



PERATURAN
MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 31/PERMEN-KP/2016
TENTANG
PEMBANGUNAN INTEGRITAS
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, perlu melakukan penguatan integritas;

b. bahwa penyebab terjadinya tindakan korupsi karena lemahnya sistem dan penegakan hukum, serta rendahnya integritas sumber daya manusia;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pembangunan Integritas di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi;
5. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
6. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
7. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111);
8. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 83/P Tahun 2016 tentang Penggantian Beberapa Menteri Negara Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019;
9. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1227).

MEMUTUSKAN :

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

Pasal 1

Pembangunan Integritas di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan merupakan acuan bagi Komite Integritas, Tunas Integritas, pimpinan unit kerja, dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun integritas untuk mewujudkan Kementerian yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 2

- (1) Dalam rangka membangun integritas organisasi melalui penyelarasan (*alignment*) dan jaminan (*assurance*) penyampaian tujuan organisasi, dibentuk Komite Integritas.
- (2) Komite Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Komite Pengarah dan Komite Pelaksana.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Komite Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 3

Pembangunan Integritas di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) Dalam rangka melaksanakan pembangunan integritas, perlu disusun *road map* pembangunan integritas oleh Komite Integritas.
- (2) *Road map* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 23 Agustus 2016

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 26 Agustus 2016
DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR 1248

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,



LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 31/PERMEN-KP/2016
TENTANG
PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) adalah salah satu permasalahan yang dihadapi Bangsa Indonesia dalam mencapai tujuan Negara, yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Penyebab terjadinya KKN dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: lemahnya sistem, lemahnya integritas Sumber Daya Manusia (SDM), dan permasalahan budaya. Pendeteksian dan pencegahan KKN melalui perbaikan sistem pengendalian internal dipandang belum cukup, mengingat KKN di Indonesia sudah menjadi tradisi yang berkelanjutan, dan erat kaitannya dengan nilai, perilaku, sistem, dan budaya. Pemberantasan KKN tidak dapat diselesaikan hanya dengan pendekatan represif, namun memerlukan pendekatan yang komprehensif termasuk pendekatan moral, psikologi, dan sosiologi sehingga diperlukan adanya pembangunan integritas melalui pembentukan sistem, internalisasi nilai, dan keteladanan kepemimpinan. Pembangunan integritas akan efektif dan efisien jika dilakukan dan dipimpin oleh orang-orang berintegritas tinggi, yang ditunjukkan dengan pernyataan dan itikad untuk membangun sistem integritas, memberikan keteladanan, dan mengambil kebijakan untuk menyediakan sumber daya bagi pembangunan sistem integritas organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) berperan aktif dalam mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional sehingga diperlukan komitmen integritas dari pimpinan dan seluruh jajaran KKP.

Untuk menyelaraskan dan menyamakan pemahaman dalam pembangunan integritas di lingkungan KKP, perlu diatur Pembangunan Integritas di Lingkungan KKP.

B. Tujuan

Tujuan Pembangunan Integritas di Lingkungan KKP ini adalah mewujudkan KKP yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:

1. Landasan Konseptual;
2. Mekanisme Pembangunan Integritas; dan
3. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Integritas.

D. Pengertian

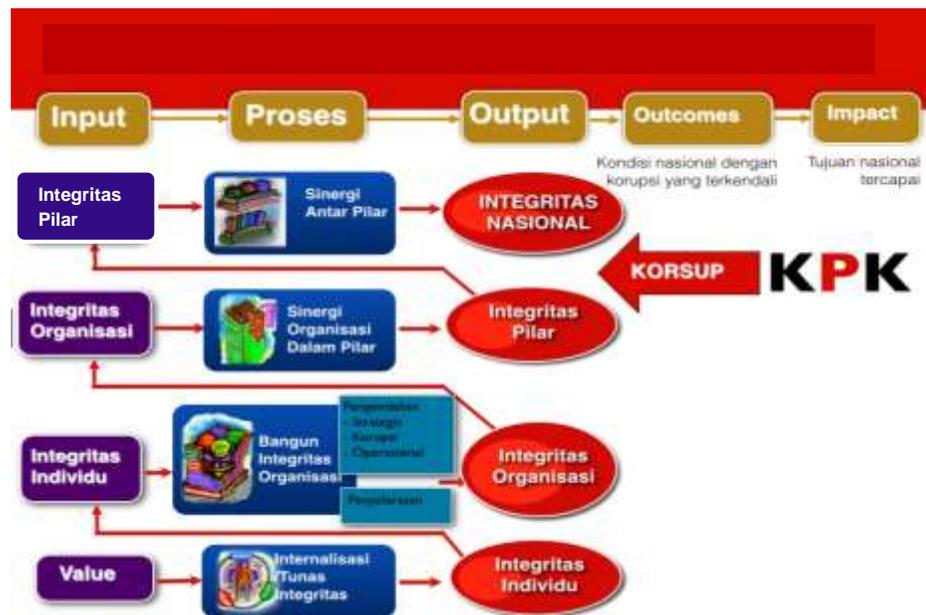
Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Kementerian adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan.
2. Menteri adalah Menteri Kelautan dan Perikanan.
3. Integritas adalah keselarasan antara pola pikir, perasaan, ucapan, dan tindakan dengan hati nurani.
4. Komite Integritas yang selanjutnya disingkat KI, adalah tim yang bertanggung jawab untuk mengelola pembangunan sistem integritas Kementerian.
5. Tunas Integritas yang selanjutnya disingkat TI, adalah aparatur Kementerian yang telah mengikuti pelatihan/*training of trainer* (ToT)/*workshop* tentang pembangunan integritas.
6. Penggerak Integritas yang selanjutnya disingkat PI, adalah TI yang menjadi motivator dan *role model* bagi individu lainnya di lingkungan Kementerian.
7. Agen Penggerak Integritas yang selanjutnya disingkat API, adalah PI terpilih yang mendorong dan berkontribusi dalam pembangunan integritas antar Kementerian/Lembaga/Organisasi/Pemerintah Daerah (KLOP).
8. Duta Integritas yang selanjutnya disingkat DI, adalah API terpilih yang mewakili Kementerian dalam pembangunan integritas nasional.

9. *Executive Brain Assesment* (EBA) adalah sebuah tes identifikasi potensi otak individu yang mendasari kapasitas sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan seseorang dalam aktivitasnya di Kementerian
10. *Assessment* Tunas Integritas adalah proses untuk memastikan bahwa TI yang terpilih merupakan personil yang memungkinkan untuk menyebarkan integritas dan dapat membangun sistem integritas sesuai dengan ruang lingkupnya.
11. Kolaborasi Tunas Integritas Nasional adalah forum komunikasi KLOP bersama Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam rangka membangun integritas nasional.

BAB II LANDASAN KONSEPTUAL

Integritas Nasional merupakan proses yang terpadu yang menempatkan faktor manusia sebagai faktor kunci perubahan, dan merupakan aspirasi bersama untuk mewujudkan budaya integritas melalui pendekatan nilai, sistem, dan kepemimpinan yang hasilnya tidak hanya berorientasi pada keluaran tetapi berorientasi hasil dan dampak. Untuk membangun integritas nasional dengan menggunakan Alur pikir pembangunan integritas sebagaimana tersebut Gambar 1.



Gambar 1. Alur Pikir Pembangunan Integritas Nasional

Pembangunan integritas pada dasarnya merupakan rangkaian sistem input, proses, dan output yang berkelanjutan. Komponen sistem tersebut terdiri dari:

- Value*, sebagai *input* untuk proses internalisasi/TI sehingga terbentuk integritas individu sebagai *output*;
- Integritas individu, sebagai *output* selanjutnya merupakan *input* bagi pembangunan sistem integritas organisasi melalui pengendalian dan penyelarasan integritas individu sehingga menghasilkan integritas organisasi;
- Integritas organisasi, sebagai *output* selanjutnya merupakan *input* bagi proses sinergi organisasi dalam pilar, sehingga menghasilkan integritas pilar;

d. integritas pilar, sebagai *output* selanjutnya merupakan *input* bagi sinergi antar pilar, sehingga menghasilkan integritas nasional.

Hasil keluaran integritas nasional tidak hanya berorientasi pada *output*, namun juga berorientasi pada *outcome* dan *impact*, yaitu:

- a. *Outcomes* yang akan dicapai adalah terwujudnya kondisi nasional yang maju dan berdaulat bersih dari korupsi; dan
- b. *Impact* yang akan dicapai adalah tujuan nasional, yaitu kesejahteraan masyarakat yang merata.

Pembangunan integritas nasional dimulai dari pembangunan integritas individu, integritas Kementerian, dan integritas pilar, yang merupakan proses sistematis yang terpadu. Konsep dan kerangka pembangunan integritas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembangunan Integritas Individu

Integritas individu merupakan konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas individu akan terbentuk apabila setiap pegawai di lingkungan Kementerian bekerja dengan mengedepankan keselarasan antara pola pikir, ucapan, dan tindakan sesuai hati nurani serta mentaati peraturan yang berlaku. Integritas individu terdiri dari tiga tingkatan, sebagai berikut:

- a. Rendah, yaitu berbuat jujur sesuai hati nurani;
- b. Sedang, yaitu berbuat jujur sesuai hati nurani dan konsisten walaupun terdapat godaan; dan
- c. Tinggi, yaitu berbuat jujur sesuai hati nurani dan konsisten walaupun terdapat godaan dan risiko.

Pembangunan integritas individu dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai integritas kepada setiap individu. Internalisasi nilai-nilai integritas dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), sosialisasi, pembinaan oleh atasan kepada bawahan dan sebaliknya, serta interaksi antar individu. Pelaksanaan diklat pembangunan integritas dapat dilakukan dalam bentuk diklat khusus maupun mewajibkan adanya materi atau kurikulum pembangunan integritas pada seluruh diklat yang dilaksanakan di Kementerian.

2. Pembangunan Integritas Kementerian

Integritas Kementerian dibangun dengan membentuk KI, TI, dan menyusun strategi pembangunan integritas. TI merupakan individu

terpilih yang memiliki tingkat integritas tinggi. Jumlah TI diharapkan mencapai minimal 20% dari total aparatur yang ada di Kementerian. Tingkat integritas yang dimiliki oleh TI akan mewujudkan integritas Kementerian dan diharapkan akan membuat 80% aparatur Kementerian berintegritas atau meningkat integritasnya.

Sistem integritas yang diterapkan di Kementerian dibangun melalui proses penyelarasan berbagai sistem integritas organisasi. Sistem integritas Kementerian terdiri dari 16 (enam belas) komponen sistem sebagai berikut:

- a. Seleksi dan Keteladanan Pimpinan;
- b. Kode Etik dan Kode Perilaku;
- c. Analisis Risiko terhadap Integritas;
- d. Peran Pengawasan Internal;
- e. Program Pengendalian Gratifikasi;
- f. Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan;
- g. *Whistle Blower System (WBS)*;
- h. Evaluasi Internal dan Eksternal Integritas;
- i. *Post Employment*;
- j. Pengungkapan Isu dan Uji Integritas;
- k. Sistem dan Kebijakan SDM (Rekrutmen, Manajemen, Kinerja, dan Pengembangan SDM);
- l. Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja;
- m. Pengadaan dan Kontrak Barang/Jasa;
- n. Kehandalan *System Operational Procedure (SOP)*;
- o. Keterbukaan Informasi Publik; dan
- p. Pengelolaan Aset.

Untuk menjamin penerapan sistem integritas tersebut dibentuk KI. KI merupakan forum khusus para pejabat yang pemilik posisi strategis di Kementerian dan diangkat melalui Keputusan Menteri.

3. Pembangunan Integritas Pilar

Integritas pilar merupakan sinergi dari KLOP berintegritas yang berkolaborasi untuk mewujudkan tujuan nasional. Salah satu tujuan kolaborasi tersebut adalah memastikan menurunnya tingkat korupsi, yang merupakan dampak dari naiknya integritas di Indonesia.

Kolaborasi yang dilakukan antar KLOP yang berintegritas mencakup dua hal, yaitu:

- a) Masing-masing KLOP menjalankan tugas fungsinya secara berintegritas dan berkolaborasi dengan KLOP lainnya dalam rangka membangun integritas nasional;
- b) Masing-masing KLOP yang berintegritas melakukan kolaborasi dengan saling menilai dan memberikan masukan terkait *Integrity Dashboard* masing-masing KLOP, saling belajar (studi banding), melakukan pendampingan, magang, dan penyediaan tenaga ahli (*coaching*);

Untuk mendukung kolaborasi tersebut di atas masing-masing KLOP harus memiliki kapasitas SDM yang kompeten, dana memadai, teknologi informasi, dan komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan.

BAB III

MEKANISME PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN

Dalam membangun integritas di lingkungan Kementerian, langkah yang dilakukan adalah dengan membentuk KI, TI, dan menyusun strategi pembangunan integritas.

A. Komite Integritas

Komite Integritas (KI) merupakan tim yang bertugas untuk membangun integritas Kementerian dan mengubah kekuasaan cenderung korupsi (*power tend to corrupt*) menjadi kekuasaan cenderung berintegritas (*power tend to integrity*). Dengan kata lain KI dapat membantu Kementerian untuk mengubah potensi KKN menjadi potensi integritas. Dalam pembangunan integritas tersebut KI melaksanakan fungsi yang diuraikan dalam 7 (tujuh) komponen, yaitu:

1. Pengendalian posisi kunci, dimaksudkan untuk menyiapkan pergantian pimpinan dan penyiapan pimpinan masa depan Kementerian secara berintegritas;
2. *Talent management*, diharapkan dapat mengelola SDM berintegritas di Kementerian;
3. Pengendalian strategis korupsi (risiko KKN), yaitu dengan mengidentifikasi dan menganalisis (menggunakan manajemen risiko) personil, sumber daya, dan investasi strategis agar terbebas dari KKN;
4. Penyelarasan visi dan misi Kementerian dengan cita-cita bangsa dan nilai-nilai universal;
5. Penyelarasan Sistem birokrasi dan sistem politik antara tingkat nasional dan daerah;
6. *Combined Assurance Plus*, *combined assurance* yang sudah selaras dengan berbagai kebutuhan pengelolaan sumber daya yang ideal serta sesuai dengan tujuan negara;
7. Pemberian dukungan terhadap pembentukan TI, sehingga dapat memenuhi jumlah TI Kementerian sebanyak 20%.

Kriteria Anggota KI

1. menduduki jabatan pimpinan tinggi madya setara eselon I atau jabatan pimpinan tinggi pratama setara eselon II;
2. mempunyai kemampuan untuk melakukan tindakan-tindakan manajerial;

3. mempunyai kemampuan untuk mendukung terbentuknya TI;
4. telah mengikuti *workshop* dan/atau diklat TI. Apabila calon anggota KI belum mengikuti *workshop* dan/atau diklat, maka dalam 1 (satu) tahun sejak terpilih menjadi anggota harus mengikuti *workshop* dan/atau diklat; dan
5. memiliki integritas.

Komite Integritas mempunyai tugas:

1. mengarahkan dan melakukan supervisi, serta menjamin ketersediaan sumber daya (SDM, keuangan/pendanaan, teknologi, informasi, dan komunikasi) yang dibutuhkan dalam pembangunan sistem integritas di lingkungan Kementerian;
2. membangun sistem integritas Kementerian melalui penyesuaian/ *alignment* dan *assurance* terhadap tujuan Kementerian;
3. berkontribusi dalam pembangunan sistem integritas nasional sesuai dengan peran dan kapasitas Kementerian;
4. menyelaraskan 7 (tujuh) elemen KI dan 16 (enam belas) komponen sistem integritas;
5. melakukan koordinasi dan kerja sama dengan KLOP dalam rangka melakukan pembangunan integritas kementerian, integritas pilar, dan integritas nasional;
6. menetapkan TI yang berperan sebagai PI, API, dan DI;
7. menyusun manajemen risiko KKN;
8. menyusun *roadmap* pembangunan integritas Kementerian;
9. menyampaikan laporan pembangunan integritas kepada Menteri secara berkala setiap 6 (enam) bulan.

Dalam melaksanakan tugasnya, KI melaksanakan sidang secara reguler. Sidang KI merupakan wadah untuk menyelaraskan dan mendorong pembangunan integritas dalam rangka pencapaian tujuan Kementerian. Sidang KI paling sedikit dilaksanakan 2 (dua) kali dalam satu tahun. Hasil sidang KI disampaikan kepada Menteri sebagai bahan penyusunan kebijakan.

B. Tunas Integritas

Tunas Integritas merupakan individu-individu yang memiliki nilai-nilai integritas dan menjadi motivator serta *role model* dalam pembangunan integritas. TI dibentuk untuk menyebarkan nilai-nilai

integritas kepada individu lainnya di lingkungan Kementerian. Kompetensi yang harus dimiliki oleh TI bukan hanya membuat dirinya berintegritas, tetapi juga mampu mempengaruhi individu lainnya untuk berintegritas. Kompetensi TI diperoleh melalui diklat khusus.

Pembentukan dan pengembangan TI diperlukan untuk memastikan tersedianya SDM Kementerian yang mampu melakukan upaya peningkatan integritas individu dan integritas Kementerian.

1. Tahapan Pembentukan TI

Dalam rangka pembentukan TI diperlukan tahapan sebagai berikut:

a. Analisis kebutuhan TI

Analisis kebutuhan TI dilakukan oleh KI sesuai dengan rencana kerja.

Jumlah TI diharapkan mencapai 20% dari total aparatur yang ada di Kementerian.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan calon TI adalah dengan menggunakan manajemen risiko KKN.

b. Pendidikan dan Pelatihan TI

Pendidikan dan Pelatihan TI diselenggarakan oleh Kementerian bekerja sama dengan KPK.

Diklat tersebut bertujuan agar TI:

- 1) memiliki pemahaman komprehensif tentang integritas individu, integritas organisasi, integritas pilar, dan integritas nasional untuk efektivitas pemberantasan korupsi;
- 2) memiliki kemampuan dasar integritas dalam pembangunan integritas di lingkungan Kementerian; dan
- 3) menguasai teknik internalisasi dan dapat menjadi motivator serta *role model* bagi individu lainnya.

c. Pengembangan TI

Pengembangan TI Kementerian dilakukan sebagai berikut:

1) Tunas Integritas

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi TI, yaitu:

- a) mengikuti diklat/*ToT/workshop* tentang pembangunan integritas, dengan syarat:
 - 1) pemegang posisi kunci atau posisi strategis berdasarkan hasil manajemen risiko KKN;
 - 2) memiliki integritas, komitmen dan kompetensi untuk melakukan perubahan;

b) ditetapkan oleh KI.

2) Penggerak Integritas

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi PI, yaitu:

a) telah menjadi TI;

b) telah mengikuti *assessment* terkait integritas dengan hasil baik;

c) hasil rekam jejak dari Biro Kepegawaian Kementerian dengan hasil baik;

d) ditetapkan oleh KI.

3) Agen Penggerak Integritas

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi API, yaitu:

a) telah menjadi PI;

b) telah mengikuti *integrity coaching clinic*;

c) telah mengikuti *assessment* terkait integritas dengan hasil baik;

d) hasil rekam jejak dari Biro Kepegawaian Kementerian dengan hasil baik;

e) telah memberikan materi integritas dalam kegiatan sosialisasi/*bimtek/workshop*/pelatihan; dan

f) ditetapkan oleh KI.

4) Duta Integritas

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi DI, yaitu:

a) telah menjadi API atau menjadi *role model* integritas Kementerian;

b) ditetapkan oleh KI.

2. Tugas TI

Tunas Integritas secara umum memiliki tugas mendorong, memotivasi dan menjadi *role model* bagi individu lain dalam pembangunan integritas di lingkungan Kementerian, integritas pilar, maupun integritas nasional. Selain tugas tersebut, TI juga dapat memiliki peran sebagai PI, API, dan DI dengan tugas sebagai berikut:

a. Penggerak Integritas

Selain melaksanakan tugas umum sebagai TI, PI memiliki tugas yaitu:

1) memberikan materi integritas dalam kegiatan sosialisasi/*bimtek/workshop*/pelatihan di lingkungan Kementerian;

- 2) melaksanakan program/kegiatan pembangunan integritas di Kementerian yang ditetapkan oleh KI;
- 3) membuat laporan setiap pelaksanaan tugas kepada KI.

b. Agen Penggerak Integritas

Selain melaksanakan tugas umum sebagai TI, API memiliki tugas:

- 1) memberikan materi integritas dalam kegiatan sosialisasi/ bimtek/*workshop*/pelatihan di lingkungan Kementerian dan KLOP lainnya;
- 2) melaksanakan program/kegiatan pembangunan integritas di Kementerian yang ditetapkan oleh KI;
- 3) membuat laporan setiap pelaksanaan tugas kepada KI.

c. Duta Integritas

Selain melaksanakan tugas umum sebagai TI, DI memiliki tugas, yaitu:

- 1) mensinergikan pembangunan integritas Kementerian, integritas pilar, dan integritas nasional; dan
- 2) melaporkan setiap pelaksanaan pembangunan integritas kepada KI.

C. Strategi Pembangunan Integritas

Pembangunan integritas di lingkungan Kementerian dilakukan melalui:

1. Pelaksanaan Elemen *Integrity Dashboard*

Integrity Dashboard merupakan alat pengendalian integritas yang berfungsi untuk mengetahui kondisi dan mengevaluasi tingkat integritas Kementerian, yang terdiri dari 7 (tujuh) elemen sebagaimana tersebut pada Gambar 2.



Gambar 2. *Integrity Dashboard*

Tujuh elemen *Integrity Dashboard* tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. *Level of Engagement*

Level of engagement merupakan pemetaan sejauh mana komitmen Kementerian dalam membangun integritas di lingkungan Kementerian. Terdapat 6 (enam) tingkatan *level of engagement*, yaitu:

- 1) organisasi tidak bergerak untuk membangun integritas;
- 2) organisasi kurang mendukung peran TI;
- 3) organisasi ikut dengan terpaksa dalam membangun integritas organisasinya;
- 4) membangun integritas organisasi hanya menjadi beban TI;
- 5) membangun integritas menjadi komitmen organisasi;
- 6) seluruh unsur organisasi membangun integritas dengan penuh dedikasi.

b. Tunas Integritas

Terdapat 3 (tiga) tingkatan TI untuk mengetahui jumlah TI di Kementerian, yaitu:

- 1) apabila jumlah TI \leq 75% dari 20% jumlah pegawai Kementerian;
- 2) apabila jumlah TI $>$ 75% dari 20% jumlah pegawai Kementerian;

- 3) apabila jumlah TI telah \geq 20% dari jumlah pegawai Kementerian

c. *Level of Sharing*

Level of sharing adalah pemetaan kemampuan Kementerian untuk membantu KLOP lainnya dalam proses pembangunan integritas. Terdapat 7 (tujuh) tingkatan *level of sharing*, yaitu:

- 1) mempunyai pengalaman pembangunan integritas tetapi gagal;
- 2) mempunyai pengalaman dan memberikan informasi dan data proses;
- 3) mempunyai pengalaman dan memberikan informasi dan data bukti keberhasilan;
- 4) mempunyai pengalaman dan memberikan kiat-kiat praktis yang terpola;
- 5) mempunyai SDM yang berpengalaman sebagai konsultan;
- 6) mempunyai pengalaman dan memberikan praktek magang di organisasi; dan
- 7) mempunyai pengalaman memberikan dukungan sumber daya sehingga pembangunan integritas tercapai.

d. *Level of Assurance*

Level of assurance adalah tingkat kemampuan Kementerian secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengendalian dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. *Level of assurance* dijabarkan dalam 7 (tujuh) tingkatan sebagai berikut:

- 1) Pengendalian Internal
Pengendalian internal secara formal telah diimplementasikan di Kementerian.
- 2) Pengendalian Internal yang Efektif
Pengendalian internal telah berjalan dengan efektif.
- 3) Pengendalian Internal yang Efektif Plus Manajemen Risiko
Pengendalian internal yang telah berjalan efektif dengan menggunakan manajemen risiko sehingga dapat mencapai tujuan.
- 4) Manajemen Risiko sebagai Sistem Peringatan Dini
Pengendalian internal telah berjalan efektif dengan menggunakan manajemen risiko sebagai sistem peringatan dini yang telah berfungsi.

5) *Assurance*

Manajemen risiko sebagai sistem peringatan dini telah berfungsi dan berjalan secara efektif.

6) *Combined Assurance*

Assurance yang dilakukan oleh unit-unit pemilik risiko dan internal audit telah dilakukan secara terintegrasi, sehingga efisien dan terhindar dari duplikasi.

7) *Combined Assurance Plus*

Combined assurance yang telah selaras dengan berbagai kebutuhan pengelolaan sumber daya yang ideal (pengelolaan SDM, teknologi, dan informasi) sesuai dengan misi Kementerian.

e. *Level of Alignment*

Level of alignment adalah tingkat kemampuan Kementerian untuk menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika dan perubahan lingkungan.

Level of alignment dijabarkan dalam 7 (tujuh) tingkatan sebagai berikut:

- 1) Kementerian memiliki dokumen perencanaan strategis (Renstra);
- 2) Dokumen Renstra disosialisasikan dengan baik sebagai acuan dalam mengarahkan dan mengelola Kementerian;
- 3) Dokumen Renstra Kementerian telah dijabarkan dan diselaraskan oleh unit-unit kerja dengan menggunakan pendekatan *Balanced Score Card* (BSC) atau metode lainnya;
- 4) Dokumen Renstra yang telah selaras diimplementasikan dalam praktek nyata pada Kementerian;
- 5) Kementerian telah mengembangkan faktor-faktor keselarasan yang disesuaikan dengan karakteristik dan lingkungan strategis Kementerian dengan tetap mengacu pada dokumen Renstra;
- 6) *Comprehensif alignment* diartikan bahwa Kementerian secara penuh menjamin penyelarasan seluruh faktor-faktor keselarasan secara berkelanjutan tanpa terpengaruh oleh pergantian kepemimpinan;

7) *Legend alignment* merupakan *comprehensif alignment* yang penyesuaian tidak terbatas pada ruang lingkup Kementerian, namun lebih luas untuk negara.

f. Komponen Sistem Integritas

Sistem integritas meliputi 16 (enam belas) komponen, yaitu:

1) Seleksi dan Keteladanan Pimpinan

Seleksi Pimpinan adalah proses pemilihan pimpinan yang memenuhi kriteria seleksi sesuai dengan kebutuhan, sedangkan keteladanan pimpinan merupakan perilaku yang terpuji, sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran serta dapat dijadikan contoh/*role model*.

Keteladanan pimpinan dapat ditunjukkan antara lain:

- 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 peristiwa gratifikasi;
- e) tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
- f) kinerja individu dengan hasil baik.

2) Kode Etik dan Kode Perilaku

Penegakan kode etik dan kode perilaku sebagai pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan pegawai dalam menjalankan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Dalam melaksanakan tugasnya, termasuk yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan di lingkungan Kementerian, perlu diatur secara jelas dalam Kode Etik dan Kode Perilaku dengan tujuan menghindari sikap dan tingkah laku koruptif.

3) Analisis Risiko terhadap Integritas

Analisis Risiko terhadap Integritas merupakan peta risiko yang dihasilkan dari identifikasi dan analisis terhadap potensi terjadinya KKN, yang dikelola dalam rangka pengendalian integritas.

4) Peran Pengawasan Internal

Pengawasan internal dapat memberikan:

- a) keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian;
 - b) memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian; dan
 - c) memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian.
- 5) **Pengelolaan Gratifikasi**
Pengelolaan terhadap peristiwa gratifikasi yang dialami oleh pegawai di lingkungan Kementerian berupa penolakan, penerimaan, pemberian, dan pemberian atas permintaan, sesuai dengan Peraturan Kementerian terkait Pengendalian Gratifikasi;
- 6) **Revitalisasi pelaporan harta kekayaan**
Pemenuhan kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) merupakan salah satu upaya strategis pencegahan korupsi melalui penerapan azas transparansi yang wajib bagi aparatur negara dan diperbaharui secara berkala sesuai ketentuan. Pelaporan harta kekayaan dijadikan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan.
- 7) ***Whistle Blower System (WBS)***
Whistle blower system merupakan suatu sistem penanganan pengaduan tindak pidana korupsi dalam rangka meningkatkan partisipasi pegawai untuk melaporkan tindak pidana korupsi yang diketahui di lingkungan kerjanya. Laporan yang diterima ditindaklanjuti dan dijamin kerahasiaannya bagi pelapor.
- 8) **Evaluasi Internal dan Eksternal Integritas**
Evaluasi terhadap pembangunan integritas dilakukan menggunakan *Integrity Dashboard*. Evaluasi internal dilakukan oleh KI minimal satu kali dalam setahun, sedangkan evaluasi eksternal dilakukan oleh minimal tiga KLOP lain minimal 2 tahun sekali.
- 9) ***Post Employment***
Post employment merupakan program pembinaan terhadap purna tugas pegawai Kementerian. Kebijakan ini mengatur

kegiatan di lingkungan Kementerian, yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh mantan pegawai terkait kerahasiaan negara, baik yang berstatus pensiun maupun yang masih aktif namun telah beralih tugas ke instansi lainnya, dengan tujuan menghindari terjadinya tindak pidana korupsi.

10) Pengungkapan isu dan uji integritas

Melakukan penyampaian isu terkait KKN dan pelayanan publik di lingkungan Kementerian dengan maksud untuk menguji integritas.

11) Sistem dan Kebijakan SDM

Pengelolaan sistem dan kebijakan SDM dilakukan melalui:

- a) Pelaksanaan rekrutmen secara terbuka dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan yang bertujuan untuk menjaring SDM aparatur yang berkualitas dan berintegritas;
- b) Pengukuran kinerja individu yang bertujuan untuk mendorong peningkatan peran, kompetisi, dan perilaku individu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Kementerian;
- c) Promosi jabatan melalui seleksi terbuka yang bertujuan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal melalui kompetisi yang sehat, terutama untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Muda. Promosi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Muda untuk PNS yang berasal dari eksternal dilaksanakan apabila di lingkungan internal tidak terdapat PNS yang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi. Hal ini sesuai dengan pembinaan karir tertutup dalam arti Negara.

12) Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja

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.

13) Pengadaan Barang/Jasa

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.

14) Keandalan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur dibuat dengan jelas dan terukur, sehingga dapat menjamin efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

15) Keterbukaan Informasi Publik

Keterbukaan informasi publik bertujuan untuk meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan negara termasuk dalam pengelolaan anggaran dan mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

16) Pengelolaan Aset

Proses pengelolaan aset yang optimal dilakukan melalui perencanaan kebutuhan dan penganggaran yang efisien, pengadaan yang transparan, penggunaan dan pemanfaatan yang efektif dan tepat sasaran, pengamanan dan pemeliharaan yang terjamin dan berkelanjutan, penilaian yang sesuai, pemindahtanganan yang efektif, pemusnahan dan penghapusan yang tepat, penatausahaan yang tertib, pembinaan, pengawasan dan pengendalian yang efektif.

g. Komponen Komite Integritas

Komite Integritas melaksanakan fungsi yang diuraikan dalam 7 (tujuh) komponen, yaitu:

1) Pengendalian Posisi Kunci

Anggota Komite Integritas merupakan Pejabat yang memiliki posisi kunci (eselon I atau eselon II) di Kementerian yang diharapkan mendukung pengendalian SDM yang berintegritas, berkompeten dan sebagai dan sebagai TI serta memberi

masukannya terkait hal tersebut kepada para pimpinan Kementerian.

2) *Talent Management*

Talent management merupakan suatu proses manajemen SDM terkait dengan:

- a) pengembangan dan peningkatan integritas, kompetensi, dan komitmen pegawai baru;
- b) pemeliharaan dan pengembangan integritas, kompetensi, dan komitmen pegawai yang ada di Kementerian;
- c) menarik sebanyak mungkin pegawai yang memiliki integritas, kompetensi, dan komitmen.

3) Pengendalian Strategis Korupsi

Komite Integritas melakukan pengendalian strategis KKN dengan menggunakan manajemen risiko KKN.

4) Penyelarasan Visi dan Misi

Komite Integritas harus dapat menyelaraskan visi dan misi Kementerian dengan unit kerja serta visi dan misi Kementerian dengan Negara.

5) Penyelarasan Sistem Birokrasi dan Sistem Politik

Penyelarasan *Talent Management* dan sistem politik melalui kebijakan Kementerian dan kebijakan daerah.

6) *Combined Assurance Plus*

Komite Integritas harus dapat menjamin terlaksananya manajemen risiko, sistem peringatan dini, pengawasan internal yang terintegrasi secara efisien dan efektif sehingga tujuan Kementerian tercapai.

7) Mendukung TI

Komite Integritas harus dapat menjamin terbentuknya TI dan efektivitas pelaksanaan tugas TI.

2. Pengendalian Strategis KKN

Pengendalian strategis KKN adalah upaya untuk memastikan hubungan, kewenangan, pelaksanaan kegiatan strategis yang merupakan potensi KKN, kemudian dikoordinasikan dan dikelola menjadi potensi integritas. Pengendalian strategis KKN lebih menekankan pada aspek pencegahan dibandingkan dengan penindakan.

Pengendalian strategis KKN dilaksanakan melalui penerapan manajemen risiko KKN sebagai upaya pengelolaan risiko berstatus tinggi dan sangat tinggi yang diperoleh dari proses identifikasi, analisis, pengendalian, dan pemantauan risiko.

Dalam penerapannya, pengendalian strategis KKN dilakukan melalui proses:

a. Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan adalah untuk mengetahui unit kerja, kegiatan, dan posisi kunci di lingkup Kementerian yang berpotensi terjadi KKN

b. Identifikasi Risiko

Mengidentifikasi kegiatan, posisi kunci, 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.

1) Identifikasi Posisi Kunci Pemangku Kepentingan

Proses identifikasi posisi kunci pemangku kepentingan dilakukan dengan mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan strategis di setiap unit kerja eselon I yang menjadi kunci pencapaian tujuan strategis Kementerian dan menguraikan proses bisnis dalam pelaksanaan kegiatan strategis. Pemangku kepentingan yang dimaksud merupakan posisi strategis di lingkungan internal dan eksternal Kementerian yang memiliki risiko KKN.

2) Identifikasi Risiko KKN

Setelah melakukan identifikasi pemangku kepentingan dari pihak internal dan eksternal organisasi dalam proses bisnis kegiatan strategis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan identifikasi terhadap risiko-risiko KKN yang mungkin dilakukan oleh para pemangku kepentingan dalam proses bisnis kegiatan strategis tersebut.

c. 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 pada 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, masyarakat dan Negara

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

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{Status} \\ \text{Risiko} \end{array}} = \boxed{\text{Kemungkinan}} \times \boxed{\text{Dampak}}$$

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					
4	Sering terjadi					
3	Mungkin terjadi					
2	Jarang terjadi					
1	Hampir tidak terjadi					

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

d. Evaluasi Risiko

Evaluasi risiko dilakukan untuk pengambilan keputusan mengenai perlu tidaknya dilakukan penanganan risiko lebih lanjut serta prioritas penanganannya.

e. Penanganan Risiko

Penanganan risiko dilakukan dengan mengidentifikasi berbagai opsi penanganan risiko yang tersedia dan memutuskan opsi penanganan risiko tersebut. Penanganan risiko diarahkan pada akar permasalahan dan bukan hanya pada gejala permasalahan. Bila terdapat *residual risk*/risiko eksternal yang belum dapat

tertangani dilakukan kolaborasi penanganan dengan KLOP terkait dalam forum kolaborasi TI Nasional.

f. Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi dimaksudkan untuk memastikan bahwa manajemen risiko dan usulan perbaikan telah dilaksanakan sesuai rencana.

Output dari manajemen risiko KKN adalah menghasilkan peta risiko KKN, untuk mengetahui dan meminimalkan risiko potensi terjadinya KKN yang kemudian dijadikan potensi untuk menginternalisasi nilai-nilai integritas.

BAB IV
MONITORING DAN EVALUASI
PEMBANGUNAN INTEGRITAS KEMENTERIAN

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui perkembangan atau capaian pembangunan integritas di Kementerian. Monitoring dan evaluasi tersebut dilaksanakan oleh KI terhadap:

1. *Road map* Pembangunan Integritas;
2. Rencana Aksi PI, API dan DI;
3. Partisipasi Pembangunan Integritas Nasional.

Hasil Monitoring dan evaluasi dilaporkan setiap satu tahun sekali kepada Menteri.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUSI PUDJIASTUTI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi,

