecture* (JHR) ini akan menginterpretasikan temuan empiris berbasis SEM-PLS dalam kerangka teoritis untuk menjelaskan bagaimana konstruksi sumber daya manusia pada kehakiman berfungsi sebagai mekanisme preventif antikorupsi di lingkungan peradilan.[20] Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam desain manajemen SDM peradilan tidak hanya berpengaruh secara statistik terhadap pencegahan korupsi, tetapi juga membentuk suatu sistem integritas kelembagaan yang bersifat preventif.[21] Pembahasan berikut mengaitkan temuan empiris tersebut dengan perspektif *Organizational Justice Theory* oleh Jerald Greenberg[22], *Self-Determination Theory* oleh Edward L. Deci[23], serta pendekatan *Institutional Governance* dan *Socio-Legal* guna menjelaskan rasionalitas teoretis di balik hubungan kausal yang

[19] Tiara Kusuma Violita. (2021). Formulasi Konsep Sharep Responsibility System Melalui Observator Agency dalam Proses Rekrutmen Hakim Tingkat Pertama. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 1(1), 91-100. https://doi.org/10.15294/ipmhi.v1i1.49862.

[20] Joseph Hair & Abdullah Alamer. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027.

[21] Ganesh Dash & Justin Paul. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM Methods for Research in Social Sciences and Technology Forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121092, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092.

[22] Arzu Sert, Meral Erci, Tanyeri Uslu & Irge Sener. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187–1198, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134.

[23] Marylène Gagné dan Edward L. Deci. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation," *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362, https://doi.org/10.1002/job.322.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

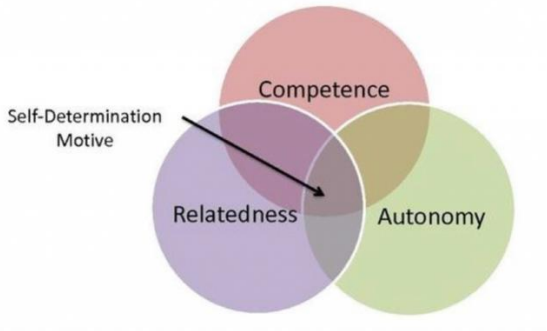
ditemukan dalam analisis SEM-PLS serta di akhir akan mengonstruksikan bagaimana model JHR yang tepat sebagai desain anti-korupsi.

- Dominasi Keadilan Organisasi sebagai Faktor Preventif Utama

Hasil olah data menunjukkan bahwa keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan variabel paling dominan dalam pencegahan korupsi di lingkungan peradilan. Temuan ini menunjukkan persepsi aparatur terhadap keadilan prosedural, distributif, dan interaksional berperan penting dalam membentuk perilaku berintegritas. Hal ini sejalan dengan *organizational justice theory*[24] dari Jerald Greenberg yang menyatakan persepsi atas proses pengambilan keputusan, pembagian sumber daya, dan perlakuan yang adil mendorong kepatuhan terhadap norma organisasi serta internalisasi nilai-nilai integritas.[25]

Dominannya variabel keadilan organisasi menunjukkan persepsi hakim terhadap keadilan dalam promosi, evaluasi kinerja, dan kesempatan karier berperan penting dalam membentuk integritas profesi. Sistem manajemen SDM yang adil, transparan, dan berbasis merit memperkuat kepercayaan institusional serta komitmen untuk menolak korupsi. Temuan ini sejalan dengan Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Edward L. Deci, yang menjelaskan bahwa integritas tumbuh dari motivasi intrinsik yang didorong oleh terpenuhinya kebutuhan akan otonomi *(autonomy)*, kompetensi *(competence)*, dan keterhubungan *(relatedness)*.[26]

Bagan 2. ***The three basic needs of self-determination theory***



Sumber: Edward L. Deci dalam Teorinya SDT

[24] Theodore S. Greenberg. (2010). *Politically Exposed Persons Preventive Measures for the Banking Sector* (Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank), https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8249-3.

[25] Theodore S. Greenberg. (2010). *Politically Exposed Persons Preventive Measures for the Banking Sector* (Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank), https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8249-3.

[26] Hoa Do, Lin Xiao Chu, & Helen Shipton. (2025). How and When AI-Driven HRM Promotes Employee Resilience and Adaptive Performance: A Self-Determination Theory. *Journal of Business Research*, 192, 115279, https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115279.

Teori ini menegaskan individu dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung bertindak berdasarkan nilai moral internal, bukan karena insentif atau ancaman sanksi.[27] Sejalan dengan itu, variabel motivasi intrinsik (X5) memiliki korelasi sangat kuat dengan integritas hakim (r = 0,79), yang menunjukkan bahwa panggilan etik, komitmen pada keadilan, dan independensi yudisial menjadi faktor utama yang memperkuat ketahanan terhadap perilaku koruptif.[28]

Berdasarkan *Self-Determination Theory, in*tegritas hakim tidak hanya bergantung pada pengawasan eksternal, tetapi juga pada motivasi intrinsik yang menginternalisasi nilai etik sebagai bentuk *self-regulation*. Dari perspektif *socio-legal*, keadilan organisasi membentuk budaya hukum internal yang memperkuat nilai antikorupsi, sedangkan ketidakadilan struktural berpotensi memicu rasionalisasi terhadap perilaku koruptif.

- Peran Motivasi Intrinsik dalam Menolak Korupsi

Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap resistensi terhadap korupsi. Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menegaskan bahwa perilaku etis lebih dipengaruhi oleh panggilan profesi, integritas moral, dan makna kerja daripada kontrol eksternal.[29] Hakim dengan motivasi intrinsik yang kuat memandang profesinya sebagai amanah, sehingga membangun *self-regulation ethics* yang mendorong pengendalian perilaku berdasarkan nilai moral internal dan memperkuat internalisasi integritas sebagai identitas profesional.

Manakala dilihat dari perspektif pemerintahan, motivasi intrinsik berfungsi sebagai *"soft control mechanism"* yang melengkapi kontrol formal seperti regulasi dan pengawasan. Sistem peradilan yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik melalui lingkungan kerja yang bermakna, otonomi profesional, dan penghargaan berbasis integritas akan lebih efektif dalam mencegah perilaku koruptif dibandingkan sistem yang hanya mengandalkan mekanisme represif.

- Kerentanan Promosi dan Mutasi sebagai Celah Struktural Korupsi

Temuan penelitian menunjukkan sistem promosi dan mutasi yang belum sepenuhnya berbasis merit menjadi celah struktural yang berpotensi mendorong korupsi di lingkungan peradilan. Mekanisme yang tidak transparan dan rentan

[27] Siti Badriah & Surawan. (2025). Peran Self-Determination dalam Meningkatkan Ketekunan Belajar Mahasiswa di Era Digital. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(3), 409-423, https://doi.org/10.61132/observasi.v3i3.1506.

[28] Shabrina Najla & Frahnaz Amina. (2025). Analisis Kode Etik Profesi Hakim Terhadap Putusan Kasus Penganiayaan oleh Terdakwa George Ronald Tannur (Studi Kasus Putusan Nomor 454/PID.B/2024/ PN.SBY). *Media Hukum Indonesia*, 5(2), 210-216, https://doi.org/10.5281/ZENODO.14998325.

[29] M. Gagné & L. E. Deci. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

intervensi non-meritokratis membuka peluang terjadinya patronase, konflik kepentingan, dan transaksi kekuasaan. Dalam perspektif *socio-legal*, kondisi ini mencerminkan relasi kekuasaan yang melemahkan integritas aparatur melalui ketergantungan pada aktor-aktor berpengaruh. Reformasi sistem promosi dan mutasi berbasis merit merupakan langkah strategis untuk memperkuat akuntabilitas dan mencegah korupsi secara struktural.

- Rekrutmen Merit sebagai "Gatekeeping Integrity System"

Hasil analisis menunjukkan rekrutmen berbasis merit[30] merupakan gerbang awal yang strategis dalam membangun integritas peradilan. Proses seleksi yang transparan, objektif, kompetitif, dan berbasis kompetensi tidak hanya menjamin kualitas profesional, tetapi juga menyaring individu yang memiliki integritas, independensi, dan komitmen etika yang selaras dengan nilai-nilai organisasi (*person–organization fit*). Dengan demikian, rekrutmen meritokratis menjadi fondasi preventif untuk memperkuat budaya integritas sekaligus meminimalkan masuknya individu berorientasi oportunistik yang berpotensi memicu praktik korupsi.[31]

- Pengembangan Karier dan Evaluasi Kinerja sebagai Mekanisme Kontrol Etik

Temuan model struktural menunjukkan bahwa pengembangan karier dan evaluasi kinerja berperan sebagai mekanisme kontrol etik yang memperkuat sistem pencegahan korupsi. Pengembangan karier yang berkelanjutan mendorong peningkatan kompetensi sekaligus menanamkan standar profesional yang lebih tinggi, sedangkan evaluasi kinerja yang objektif menciptakan akuntabilitas berkelanjutan terhadap perilaku aparatur peradilan.

Pandangan *Organizational Justice Theory*, evaluasi kinerja yang adil memperkuat persepsi keadilan prosedural, yang pada gilirannya meningkatkan kepatuhan etis.[32] Aparatur peradilan yang merasa dinilai secara objektif cenderung lebih berkomitmen untuk menjaga reputasi profesional dan menghindari tindakan yang dapat merusak integritasnya. Mekanisme evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan internal yang membentuk norma perilaku institusional. Ketika indikator kinerja tidak hanya mengukur produktivitas, tetapi juga integritas dan kepatuhan

[30] Munshi Muhammad Abdul Kader Jilani, Samira Tasnim, Nahian Rahman, ASM Rafad Asgar, Nasem Ahmed. (2026). Role of Ethics, Meritocracy, and Professionalism in Public Sector Reforms: A Q Methodology Study. *PLoS One*, 21(2): e0342981. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0342981.

[31] Riezka Novia Bewinda, R. Fauzy, & Restuardy Daud. (2023). Sejarah Sistem Merit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 522–528, https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5404.

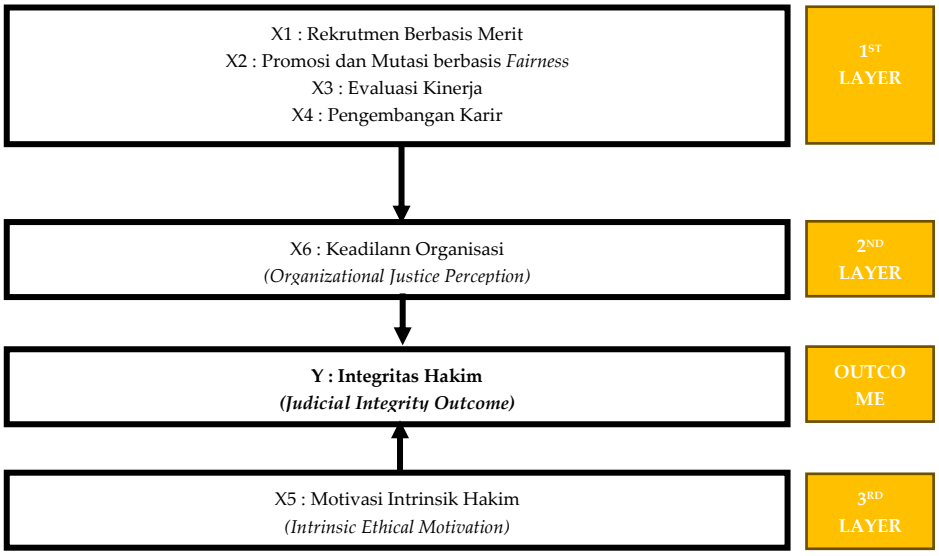
[32] Julia Aubouin-Bonnaventure, Séverine Chevalier, Fadi-Joseph Lahiani, & Evelyne Fouquereau. (2024). Well-Being and Performance at Work: A New Approach Favourable to the Optimal Functioning of Workers Through Virtuous Organisational Practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 32 (4), 608–623, https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3584.

etik, maka evaluasi tersebut berperan sebagai alat internalisasi nilai antikorupsi dalam praktik kerja sehari-hari.

- Konstruksi Model Judicial Human Resource Architecture sebagai Desain Anti-Korupsi Terintegrasi

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengonstruksikan model *Judicial Human Resource Architecture* (JHRA) yang memandang pencegahan korupsi sebagai proses kelembagaan yang sistemik melalui tiga lapisan yang saling berinteraksi, yaitu struktural, normatif, dan psikologis. Ketiga lapisan tersebut membentuk arsitektur integritas kelembagaan, sehingga tata kelola SDM peradilan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai mekanisme pembangunan budaya antikorupsi yang berkelanjutan.

Bagan 3. Desain Tata Kelola SDM Peradilan *(Judicial Human Resource Architecture)*



Model *Judicial Human Resource Architecture* (JHRA) membentuk sistem integritas kelembagaan melalui tiga lapisan yang saling terhubung, yaitu struktural, normatif, dan psikologis, sebagai arsitektur preventif pencegahan korupsi di lingkungan peradilan. *Pertama,* lapisan struktural menjadi fondasi melalui tata kelola SDM berbasis merit, meliputi rekrutmen, promosi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier yang transparan, objektif, dan berkelanjutan. Sebagai *gatekeeping integrity system*, rekrutmen berbasis merit memastikan terpilihnya hakim yang kompeten, independen, dan berintegritas, sekaligus meminimalkan masuknya individu yang berpotensi menyalahgunakan kewenangan.

Promosi dan mutasi yang transparan berbasis merit dan kinerja berfungsi sebagai mekanisme distribusi jabatan yang adil, sehingga dapat menekan patronase, konflik kepentingan, dan korupsi sistemik, sekaligus memperkuat independensi hakim. Di sisi lain, evaluasi kinerja yang objektif dan mengintegrasikan aspek produktivitas, integritas, serta kepatuhan etik menjadikan akuntabilitas sebagai

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

bagian dari manajemen kinerja. Penguatan tata kelola karier ini juga diwujudkan melalui Sistem Mutasi dan Asesmen Reguler Terpadu untuk Talent Peradilan Modern (SMART-TPM)[33] yang dikembangkan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung, melalui pemetaan kompetensi, rekam jejak, dan kebutuhan organisasi untuk mendukung promosi dan mutasi yang lebih transparan, berbasis merit, serta meminimalkan praktik patronase.[34]

Efektivitas SMART-TPM bergantung pada transparansi hasil asesmen, kejelasan indikator kompetensi, dan konsistensi evaluasi agar promosi dan mutasi benar-benar berbasis merit, bukan sekadar prosedur administratif. Didukung pengembangan karier yang berkelanjutan dan berbasis kompetensi, sistem ini menciptakan kepastian karier yang mengurangi insentif terhadap praktik koruptif. Dengan demikian, lapisan struktural kelembagaan berfungsi sebagai desain institusional yang mencegah korupsi melalui aturan, prosedur, dan sistem yang objektif sejak tahap awal.

Kedua, lapisan normatif organisasi diwujudkan melalui **keadilan organisasi** sebagai inti budaya integritas di lingkungan peradilan. Keadilan prosedural, distributif, dan interaksional dalam rekrutmen, promosi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier membangun kepercayaan institusional serta komitmen terhadap nilai integritas. Sebagai *soft institutional culture mechanism*, keadilan organisasi menginternalisasi nilai antikorupsi sehingga integritas menjadi budaya kolektif yang memperkuat efektivitas desain kelembagaan dalam mencegah korupsi.

Ketiga, lapisan psikologis individual menempatkan motivasi intrinsik sebagai fondasi integritas hakim melalui internalisasi nilai moral profesi. Komitmen terhadap keadilan, independensi, dan panggilan profesi membentuk self-regulation ethics, yaitu kemampuan mengendalikan perilaku berdasarkan standar moral internal, sehingga kepatuhan lahir dari kesadaran, bukan sekadar pengawasan atau sanksi.[35] Lapisan ini melengkapi dimensi struktural dan normatif agar pencegahan korupsi menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

Kekuatan utama model JHR terletak pada interaksi dinamis antara ketiga lapisan tersebut. Lapisan struktural menyediakan aturan dan sistem yang membatasi peluang korupsi, lapisan normatif membentuk budaya keadilan yang menginternalisasi nilai antikorupsi, sedangkan lapisan psikologis memastikan nilai tersebut dihayati sebagai

---

[33] Andri Falahandika Ansyarul. (2025). Transformasi Manajemen SDM Peradilan Melalui SMART TPM. Dandapala. https://www.dandapala.com/opini/detail/transformasi-manajemen-sdm-peradilan-melalui-smart-tpm.diakses 21-02-2026.

[34] Mahkamah Agung. (2025). Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung RI Tahun 2025-2029 (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia), 46.

[35] M. Gagné & L. E. Deci. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322.

komitmen moral personal. Interaksi ini menghasilkan suatu sistem integritas kelembagaan yang preventif dan berkelanjutan. Integritas hakim tidak lagi dipahami sebagai atribut moral individual semata, melainkan sebagai produk dari konstruksi kelembagaan yang adil, meritokratis, dan mendukung internalisasi nilai etik profesi. Dengan kata lain, perilaku integritas merupakan hasil dari rekayasa sistem yang menciptakan keselarasan antara struktur, budaya organisasi, dan kesadaran moral individu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan konstruksi tata kelola sumber daya manusia peradilan berpengaruh signifikan terhadap pembentukan integritas hakim sebagai mekanisme preventif dalam pencegahan korupsi di lingkungan peradilan. Hasil analisis *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) menunjukkan bahwa seluruh dimensi tata kelola SDM, yaitu rekrutmen berbasis merit, sistem promosi dan mutasi, evaluasi kinerja, pengembangan karier, motivasi intrinsik, dan keadilan organisasi, memiliki pengaruh positif terhadap integritas hakim, dengan keadilan organisasi sebagai faktor yang paling dominan. Temuan tersebut menegaskan integritas hakim tidak semata-mata ditentukan oleh moralitas individual, melainkan merupakan hasil dari desain kelembagaan yang transparan, adil, akuntabel, dan berbasis merit. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan *(novelty)* berupa model *Judicial Human Resource Architecture (JHR)* sebagai desain kelembagaan antikorupsi yang mengintegrasikan dimensi struktural, normatif, dan psikologis dalam tata kelola sumber daya manusia peradilan. Model ini merekonstruksi paradigma pencegahan korupsi dari pendekatan yang semula berorientasi represif menuju pendekatan preventif berbasis *integrity-by-design*, sehingga dapat menjadi kerangka konseptual sekaligus acuan pengembangan kebijakan manajemen SDM peradilan untuk membangun budaya integritas yang berkelanjutan dan memperkuat kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan.

Ucapan Terima Kasih

Para penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh keluraga besar Pengadilan Negeri Timika, Pengadilan Negeri Serui, dan Pengadilan Negeri Sidikalang atas komitmen, kerja sama, serta kontribusi intelektual yang diberikan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini serta kepada koresponden yang berkenan meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada para akademisi dan peneliti yang karya-karyanya menjadi rujukan penting dalam memperkuat analisis dan argumentasi ilmiah. Semoga artikel ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum serta penguatan

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

integritas dan tata kelola peradilan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Asphianto. (2024). Effectiveness of Law Enforcement against Corruption Crimes in the Province of Banten-Indonesia. *Sonar: Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 1-16.

Adies Kadir, Gunarto & Suwarno. (2025). Optimization of Judicial Supervision in Indonesia: Challenges and Solutions in Maintaining Judicial Independence and Integrity. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 12(1), 136-158. https://dx.doi.org/10.26532/jph.v12i1.45934.

Afif Noor. (2023). Socio-Legal Research: Integration of Normative and Empirical Juridical Research in Legal Research. *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum*, 7(2), 94-112, https://doi.org/10.56444/jidh.v7i2.3154.

Andi Wahyu Wibisana. (2023). Developing the Integrity of Corruption Crime Judges: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(9), 460-476. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3060.

Andri Falahandika Ansyarul. (2025). Transformasi Manajemen SDM Peradilan Melalui SMART TPM. Dandapala. https://www.dandapala.com/opini/detail/transformasi-manajemen-sdm-peradilan-melalui-smart-tpm.diakses 21-02-2026.

Anom Sutrsino. (2025). Peran Hakim dalam Mewujudkan Due Process of Law Pada Sistem Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia. *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 5(1), 17-28. https://doi.org/10.56128/jkih.v5i1.434.

Arzu Sert, Meral Erci, Tanyeri Uslu & Irge Sener. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187–1198, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134.

E. Fernando M. Manullang. (2022). Misinterpretasi Ide Gustav Radbruch mengenai Doktrin Filosofis tentang Validitas dalam Pembentukan Undang-Undang. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 453–480, https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.453-480.

Fernando Gimeno-Arias, José Manuel Santos-Jaén, Mercedes Palacios-Manzano & Héctor Horacio Garza-Sánchez. (2021). Using PLS-SEM to Analyze the Effect of CSR on Corporate Performance: The Mediating Role of Human Resources Management and Customer Satisfaction. An Empirical Study in the Spanish Food and Beverage Manufacturing Sector. *Mathematics* 9(22), 2973, https://doi.org/10.3390/math9222973.

Ganesh Dash & Justin Paul. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM Methods for Research in Social Sciences and Technology Forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121092, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092.

Hoa Do, Lin Xiao Chu, & Helen Shipton. (2025). How and When AI-Driven HRM

Promotes Employee Resilience and Adaptive Performance: A Self-Determination Theory. *Journal of Business Research*, 192, 115279, https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115279.

Ilhamdi Putra. (2023). Penguatan Integritas Peradilan Melalui Penerapan Sistem Kamar Di Peradilan Umum. *Judex Laguens*, 1(2), 244–268, https://judexlaguens.ikahi.or.id/index.php/JL/article/view/21/9.

Jitro Gianfranco Behuku, Jevine Ilonesia Kusuma, Nabila Uswatun Chasanah, Fajar Sugianto, & Astrid Athina Indradewi. (2025). The Judge's Role in the Effectiveness of Anti-Corruption Enforcement in Indonesia: A Juridical Analysis. *SIGn Jurnal Hukum*, 7(1), 351-367, https://doi.org/10.37276/sjh.v7i1.464.

Joseph Hair & Abdullah Alamer. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027.

Julia Aubouin-Bonnaventure, Séverine Chevalier, Fadi-Joseph Lahiani, & Evelyne Fouquereau. (2024). Well-Being and Performance at Work: A New Approach Favourable to the Optimal Functioning of Workers Through Virtuous Organisational Practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 32 (4), 608–623, https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3584.

Komisi Pemberantasan Korupsi. (2025). Statistik TPK berdasarkan Profesi. https://www.kpk.go.id/id/publikasi-data/statistik/penindakan-2, diakses 20-01-2026.

Mahkamah Agung. (2025). Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung RI Tahun 2025-2029 (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia).

Malcolm Koo & Shih-Wei Yang. (2025). Likert-Type Scale. *Encyclopedia*, 5(1), 18, https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018.

Maulidi Hilal, Arif Purnomo, & Sandy Arief. (2024). Transforming Human Resources: The Key to Revolutionizing Indonesian Legal Reform and Justice System Efficiency. *Journal of Law and Legal Reform*, 5(3), 1469-1504. https://doi.org/10.15294/jllr.v5i3.16495.

Marylène Gagné dan Edward L. Deci, "Self-determination Theory and Work Motivation," *Journal of Organizational Behavior* 26, no. 4 (Juni 2005): 331–62, https://doi.org/10.1002/job.322.

M. Gagné & L. E. Deci. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322.

Vol. 4 No. 2, August 2026, pp. 248-266
E-ISSN: 3025-7182

Munshi Muhammad Abdul Kader Jilani, Samira Tasnim, Nahian Rahman, ASM Rafad Asgar, Nasem Ahmed. (2026). Role of Ethics, Meritocracy, and Professionalism in Public Sector Reforms: A Q Methodology Study. *PLoS One*, 21(2): e0342981. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0342981.

Ninawa Butrus. (2018). Judicial Sentencing Considerations in Cases of Violent Offenders versus Sexual Offenders. *Psychiatry, Psychology and Law,* 25(5), 653–674, https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473175.

Riezka Novia Bewinda, R. Fauzy, & Restuardy Daud. (2023). Sejarah Sistem Merit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration,* 6(1), 522–528, https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5404.

Satjipto Rahardjo. (2006), *Hukum dalam Jagad Ketertiban,* (Jakarta: UKI Press).

Shabrina Najla & Frahnaz Amina. (2025). Analisis Kode Etik Profesi Hakim Terhadap Putusan Kasus Penganiayaan oleh Terdakwa George Ronald Tannur (Studi Kasus Putusan Nomor 454/PID.B/2024/ PN.SBY). *Media Hukum Indonesia,* 5(2), 210-216, https://doi.org/10.5281/ZENODO.14998325.

Siti Badriah & Surawan. (2025). Peran Self-Determination dalam Meningkatkan Ketekunan Belajar Mahasiswa di Era Digital. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi,* 3(3), 409-423, https://doi.org/10.61132/observasi.v3i3.1506.

Siti Nurhalizah, Gusmi Kholijah, & Z. Gusmanely. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics,* 6(2), 125, https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921.

Theodore S. Greenberg. (2010). *Politically Exposed Persons Preventive Measures For The Banking Sector* (Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank), https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8249-3.

Tiara Kusuma Violita. (2021). Formulasi Konsep Sharep Responsibility System Melalui Observator Agency dalam Proses Rekrutmen Hakim Tingkat Pertama. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal,* 1(1), 91-100. https://doi.org/10.15294/ipmhi.v1i1.49862.

Uni Sabadina. (2025). Peranan Hakim Dalam Penegakan Hukum di Indonesia (Suatu Telaah Teoritis dan Normatif). *Desiderata Law Review*, 2(1), 14–25, https://doi.org/10.25299/dlr.2025.23917.

PERNYATAAN PENULIS

Kontribusi dan Tanggung Jawab Penulis

Para penulis memberikan kontribusi substantial terhadap konsepsi dan desain penelitian. Para penulis bertanggung jawab atas analisis bahan hukum, interpretasi, dan diskusi hasil. Para penulis membaca dan menyetujui naskah akhir.

Pendanaan

Penelitian ini dilakukan dengan dana pribadi para penulis. Tidak ada pendanaan dari pihak lain.

Ketersediaan Bahan Hukum

Semua bahan hukum dan materi penelitian yang telah tersaji diolah sendiri oleh para penulis.

Interest Kepentingan

Para penulis menyatakan penelitian ini dilakukan dengan tidak ada interest kepentingan dengan pihak manapun.

Informasi Tambahan

Tidak ada informasi tambahan dari penulis.