



RANCANGAN PERATURAN
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR TAHUN 2021

TENTANG
PEMBANGUNAN INTEGRITAS
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas tinggi dan tata kelola pemerintahan yang baik dan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme melalui pembangunan integritas di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan,
 b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pembangunan Integritas Di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

3. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);
5. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 48/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1114);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1001);

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
TENTANG PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Kementerian.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. 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.
4. Penganangan adalah pernyataan komitmen bersama dari pimpinan unit kerja Eselon I dan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa unit kerjanya telah siap dalam pembangunan integritas yang dilakukan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas.
5. Integritas pegawai ASN adalah konsistensi Pegawai ASN dalam 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.
6. Integritas Organisasi adalah integritas yang dibangun melalui variabel yang terdiri dari kepemimpinan, kebijakan dan strategi, nilai-nilai integritas, instrumen atau sistem.
7. Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang selanjutnya disebut KKN adalah suatu tindakan yang sangat merugikan bagi setiap kalangan masyarakat dan negara, dikarenakan KKN hanya menguntungkan suatu pihak tertentu

yang memiliki kekuasaan berlebih sehingga orang-orang kecil dan jujur akan dirugikan.

8. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

(Permen PAN dan RB)

9. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik. **(Permen PAN dan RB)**
10. Komite Pembangunan Integritas yang selanjutnya disebut KPI adalah tim yang mengkoordinasikan pembangunan integritas di lingkungan Kementerian.
11. Agen Perubahan yang selanjutnya disebut AP adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya. **(Permen PAN dan RB)**
12. Rencana Aksi adalah langkah-langkah dan tahapan detail kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan keluaran.
13. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan.
15. Unit Kerja Eselon I adalah Sekretariat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Direktorat Jenderal/Badan di lingkungan Kementerian.
16. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.
17. Inspektur Jenderal adalah inspektur jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan.
18. Inspektorat Jenderal adalah inspektorat jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan.

BAB II

PENYELENGGARAAN PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Bagian kesatu Umum

Pasal 2

- (1) Pembangunan Integritas Kementerian terdiri dari:
 - a. Pembangunan Integritas Pegawai ASN;
 - b. Pembangunan Integritas Organisasi.
- (2) Pembangunan Integritas Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan dengan mengelola faktor:
 - a. Keyakinan, nilai dasar yang telah terinternalisasi dalam diri pegawai ASN yang terdiri atas idealisme, penerimaan diri, kemandirian, dan bermartabat;
 - b. Daya Nalar, kemampuan pegawai ASN dalam menata dan mengatur diri sendiri, proaktif, dan responsif yang terdiri atas fokus perhatian dan tanggungjawab, terencana dan antisipatif, disiplin diri, dan evaluasi diri;
 - c. Keberanian moral, kekuatan mental pegawai ASN dan kepercayaan diri dalam membuat keputusan moral dalam menyelesaikan persoalan etika yang terdiri atas pengenalan situasi moral, pilihan moral, individualitas, dan pengelolaan rasa takut.
- (3) Pembangunan Integritas Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan:
 - a. Penerapan komponen sistem integritas;
 - b. Manajemen Resiko Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Bagian Kedua Kelembagaan dalam Pembangunan Integritass

Pasal 3

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pembangunan integritas dibentuk kelembagaan di lingkungan Kementerian.
- (2) Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. KPI Kementerian yang ditetapkan oleh Menteri; dan

- b. AP Unit Kerja Eselon I dan/atau UPT pada unit kerja masing-masing yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal/Direktur Jenderal/Inspektur Jenderal/Kepala Badan.
- (3) KPI Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari Komite Inti, dan Komite Pelaksana.
 - (4) Komite Inti sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. Sekretaris Jenderal/Direktur Jenderal/Inspektur Jenderal/Kepala Badan; dan
 - b. Kepala Biro, Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan, Kepala Pusat Data Statistik dan Informasi, dan Inspektur lingkup Inspektorat Jenderal.
 - (5) Komite Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berada pada unit kerja di Sekretariat Jenderal yang menangani Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi yang terdiri dari:
 - a. Ketua;
 - b. Sekretaris; dan
 - c. Anggota, yang berasal dari perwakilan Unit Kerja Eselon I dilingkungan Kementerian.
 - (6) AP Unit Kerja Eselon I dan UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Koordinator dan Anggota.
 - (7) Mekanisme pembentukan AP Unit Kerja Eselon I dan UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pembangunan AP.

Pasal 4

- (1) KPI Kementerian sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (2) huruf a mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan, mengarahkan dan melakukan pendampingan serta supervisi dalam pembangunan integritas di lingkungan Kementerian;
 - b. mengoordinasikan penyusunan dan menetapkan Rencana Aksi dan/atau pengembangan kegiatan pembangunan integritas yang selaras dengan roadmap reformasi birokrasi Kementerian;
 - c. mengoordinasikan penyusunan dan menetapkan manajemen risiko Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme Kementerian;
 - d. mengoordinasikan penyusunan dan menetapkan kebijakan atau

- pedoman teknis dalam pembangunan integritas di lingkungan Kementerian;
- e. mengoordinasikan rekrutmen dan seleksi serta pembinaan AP pada unit kerja Eselon I dan UPT di lingkungan Kementerian;
 - f. melakukan penilaian terhadap pembangunan integritas pada unit kerja Eselon I dan UPT di lingkungan Kementerian;
 - g. melakukan pembinaan terhadap AP Unit Kerja Eselon I dan UPT;
 - h. melakukan koordinasi dan kerja sama dengan Tim Reformasi Birokrasi Kementerian dan/atau Instansi lain;
 - i. menyampaikan laporan secara tertulis atas pelaksanaan tugas kepada Menteri secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) AP Unit Kerja Eselon I dan UPT sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (2) huruf c, memiliki peran dan tugas:
- a. sebagai katalis, yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan unit kerjanya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;
 - b. sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;
 - c. sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja yang lebih baik;
 - d. sebagai mediator, yang bertugas membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan;
 - e. sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan;
 - f. melakukan koordinasi dan sinergi dengan KPI, dan Tim Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-masing;
 - g. menyusun rencana kerja AP pada Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-

masing;

- h. melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi pembangunan integritas dan/atau program reformasi birokrasi pada Unit Kerj Eselon I dan UPT masing-masing;
- i. menyampaikan laporan secara tertulis atas pelaksanaan tugas kepada Pimpinan Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-masing serta KPI Kementerian secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 4

Dalam hal terdapat perubahan keanggotaan KPI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, maka perubahan keanggotaan tersebut ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Bagian Kedua

Tugas dan Tanggung Jawab dalam Pembangunan Integritas

Pasal 5

- (1) Menteri bertanggungjawab terhadap pembengunan Integritas dilingkungan Kementerian.
- (2) Menteri dalam melaksanakan tanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendelegasikan kepada Sekretari Jenderal, Pimpinan Unit Kerja Eselon 1, dan Kepala UPT di lingkungan Kementerian.
- (3) Dalam pelaksanaan tanggungjawab sebagaimana pada ayat (2), Sekretaris Jenderal memiliki tugas dan tanggung jawab:
 - a. mengoordinasikan ketersediaan sumber daya manusia, keuangan/pendanaan, teknologi informasi, komunikasi dan sarana prasarana lain yang dibutuhkan dalam pembangunan integritas di lingkungan Kementerian;
 - b. mengoordinasikan penyusunan kebijakan pegawai purna tugas; dan
 - c. mengoordinasikan pembangunan integritas di lingkungan Kementerian dengan Inspektur Jenderal dan KPI.
- (4) Dalam pelaksanaan tanggungjawab sebagaimana pada ayat (2), Pimpinan Unit kerja Eselon I dan Kepala UPT memiliki tugas dan tanggung jawab:
 - a. menjamin ketersediaan sumber daya manusia, keuangan/pendanaan, teknologi informasi, komunikasi dan sarana prasarana lain yang

- dibutuhkan dalam pembangunan integritas pada unit kerja masing-masing;
- b. melaksanakan Rencana Aksi pembangunan integritas pada unit kerja masing-masing;
 - c. melaksanakan manajemen risiko Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme yang dihasilkan oleh KPI pada unit kerja masing-masing;
 - d. melaksanakan pembangunan integritas dan zona integritas menuju WBK/WBBM pada unit kerja masing-masing;
 - e. melaksanakan rekrutmen dan seleksi serta pembinaan AP pada unit kerja masing-masing;
 - f. melaksanakan kegiatan Pencanaan atau Deklarasi Komitmen Bersama pembangunan integritas pada unit kerja masing-masing;
 - g. melaksanakan assesmen awal atau pemetaan profil awal pembangunan integritas pada unit kerja masing-masing; dan
 - h. melakukan koordinasi pembangunan integritas dengan Inspektorat dan KPI.

BAB III

PEMBANGUNAN INTEGRITAS PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Strategi Pembangunan Integritas Pegawai ASN

Pasal 6

Strategi Pembangunan Integritas Pegawai ASN Kementerian terdiri atas 3 (tiga) komponen, yaitu:

- a. kepemimpinan birokrasi dan agen perubahan;
- b. sinergitas dengan sistem kelembagaan; dan
- c. penguatan kapasitas Pegawai ASN, berupa kemampuan dan kesanggupan.

Pasal 7

- (1) Kepemimpinan birokrasi dan agen perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, diukur berdasarkan indikasi keberhasilan Pimpinan Birokrasi dan Agen Perubahan secara profesional dan berintegritas mampu melakukan berbagai terobosan dan inovasi yang

mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

- (2) Indikasi keberhasilan kepemimpinan birokrasi dan agen perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui metode atau cara:
 - a. Seleksi dan penetapan Agen Perubahan dan penyusunan Rencana Aksi;
 - b. Penilaian Agen Perubahan berbasis Rencana Aksi yang meliputi Persiapan (membangun instrumen penilaian), dan pelaksanaan penilaian Pembangunan Integritas Pegawai ASN;
 - c. Dialog dan pendampingan (*mentoring*), pelatihan (*coaching*), dan konsultasi (*counseling*) berkala untuk Pegawai ASN oleh Pimpinan Birokrasi; dan
 - d. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan Integritas ASN berkala oleh Inspektorat Jenderal.

Pasal 8

- (1) Sinergitas dengan sistem kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, diukur berdasarkan indikasi keberhasilan Keterpaduan antara pembangunan Integritas pegawai ASN dengan pembangunan integritas organisasi/kelembagaan.
- (2) Indikasi keberhasilan sinergitas dengan sistem kelembagaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui metode atau cara:
 - a. Menyusun, menetapkan, dan menginternalisasikan Kode Etik dan Kode Perilaku di setiap unit kerja Eselon I dan UPT;
 - b. Membangun sinergitas antara perencanaan, penganggaran, dan penilaian kinerja secara akuntabel;
 - c. Membangun sistem merit dan manajemen talenta;
 - d. Memantapkan pembangunan Sistem Pengawasan Internal atau Sistem Anti Korupsi.

Pasal 9

- (1) Penguatan kapasitas Pegawai ASN, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, diukur berdasarkan indikasi keberhasilan meningkatnya kapasitas pegawai ASN dalam mengelola kompetensi Integritas yang dibutuhkan organisasi.
- (2) Indikasi keberhasilan penguatan kapasitas Pegawai ASN sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui metode atau cara:

- a. Pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai ASN dengan cara klasikal dan/atau nonklasikal;
- b. *Mentoring, coaching, counseling* oleh Pimpinan atau Agen Perubahan;
- c. Pemberian penghargaan kepada pegawai ASN Kementerian untuk mendorong penguatan internal; dan
- d. Internalisasi kode etik dan kode perilaku organisasi.

Bagian Kedua

Implementasi Pembangunan Integritas Pegawai ASN

Paragraf 1

Umum

Pasal 10

Implementasi pembangunan integritas pegawai ASN dilakukan melalui tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan; dan
- c. penilaian.

Paragraf 2

Persiapan

Pasal 11

(1) Persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, dilakukan dengan melaksanakan kegiatan yang meliputi:

- a. Pembentukan Tim;
- b. Pencanaan;
- c. Asesmen Awal;
- d. Menyusun Rencana Aksi;
- e. Rencana Pelatihan dan Penyusunan Kurikulum; dan
- f. Rekrutmen dan Seleksi Agen Perubahan.

(2) Tujuan dan Keluaran kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Paragraf 3
Pelaksanaan
Pasal 12

- (1) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, dilakukan melalui usaha atas faktor pembangun Integritas pegawai ASN yaitu menginternalisasi nilai dasar pembangun Integritas, mengembangkan kemampuan meregulasi diri, dan membangun keberanian moral sebagai kegiatan utama yang mengacu pada hasil asesmen awal dan kegiatan sub/alternatif yang mengacu pada tingkat kematangan (maturitas) Integritas pegawai ASN.
- (2) Kegiatan utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. Kampanye Integritas;
 - b. Pembentukan wadah berbagi (*sharing knowledge*);
 - c. Penguatan Kepemimpinan;
 - d. Penguatan Kemampuan dan kesanggupan pegawai ASN; dan
 - e. Pemantauan dan evaluasi.
- (3) Kegiatan Sub/alternatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. subtahap kesadaran;
 - b. subtahap pemahaman;
 - c. subtahap penerimaan; dan
 - d. subtahap kepemilikan.
- (4) Tujuan dan metode atau cara pelaksanaan kegiatan utama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 13

- (1) Subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf a, bertujuan untuk menumbuhkan arti penting Integritas bagi diri sendiri dan lingkungan kerja yang diturunkan kedalam kriteria dalam menyusun kegiatan yang diperlukan.
- (2) Kriteria subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
 - a. mengetahui dan merasakan pentingnya Integritas pegawai ASN individu bagi kehidupan pribadi, unit kerja, dan Kementerian;

- b. mengetahui dan menjelaskan nilai dalam budaya organisasi, keyakinan, tujuan organisasi, peran dan fungsi ASN sebagai profesi, dan aturan terkait kode etik dan kode perilaku;
 - c. menunjukkan atensi dan penghargaan terhadap orang lain; dan
 - d. mempersiapkan diri, baik mental, fisik, dan emosi, dalam menghadapi perubahan terkait implementasi Integritas.
- (3) Kegiatan subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
- a. Penguatan kepemimpinan; dan
 - b. Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan pegawai ASN pada level dasar.
- (4) Tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran 3 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 14

- (1) Subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf b, bertujuan untuk Pegawai ASN memahami bentuk-bentuk perilaku yang menggambarkan Integritas Pegawai ASN, dan mempertahankan (*retention*) bentuk perilaku Integritas dalam memori sebagai hasil proses belajar.
- (2) Kriteria subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
- a. memahami, menginterpretasikan, dan menyatakan kembali:
 - 1. pengertian Integritas pada level pegawai ASN;
 - 2. faktor pembangun Integritas pegawai ASN;
 - 3. karakteristik Integritas pegawai ASN;
 - 4. hubungan antara Integritas organisasi dan individu;
 - 5. kode etik dan kode perilaku;
 - 6. peran dan fungsi ASN sebagai profesi; dan
 - 7. keterkaitan tugas pokok dan fungsi ASN dengan tujuan organisasi.
 - b. berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, dan lingkungan kerja;
 - c. berinisiatif dan mengambil tindakan atas suatu kejadian; dan
 - d. memulai ketrampilan yang kompleks yang dibutuhkan untuk implementasi Integritas dengan bantuan/bimbingan dengan meniru dan uji coba.

- (3) Kegiatan subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
 - a. Penguatan Kepemimpinan; dan
 - b. Peningkatan Kemampuan dan kesanggupan pegawai ASN pada level menengah.
- (4) Tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran 4 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 15

- (1) Subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf c, bertujuan untuk Pegawai 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 Pegawai ASN;
- (2) Kriteria subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. mengidentifikasi perilaku Integritas dalam dunia kerja di Kementerian;
 - b. menggali dan mendalami lebih jauh terkait dengan implementasi Integritas dalam melaksanakan tugas;
 - c. mendemonstrasikan peran dan makna ASN sebagai profesi;
 - d. mampu mengolah berbagai informasi dan pengalaman di lingkungan kerja;
 - e. mengejawantahkan nilai ASN kedalam perilaku dan tindakan;
 - f. mengenali persoalan etika dalam situasi-situasi dilematis dan benturan kepentingan;
 - g. menunjukkan nilai yang dianut untuk membedakan mana yang baik dan kurang baik terhadap suatu kejadian/obyek, dan nilai tersebut diekspresikan dalam perilaku;
 - h. melakukan kegiatan pada tingkat keterampilan yang lebih sulit untuk implementasi Integritas, sehingga terbiasa melakukan tugas rutinnnya dengan cara yang sesuai dengan kriteria Integritas.
- (3) Kegiatan subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:

- a. Penguatan Kepemimpinan; dan
 - b. Peningkatan Kemampuan dan kesanggupan pegawai ASN pada level atas.
- (4) Tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran 5 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 16

- (1) Subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf d bertujuan untuk menjadikan Integritas menjadi ciri dasar Pegawai ASN yang permanen.
- (2) Kriteria subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
 - a. membedakan dan memilih hal yang sesuai dengan kode etik dan kode perilaku ASN;
 - b. merangkum, menyimpulkan, dan membuat keputusan berdasarkan informasi dari berbagai kasus terkait Integritas;
 - c. membuat variasi/alternatif dari pelaksanaan tugas ASN sesuai dengan kriteria Integritas Pegawai ASN;
 - d. meningkatkan kinerja yang berdampak tinggi pada pencapaian sasaran reformasi birokrasi instansional;
 - e. memiliki keberanian moral dalam menghadapi persoalan persoalan dilematis di lingkungan kerja Kementerian;
 - f. meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja;
 - g. membentuk sistem nilai dan budaya organisasi dengan mengharmonisasikannya kedalam perilaku dan tindakan Integritas;
 - h. mengendalikan perilaku berdasarkan nilai dasar Integritas dan memperbaiki hubungan intrapersonal, interpersonal, dan sosial;
 - i. melakukan kemahirannya dalam melakukan tugasnya sebagai Pegawai ASN, dimana hal ini terlihat dari kecepatan, ketepatan, efisiensi dan efektivitasnya. Semua tindakan dilakukan secara spontan, lancar, cepat, dan tanpa ragu; dan
 - j. mengembangkan keahlian, dan memodifikasi pola sesuai dengan yang dibutuhkan.

- (3) Kegiatan subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud ayat (1) antara lain:
 - a. Penguatan Kepemimpinan; dan
 - b. Peningkatan Kemampuan dan kesanggupan pegawai ASN pada level ahli.
- (4) Tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran 6 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga

Penilaian

Pasal 17

- (1) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, merupakan proses untuk memperoleh informasi tentang Integritas Pegawai ASN melalui:
 - a. Penilaian dengan format tes; dan
 - b. Penilaian dengan format non-tes.
- (2) Penilaian dengan format Tes sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a digunakan untuk mengukur derajat Integritas Pegawai ASN yang dapat diagregasikan dalam bentuk indeks Integritas pada level organisasi melalui seperangkat pertanyaan yang terstruktur, standar, dan objektif yang mencakup:
 - a. Domain Integritas pegawai ASN yang meliputi faktor pembangun Integritas pegawai ASN;
 - b. Skala Pengukuran yang menggunakan skala pengukuran interval karena karakteristik Integritas sebagai variabel yang bersifat kontinu;
 - c. Format Pertanyaan merupakan pilihan yang memaksa (*forced choice*) peserta tes untuk memberikan respon dan Skor yang diperoleh ditransformasi ke dalam norma dan derajat Integritas Pegawai ASN;
 - d. Metode Analisis dengan melakukan analisis terhadap hasil tes dengan menggunakan metode *item respons theory* (IRT) atau metode lain sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Penilaian dengan format Non-Tes sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b digunakan untuk mengukur derajat Integritas pegawai ASN melalui

penelusuran rekam jejak (biografi), wawancara terstruktur dan observasi yang mencakup:

- a. Penelusuran rekam jejak (biografi) yang merupakan alat asesmen yang digunakan untuk menggali informasi kualitatif, melalui informasi dari lingkungan kerja, lembaga pemantau, lembaga pengawas, dan uji publik;
 - b. Observasi, untuk memantau perkembangan pegawai ASN baik horizontal maupun vertikal;
 - c. Wawancara terstruktur, untuk menggali informasi terkait dengan perkembangan Integritas pegawai ASN.
- (4) Hasil penilaian sebagaimana ayat (2) atau (3) dapat digunakan untuk pemetaan profil Integritas dan kebutuhan informasi untuk kepentingan perbaikan proses pembangunan Integritas pegawai ASN serta perbaikan kualitas Integritas organisasi dalam mendukung pembangunan Integritas Pegawai ASN.

BAB IV

PEMBANGUNAN INTEGRITAS ORGANISASI

Bagian Kesatu

Penerapan Komponen Sistem Integritas

Pasal 19

Penerapan komponen sistem integritas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 3 huruf a dilakukan pada tingkat kementerian, unit eselon I dan UPT meliputi:

- a. Keteladanan pimpinan;
- b. Kode etik dan kode perilaku;
- c. Peran pengawasan internal;
- d. Pembangunan sistem anti korupsi;
- e. Evaluasi internal dan eksternal integritas;
- f. Sistem Merit;
- g. Akuntabilitas keuangan dan kinerja;
- h. Pengadaan barang/jasa;
- i. Prosedur Operasional Standar (POS);
- j. Keterbukaan informasi publik; dan
- k. Pengelolaan aset.

Pasal 20

- (1) Keteladanan pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a, merupakan pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi, komitmen, kejujuran, integritas, kredibilitas, dan kepedulian yang ditunjukkan dalam bentuk:
 - a. pembuatan pakta integritas;
 - b. pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - c. pemenuhan kepatuhan ketentuan jam kerja melalui presensi kehadiran;
 - d. pelaporan penolakan dan/atau penerimaan gratifikasi;
 - e. kepatuhan terhadap Pelaporan Benturan Kepentingan
 - f. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin pegawai tingkat sedang dan/atau berat; dan
 - g. kinerja individu dengan hasil minimal baik.
- (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b, merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari dengan salah satu tujuannya menghindari sikap dan tingkah laku koruptif.
(permenKP)
- (3) Peran pengawasan internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c merupakan pengawasaan yang dapat memberikan:
 - a. keyakinan yang memadai atas kehematan, efisiensi, efektivitas, dan ketaatan dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian;
 - b. penilaian profesional terhadap efektivitas Sistem Pengendalian Intern dan proses Tata Kelola Kementerian;
 - c. fasilitasi pelatihan/edukasi dan fasilitasi Tata Kelola, Manajemen Risiko, dan Sistem Pengendalian Intern Kementerian; dan
 - d. rekomendasi dalam rangka peningkatan efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern pemerintah, Manajemen Risiko, dan proses Tata Kelola Kementerian. **(permenKP)**
- (4) Pembangunan Sistem anti korupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf d, dilakukan melalui:

- 1) Zona Integritas menuju WBK/WBBM merupakan upaya dalam meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan kualitas pelayanan public; **(permenpan ZI)**
- 2) Program Pengendalian Gratifikasi merupakan program yang bertujuan untuk mengendalikan penolakan dan/atau penerimaan gratifikasi secara transparan dan akuntabel melalui serangkaian kegiatan yang melibatkan partisipasi aktif pegawai, masyarakat, dan dunia usaha dalam bentuk kegiatan penyusunan regulasi, pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi, pelaporan gratifikasi (penolakan, dan/atau penerimaan), peningkatan sumber daya manusia, alokasi anggaran, pemberian sanksi dan penghargaan, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi; **(permen kp 2021)**
- 3) Sistem Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan yang dimilikinya saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi, dan pensiun sebagai wujud transparansi; **(KPK/menpan)**
- 4) Whistle Blower System (WBS) merupakan sebuah mekanisme penyampaian dan penanganan pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang berkaitan dengan dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di lingkungan Kementerian; **(KPK/PermenKP)**
- 5) Sistem Pengendalian Kecurangan merupakan rangkaian program kegiatan yang secara komprehensif dirancang dan dilaksanakan oleh pimpinan dan manajemen untuk mencegah, mendeteksi, dan menindak kecurangan; **(ISO2016)**
- 6) Penanganan Benturan Kepentingan merupakan sebuah mekanisme dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi serta melaporkan situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya; **(permenKP)**
- 7) Manajemen Risiko merupakan proses tata kelola pengendalian risiko

yang terencana, proaktif, dan berkelanjutan meliputi penilaian risiko, kegiatan pengendalian, pemantauan, dan pelaporan pengendalian risiko, termasuk berbagai strategi yang dijalankan untuk mengelola risiko dan mengurangi dampaknya sampai dengan tujuan tercapai.

(permenKP)

- (5) Evaluasi internal dan eksternal integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf e, merupakan upaya untuk memetakan kondisi integritas dan capaian upaya pencegahan korupsi pada Kementerian.
- (6) Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf g, merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. **(Permen PAN dan RB No. 40 Tahun 2018)**
- (7) Akuntabilitas keuangan dan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf h, merupakan alat bantu untuk mengarahkan penggunaan sumber daya kementerian dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka menengah maupun jangka pendek, sehingga peluang terjadinya tindak pidana korupsi dapat dicegah. **(PermenKP 31)**
- (8) Pengadaan barang/jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf I, mendorong pengadaan barang dan jasa dilakukan secara elektronik (*e-procurement* dan *e-purchasing*) yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, kehematan, adil, tidak diskriminatif, dan efektivitas pengadaan barang/jasa di lingkungan kementerian. **(PermenKP 31)**
- (9) Prosedur Operasional Standar (POS) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf j, untuk mendorong standar operasional prosedur dibuat dengan jelas dan terukur, sehingga dapat menjamin efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.
- (10) Keterbukaan Informasi Publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf k, untuk meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan negara termasuk dalam pengelolaan anggaran dan mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

- (11) Pengelolaan Aset sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf 1, merupakan proses pengelolaan aset berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas dan kepastian nilai.

Pasal 21

Penerapan komponen sistem integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20, mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Manajemen Risiko Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme

Pasal 22

- (1) Manajemen resiko korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (3) huruf b, dilakukan dalam rangka pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- (2) Manajemen resiko Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
- a. Penetapan tujuan;
 - b. Identifikasi risiko;
 - c. Analisis risiko;
 - d. Evaluasi risiko;
 - e. Penanganan risiko; dan
 - f. Monitoring dan evaluasi.

Pasal 23

- (1) Penetapan tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk mengetahui potensi terjadinya KKN pada kegiatan di unit kerja, dan posisi strategis pegawai ASN dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian.
- (2) Identifikasi risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b, dilakukan untuk mengidentifikasikan kegiatan, posisi strategis pegawai ASN, penyebab dan proses terjadinya peristiwa risiko yang dapat menyebabkan KKN pada kegiatan baik yang bersifat internal unit maupun eksternal unit yang dapat menghalangi, menurunkan, atau menggagalkan tercapainya tujuan melalui identifikasi posisi strategis pemangku

- kepentingan dan identifikasi risiko KKN pada Kementerian.
- (3) Analisis risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf c, dilakukan dengan menilai:
 - a. Kemungkinan terjadinya risiko; dan
 - b. Dampak risiko.
 - (4) Evaluasi risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf d, dilakukan untuk pengambilan keputusan mengenai perlu tidaknya dilakukan penanganan risiko lebih lanjut serta prioritas penanganannya.
 - (5) Penanganan risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf e, dilakukan dengan mengidentifikasi berbagai opsi penanganan risiko yang tersedia dan memutuskan opsi penanganan risiko tersebut.
 - (6) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf f, dilakukan untuk memastikan bahwa manajemen risiko dan usulan perbaikan telah dilaksanakan sesuai rencana.

Pasal 23

- (1) Kemungkinan risiko sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (3) huruf a, meliputi:
 - a. Tingkat Kemungkinan 1 atau hampir tidak terjadi, peristiwa hanya akan timbul pada kondisi yang luar biasa, dan presentase 0-10%;
 - b. Tingkat Kemungkinan 2 atau jarang terjadi, peristiwa diharapkan tidak terjadi dan persentase antara 10-30%;
 - c. Tingkat Kemungkinan 3 atau kemungkinan terjadi, peristiwa kadang-kadang bisa terjadi dan persentase antara 30-50%;
 - d. Tingkat Kemungkinan 4 atau sering terjadi, peristiwa sangat mungkin terjadi pada sebagian kondisi dan persentase antara 50-90%;
 - e. Tingkat Kemungkinan 5 atau hampir pasti terjadi, peristiwa selalu terjadi hampir pada setiap kondisi dan persentase >90%.
- (2) Dampak risiko sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (3) huruf b, berupa analisis semi kuantitatif dan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan metode skala, dan dinyatakan dalam frekuensi, serta tingkat dampak yang meliputi:
 - a. Tingkat dampak 1 atau sangat rendah, berdampak hanya pada individu;
 - b. Tingkat dampak 2 atau rendah, berdampak kepada unit kerja;

- c. Tingkat dampak 3 atau sedang, berdampak pada kementerian;
 - d. Tingkat dampak 4 atau tinggi, berdampak pada kementerian dan masyarakat; dan
 - e. Tingkat dampak 5 atau sangat tinggi, berdampak pada kementerian, masyarakat dan negara.
- (3) Berdasarkan hasil perkalian antara jumlah kemungkinan dan dampak risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diperoleh hasil analisis risiko dan status risiko.
- (4) Kemungkinan risiko, dampak risiko hasil analisis risiko dan status risiko sebagaimana dimaksud pada Pasal 23, dilakukan penilaian dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran 7 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V

KOORDINASI DAN KOLABORASI PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 24

- (1) Dalam pelaksanaan pembangunan integritas, KPI melakukan koordinasi baik internal maupun eksternal.
- (2) Koordinasi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan:
 - a. Tim Reformasi Birokrasi Kementerian;
 - b. Tim Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja Eselon I;
 - c. Sub Tim Reformasi Birokrasi pada unit kerja Eselon II dan UPT; dan
 - d. Agen Perubahan pada Unit kerja Eselon I dan UPT di lingkungan kementerian.
- (3) Koordinasi dan kolaborasi eksternal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan dengan:
 - a. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b. Komisi Pemberantasan Korupsi;
 - c. Ombudsman; dan/atau
 - d. Kementerian/Organisasi/Lembaga/Pemerintah Daerah lain.

BAB VI PENGAWASAN PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 24

- (1) Pengawasan pembangunan integritas di lingkungan kementerian dilakukan oleh Inspektorat Jenderal.
- (2) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Menteri paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pengawasan pembangunan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Inspektur Jenderal.

BAB VII PENGHARGAAN

Pasal 25

- (1) Menteri dapat memberikan penghargaan kepada Unit Kerja Eselon I, dan/atau UPT di lingkungan Kementerian yang memiliki prestasi terbaik berdasarkan hasil Pengawasan pembangunan integritas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usulan Inspektur Jenderal.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat berupa:
 - a. pemberian fasilitas kerja;
 - b. pemberian kesempatan melakukan studi banding dalam/luar negeri;
 - c. tugas belajar; dan/atau
 - d. bentuk-bentuk penghargaan lainnya yang wajar, yang bila memerlukan biaya berasal dari sumber yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

- (1) KPI harus sudah dibentuk dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.
- (2) AP unit kerja Eselon I dan UPT yang sudah dibentuk, harus menyesuaikan

dengan Peraturan Menteri ini dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

Pasal 27

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/PERMEN-KP/2016 tentang Pembangunan Integritas di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1248); dan
2. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 62/PERMEN-KP/2017 tentang Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1852), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal Juli 2021
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA

.....

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal Juli 2021

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

(.....)

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,

(.....)

| Lembar Pengesahan | | |
|--------------------------|--------------|-------|
| No | Nama Pejabat | Paraf |
| 1. | | |
| 2. | | |

LAMPIRAN 1
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN
 DAN PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN
 INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

Kegiatan Utama pada Tahap Persiapan

| No. | Kegiatan | Tujuan | Keluaran |
|------------|-------------------------------------|---|--|
| 1. | Pembentukan Tim/Komite oleh PPK/PyB | Memastikan implementasi pembangunan Integritas ASN yang bersifat lintas unit kerja berjalan secara akuntabel. | 1. Tim Supervisi – atau dengan nama lain –Pembangunan Integritas Pegawai ASN; 2. Tim yang dibentuk harus selaras dengan Tim pelaksana reformasi birokrasi. |
| 2. | Deklarasi Komitmen Bersama | Membangun komitmen bersama untuk melaksanakan program pembangunan Integritas pegawai ASN. | Tersedia dokumen pencaanangan atau deklarasi komitmen bersama selaras dengan pembangunan zona Integritas. |
| 3. | Asesmen Awal | Memetakan profil awal Integritas pegawai ASN, dan faktor pendukung. | 1. Peta Asesmen Pegawai ASN sebagai dasar tinjauan Tim dalam melihat kesiapan individu dan organisasi untuk berubah dalam rangka membangun Integritas pegawai ASN 2. Hasil asesmen digunakan untuk melihat peta kondisi |

| No. | Kegiatan | Tujuan | Keluaran |
|-----|--|---|---|
| | | | pegawai ASN berada pada tahap apa, sehingga manajemen perubahan dapat menyesuaikan. |
| 4. | Penyusunan Rencana Aksi | <i>Roadmap</i> pencapaian maturitas pembangunan Integritas Pegawai ASN dapat dibuat lebih SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Timebound</i>). | Tersedia dokumen Rencana Aksi dan <i>Roadmap</i> pencapaian Maturitas pembangunan Integritas Pegawai ASN. |
| 5. | Rencana Pelatihan dan Penyusunan Kurikulum | Fasilitasi bagi Pimpinan Birokrasi, AP, dan Narasumber dalam melaksanakan pelatihan/ <i>coaching, mentoring, dan counselling</i> . | Tersedia Panduan, Kurikulum, Silabus Pelatihan, dan Rencana Pelatihan pembangunan Integritas Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah sesuai dengan hasil asesmen awal. |
| 6. | Rekrutment dan Seleksi Agen Perubahan (AP) | AP terpilih akan dapat mengakselerasi pembangunan Integritas Pegawai ASN di lingkungan kerjanya. | Tersedia AP yang ditetapkan oleh pimpinan lembaga/organisasi dalam jumlah yang memadai. |

LAMPIRAN 2
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN INTEGRITAS
 DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
 KELAUTAN DAN PERIKANAN

Kegiatan Utama pada Tahapan Pelaksanaan

| No. | Kegiatan | Tujuan | Metode/Cara |
|-----|--|--|---|
| 1. | Kampanye Integritas | 1. Membangun komunikasi terencana dan berkelanjutan untuk mendapatkan dukungan akan pembangunan Integritas Pegawai ASN; 2. Menciptakan dampak tertentu yaitu terbangunnya ekosistem yang mendukung pembangunan Integritas pegawai ASN pada setiap subtahapan pembangunan. | 1. Media daring/ <i>online</i> ; 2. Media fisik dan luring/ <i>offline</i> ; 3. Interaksi antaranggota. |
| 2. | Pembentukan wadah berbagi (<i>sharing knowledge</i>) | 1. Menyediakan tempat untuk saling berkomunikasi, diskusi, dan belajar; 2. Wadah untuk <i>Knowledge Sharing</i> dalam internal IP; 3. Menyediakan wadah untuk berproses dalam membangun Integritas pegawai ASN dengan berbagi atau | 1. Forum daring/ <i>online</i> ; 2. Pertemuan rutin di dalam satker atau unit kerja dan atau kedeputian dalam internal IP atau antar IP. |

| No. | Kegiatan | Tujuan | Metode/Cara |
|-----|--|---|---|
| | | bertukar pengalaman, praktek terbaik, kendala dan cara mengatasinya, dan lain sebagainya di dalam IP. | |
| 3. | Penguatan Kepemimpinan Catatan: Kegiatan dan fokus akan berbeda pada setiap subtahapan sesuai dengan tujuan dimasing-masing subtahap pembangunan Integritas pegawai ASN. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun komitmen pimpinan; 2. Membangun <i>role model</i>; 3. Membangun individu-individu yang dapat menjadi contoh dalam berperilaku/bertindak, menjadi mentor ataupun pelatih, membangun aspek <i>leadership</i> di dalam diri masing-masing individu. | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Training</i>/pelatihan; 2. <i>Mentoring</i>; 3. <i>Coaching</i>; 4. Penugasan terbimbing. |
| 4. | Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan individu Catatan: Kegiatan akan berbeda sesuai dengan tujuan di masing-masing subtahap pada tahap pembangunan Integritas pegawai ASN. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkuat kapabilitas (kemampuan) dan kesanggupan individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai kriteria Integritas pegawai ASN; 2. Menyediakan panduan dalam bentuk kurikulum pendidikan pada masing-masing subtahap. | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Training</i>/pelatihan; 2. <i>Mentoring</i>; 3. <i>Coaching</i>; 4. Penugasan terbimbing. |
| 5. | Pemantauan (Pengendalian dan Pengawasan), dan Evaluasi | Memastikan pembangunan Integritas pegawai ASN dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Interview acak; 2. Asesmen akhir program; 3. Audit rutin; 4. Survei oleh pihak lain untuk memberikan <i>feedback</i> dari masyarakat. |

DRAFT

LAMPIRAN 3
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN
 INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

Kegiatan pada Subtahap Membangun Kesadaran

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|-----|--|--|---|--|
| 1. | Penguatan Kepemimpinan | 1. Membangun komitmen Bersama dalam membangun Integritas pegawai ASN 2. Memberikan gambaran arah organisasi yang dikelola berbasis Integritas | 1. Menyamakan Bahasa kebijakan menjadi bahasa yang lebih operasional; 2. Menyuarakan pengetahuan tentang kode etik dan kode perilaku; 3. Memberikan Contoh perilaku. | 1. Forum rutin; 2. Slogan dan atau kampanye kode etik dan kode perilaku. |
| 2. | Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Individu (Level Dasar) | 1. Menguatkan level pengetahuan (kognitif); 2. Membangun kesadaran pentingnya Integritas pegawai ASN dalam mencapai tujuan organisasi; 3. Meningkatkan pemaknaan terhadap peran sebagai pegawai ASN. | 1. Menyusun kurikulum pembangunan Integritas pegawai ASN; 2. Melakukan pelatihan Pembangunan Integritas Pegawai ASN; 3. Melakukan pembinaan Melalui kegiatan Wadah Berbagi (<i>knowledge sharing</i>) | 1. Dalam kelas; 2. Luar kelas melalui Penugasan; 3. <i>Coaching</i> dan <i>Counselling</i> . |

LAMPIRAN 4
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN
 DAN PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN
 INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

Kegiatan pada Subtahap Membangun Pemahaman

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|-----|---|--|---|---|
| 1. | Penguatan Kepemimpinan | Membangun <i>role Model</i> . | 1. Pelatihan khusus level pimpinan; 2. Memberikan Contoh melalui Perilaku. | 1. Kelas; 2. Penugasan; 3. Arahan Pimpinan. |
| 2. | Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Individu (Level Menengah) | 1. Memperkuat kapasitas dan Kapabilitas individu pada level afektif (menghayati); 2. Meningkatkan pemahaman Integritas melalui pengetahuan akan faktor-faktor pembangun Integritas. | 1. <i>Training/ coaching/ mentoring</i> Sesuai dengan kurikulum pembangunan Integritas pegawai ASN; 2. Utilisasi forum komunikasi dan berbagi pengetahuan. | 1. Kelas; 2. Luar kelas; 3. Penugasan; 4. Bedah kasus. |
| | | Meningkatkan ketrampilan " <i>soft skill</i> " <i>team work</i> dan mengasah faktor-faktor pembangun Integritas. | 1. Penugasan dan mentoring; 2. Mendayagunakan forum komunikasi dan berbagi pengetahuan. | Penugasan kelompok |
| | | Meningkatkan ketrampilan menjadi pendengar aktif dan kemampuan mengolah secara internal. | 1. Pelatihan/ <i>coaching</i> ; 2. Mendayagunakan wadah komunikasi. | Dialog kinerja |

LAMPIRAN 5
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN
 DAN PERIKANAN REPUBLIK
 INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN
 INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

Kegiatan pada Subtahap Membangun Penerimaan

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|-----|---|--|--|--|
| 1. | Penguatan Kepemimpinan | Membangun Situasi kolaboratif, supervisi melalui penugasan kepada staf secara langsung atau memberikan pengalaman pada staf berada dalam situasi moral yang dilematis (<i>conflict of interest</i>). | 1. Pelatihan khusus level pimpinan untuk menjadi sumber inspirasi; 2. Menjadi <i>role model</i> dalam perilaku; 3. Memperkuat kemampuan <i>mentoring, coaching, counselling</i> . | 1. Rapat staf informal (informal meeting); 2. Menulis artikel Bersama. |
| 2. | Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Individu (Level Atas) | Menguatkan kapabilitas dan kesanggupan individu untuk mewujudkan Integritas dalam bentuk perilaku di lingkungan kerja. | 1. <i>Coaching/mentoring</i> , dan penugasan khusus; 2. Pelatihan: Pemahaman Integritas pegawai ASN (lanjutan) sesuai dengan kurikulum pembangunan Integritas pegawai ASN yang telah disusun oleh masing-masing | 1. Dalam dan luar kelas; 2. Asesmen sebelum pelatihan, Pelatihan, asesmen setelah pelatihan; 3. Penugasan; 4. Pembahasan. |

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|-----|----------|--|--|---|
| | | | instansi. | |
| | | Menguatkan kapabilitas dan kesanggupan individu menghayati peran dan fungsi ASN sebagai profesi. | Pelatihan lanjutan: Pengenalan dan Penerimaan Diri dengan berbagai metode. | 1. Utilisasi wadah komunikasi; 2. <i>Blog</i> ; 3. <i>Story telling</i> . |
| | | Meningkatkan kekuatan etis melalui pengolahan pikir dan rasa. | Pelatihan: membangun Daya Nalar. | 1. Penugasan; 2. Studi kasus. |
| | | Meningkatkan sensitifitas terhadap situasi moral yang dihadapi. | Pelatihan: membangun keberanian moral. | 1. Penugasan; 2. <i>Mentoring</i> ; 3. <i>Coaching</i> . |

LAMPIRAN 6
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI
 LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN
 DAN PERIKANAN

Kegiatan pada Subtahap Membangun Kepemilikan

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|-----|---|---|--|--|
| 1. | Penguatan Kepemimpinan | 1. Memberikan <i>mentoring</i> dan <i>coaching</i> ; 2. Menginspirasi. | 1. Membangun <i>role model</i> bagi pimpinan; 2. Pelatihan khusus pada level pimpinan untuk keterampilan <i>mentoring</i> , <i>coaching</i> , <i>counselling</i> . | 1. Keteladanan; 2. Dialog; 3. <i>Briefing</i> rutin; 4. Pertemuan informal dengan staf. |
| 2. | Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Individu (Level Ahli) | 1. Memperkuat kemampuan dan kesanggupan individu untuk memunculkan perilaku Integritas Pegawai ASN (psikomotorik); 2. Operasionalisasikan peran dan fungsi ASN kedalam bentuk perilaku yang mencerminkan Integritas; 3. Meningkatkan kekuatan etis; 4. Meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan <i>problem solving</i> | 1. Pelatihan sesuai dengan kurikulum: Membangun Keberanian Moral; 2. Pelatihan lanjutan dan pemantapan sesuai dengan kurikulum: Pengenalan Dan Penerimaan Diri (kebermaknaan diri); 3. Pelatihan dengan tujuan membangun Daya Nalar (lanjutan dengannbedah | 1. Penugasan; 2. <i>Coaching</i> ; 3. <i>Mentoring</i> ; 4. Bedah kasus; 5. Dialog; 6. Studi kasus; 7. Evaluasi diri (<i>diary</i>). |

| No. | Kegiatan | Tujuan | Cara Melakukan | Media |
|------------|-----------------|----------------------|---|--------------|
| | | dalam situasi Moral, | kasus konkret); 4. Pelatihan dengan tujuan membangun keberanian moral (lanjutan dengan bedah kasus dan penugasan). | |

DRAFT

LAMPIRAN 7
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN
 DAN PERIKANAN REPUBLIK
 INDONESIA
 NOMOR TAHUN 2021
 TENTANG PEMBANGUNAN
 INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
 PERIKANAN

Analisis risiko

Analisis dilakukan dengan menilai kemungkinan terjadinya risiko dan dampak risiko. Jenis analisis risiko yaitu analisis semi kuantitatif dan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan metode skala, dan dinyatakan dalam frekuensi, serta tingkat dampak. Matriks kemungkinan dan dampak terjadinya risiko sebagaimana tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Kemungkinan Risiko

| TINGKAT KEMUNGKINAN | KETERANGAN |
|------------------------|--|
| 1-Hampir Tidak Terjadi | - Peristiwa hanya akan timbul pada kondisi yang luar biasa - Persentase 0-10% |
| 2-Jarang Terjadi | - Peristiwa diharapkan tidak terjadi - Persentase antara 10-30% |
| 3-Kemungkinan Terjadi | - Peristiwa kadang-kadang bisa terjadi - Persentase antara 30-50% |
| 4-Sering Terjadi | - Peristiwa sangat mungkin terjadi pada sebagian kondisi - Persentase antara 50-90% |
| 5-Hampir Pasti Terjadi | - Peristiwa selalu terjadi hampir ada setiap kondisi - Persentase >90% |

Tabel 2. Dampak Risiko

| TINGKAT DAMPAK | KETERANGAN |
|-----------------|---|
| 1-Sangat Rendah | Berdampak hanya pada individu |
| 2-Rendah | Berdampak Kepada Unit Kerja |
| 3-Sedang | Berdampak pada Kementerian |
| 4-Tinggi | Berdampak pada Kementerian dan masyarakat |
| 5-Sangat Tinggi | Berdampak pada Kementerian, |

Hasil analisis risiko merupakan status risiko yang diperoleh dari perkalian jumlah kemungkinan dengan dampak risiko.

$$\text{Status Risiko} = \text{Kemungkinan} \times \text{Dampak}$$

Hasil analisis risiko dan status risiko sebagaimana tersebut pada Tabel 3 dan 4 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Analisis terhadap Tingkat Risiko

| PETA RISIKO | | Dampak | | | | |
|-------------|----------------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kemungkinan | | Sangat Rendah | Rendah | Sedang | Tinggi | Sangat Tinggi |
| 5 | Hampir pasti terjadi | Yellow | Orange | Red | Red | Red |
| 4 | Sering terjadi | Blue | Yellow | Orange | Red | Red |
| 3 | Mungkin terjadi | Blue | Yellow | Yellow | Orange | Red |
| 2 | Jarang terjadi | Green | Blue | Yellow | Yellow | Orange |
| 1 | Hampir tidak terjadi | Green | Green | Blue | Blue | Yellow |

Tabel 4 Status Risiko

| Deskripsi | Level | Level dimulai dari status |
|---------------|-------|---------------------------|
| Sangat Tinggi | 5 | >15 |
| Tinggi | 4 | >10 s.d 15 |
| Sedang | 3 | >5 s.d 10 |
| Rendah | 2 | >3 s.d 5 |
| Sangat Rendah | 1 | 1 s.d 3 |

