



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1378, 2021

KEMEN-KP.
Pencabutan.

Pembangunan

Integritas.

PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 49 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 serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme melalui pembangunan integritas di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu mengganti Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/PERMEN-KP/2016 tentang 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 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);
5. 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 instansi pemerintah.

2. 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. Pencanangan 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 atas kepemimpinan, kebijakan dan strategi, nilai-nilai integritas, dan instrumen atau sistem.
7. Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme yang selanjutnya disingkat KKN adalah suatu tindakan yang sangat merugikan bagi setiap kalangan masyarakat dan negara, dikarenakan korupsi, kolusi, dan nepotisme hanya menguntungkan suatu pihak tertentu yang memiliki

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

8. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
9. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
10. Komite Pembangunan Integritas Kementerian Kelautan dan Perikanan yang selanjutnya disebut KPI Kementerian adalah tim yang mengoordinasikan pembangunan Integritas di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
11. Agen Perubahan yang selanjutnya disingkat 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.
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 unit yang melaksanakan tugas teknis operasional

dan/atau tugas teknis penunjang di lingkungan Kementerian.

17. Inspektorat Jenderal adalah Inspektorat Jenderal Kementerian.
18. Inspektur Jenderal adalah Inspektur Jenderal Kementerian.

BAB II

PENYELENGGARAAN PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 2

- (1) Pembangunan Integritas Kementerian terdiri atas:
 - a. pembangunan Integritas Pegawai ASN; dan
 - b. pembangunan Integritas Organisasi.
- (2) Pembangunan Integritas Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan mengelola faktor:
 - a. keyakinan, yaitu nilai dasar Integritas yang telah terinternalisasi dalam individu;
 - b. daya nalar, yaitu kemampuan individu menata dan mengatur diri sendiri, proaktif, dan responsif; dan
 - c. keberanian moral, yaitu kekuatan mental individu dan kepercayaan diri dalam membuat keputusan moral untuk menyelesaikan persoalan etika.
- (3) Pembangunan Integritas Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan:
 - a. penerapan komponen sistem Integritas; dan
 - b. manajemen risiko KKN.

BAB III
PEMBANGUNAN INTEGRITAS PEGAWAI ASN

Bagian Kesatu
Strategi

Pasal 3

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

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

Pasal 4

- (1) Kepemimpinan birokrasi dan AP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a diukur berdasarkan indikasi keberhasilan pimpinan birokrasi dan AP secara profesional dan berintegritas mampu melakukan berbagai terobosan dan inovasi yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.
- (2) Indikasi keberhasilan kepemimpinan birokrasi dan AP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui metode atau cara paling sedikit:
 - a. seleksi dan penetapan AP dan penyusunan Rencana Aksi;
 - b. penilaian AP berbasis Rencana Aksi, yang meliputi:
 1. persiapan dengan membangun instrumen penilaian; dan
 2. pelaksanaan penilaian pembangunan Integritas Pegawai ASN.
 - c. dialog dan pendampingan, pelatihan, dan konsultasi secara berkala untuk Pegawai ASN oleh pimpinan birokrasi; dan
 - d. monitoring dan evaluasi pembangunan Integritas Pegawai ASN secara berkala oleh Inspektorat Jenderal.

Pasal 5

- (1) Sinergitas dengan sistem kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b diukur berdasarkan indikasi keberhasilan keterpaduan antara pembangunan Integritas Pegawai ASN dengan pembangunan Integritas Organisasi.
- (2) Indikasi keberhasilan sinergitas dengan sistem kelembagaan sebagaimana dimaksud pada 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; dan
 - d. memantapkan pembangunan sistem antikorupsi.

Pasal 6

- (1) Penguatan kapasitas Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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. dialog dan pendampingan, pelatihan, dan konsultasi oleh pimpinan atau AP;
 - c. pemberian penghargaan kepada Pegawai ASN Kementerian untuk mendorong penguatan internal; dan
 - d. internalisasi kode etik dan kode perilaku organisasi.

Bagian Kedua
Implementasi

Paragraf 1
Umum

Pasal 7

Implementasi pembangunan Integritas Pegawai ASN dilakukan melalui tahapan:

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

Paragraf 2
Persiapan

Pasal 8

- (1) Persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan dengan melaksanakan kegiatan yang meliputi:
 - a. pembentukan tim yang memiliki tugas menangani reformasi birokrasi pada masing-masing Unit Kerja Eselon I;
 - b. Pencanaan;
 - c. asesmen awal;
 - d. penyusunan Rencana Aksi;
 - e. rencana pelatihan dan penyusunan kurikulum; dan
 - f. rekrutmen dan seleksi AP.
- (2) Ketentuan mengenai tujuan dan keluaran kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Paragraf 3
Pelaksanaan

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilakukan melalui:
 - a. kegiatan utama yang mengacu pada hasil asesmen awal; dan
 - b. kegiatan sub/alternatif yang mengacu pada tingkat kematangan/maturitas Integritas Pegawai ASN.
- (2) Kegiatan utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui:
 - a. kampanye Integritas;
 - b. pembentukan wadah berbagi;
 - c. penguatan kepemimpinan;
 - d. penguatan kemampuan dan kesanggupan Pegawai ASN; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (3) Ketentuan mengenai tujuan dan metode atau cara pelaksanaan kegiatan utama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 10

Kegiatan sub/alternatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b terdiri atas:

- a. subtahap kesadaran;
- b. subtahap pemahaman;
- c. subtahap penerimaan; dan
- d. subtahap kepemilikan.

Pasal 11

- (1) Subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a bertujuan untuk menumbuhkan arti penting Integritas bagi diri sendiri dan lingkungan kerja.

- (2) Kriteria subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
- a. mengetahui dan merasakan pentingnya Integritas Pegawai ASN bagi kehidupan pribadi, unit kerja, dan Kementerian;
 - b. mengetahui dan menjelaskan kembali:
 1. nilai dalam budaya organisasi;
 2. keyakinan;
 3. tujuan organisasi;
 4. peran dan fungsi ASN sebagai profesi; dan
 5. aturan terkait kode etik dan kode perilaku.
 - c. menunjukkan atensi dan penghargaan terhadap orang lain; dan
 - d. menyiapkan diri, baik mental, fisik, dan emosi, dalam menghadapi perubahan terkait implementasi Integritas.
- (3) Kegiatan subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
- a. penguatan kepemimpinan; dan
 - b. penguatan kemampuan dan kesanggupan Pegawai ASN pada level dasar.
- (4) Ketentuan mengenai tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap kesadaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

- (1) Subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b bertujuan untuk membangun pemahaman Pegawai ASN terhadap bentuk-bentuk perilaku yang menggambarkan Integritas Pegawai ASN dan mempertahankan bentuk perilaku Integritas dalam memori sebagai hasil proses belajar.
- (2) Kriteria subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:

- 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 keterampilan yang kompleks yang dibutuhkan untuk implementasi Integritas dengan bantuan/bimbingan dengan meniru dan uji coba.
- (3) Kegiatan subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
- a. penguatan kepemimpinan; dan
 - b. peningkatan kemampuan dan kesanggupan Pegawai ASN pada level menengah.
- (4) Ketentuan mengenai tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap pemahaman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 13

- (1) Subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c bertujuan untuk membangun penerimaan Pegawai ASN dengan mulai menginternalisasi keyakinan dasar dari faktor pembangun Integritas sebagai suatu keutamaan bagi diri sendiri dan lingkungan kerja, serta mampu memproduksi perilaku

dan tindakan yang sesuai dengan kualitas pribadi Integritas Pegawai ASN.

- (2) Kriteria subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - 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 ke dalam 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/objek, serta mengekspresikan nilai tersebut dalam perilaku; dan
 - h. melakukan kegiatan pada tingkat keterampilan yang lebih sulit untuk implementasi Integritas, sehingga terbiasa melakukan tugas rutusnya dengan cara yang sesuai dengan kriteria Integritas.
- (3) Kegiatan subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. penguatan kepemimpinan; dan
 - b. peningkatan kemampuan dan kesanggupan Pegawai ASN pada level atas.
- (4) Ketentuan mengenai tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap penerimaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 14

- (1) Subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d bertujuan untuk menjadikan Integritas sebagai ciri dasar Pegawai ASN yang permanen.
- (2) Kriteria subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - 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 dilematis dan benturan kepentingan di lingkungan kerja Kementerian;
 - f. meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;
 - g. membentuk sistem nilai dan budaya organisasi dengan mengharmonisasikannya ke dalam perilaku dan tindakan Integritas;
 - h. mengendalikan perilaku berdasarkan nilai dasar Integritas dan memperbaiki hubungan intrapersonal, interpersonal, dan sosial;
 - i. melakukan kemahirannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai ASN, dengan kecepatan, ketepatan, efisiensi, dan efektivitas kerja; dan
 - j. mengembangkan keahlian dan memodifikasi pola sesuai dengan yang dibutuhkan.
- (3) Kegiatan subtahap kepemilikan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. penguatan kepemimpinan; dan
 - b. peningkatan kemampuan dan kesanggupan Pegawai ASN pada level ahli.
- (4) Ketentuan mengenai tujuan, cara, dan media yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan subtahap

kepemilikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Paragraf 4

Penilaian

Pasal 15

- (1) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c dilakukan dengan menggunakan instrumen dengan mengacu pada:
 - a. format penilaian dengan tes; dan
 - b. format penilaian nontes.
- (2) Format penilaian dengan tes sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a digunakan untuk mengukur derajat Integritas Pegawai ASN melalui seperangkat pertanyaan yang terstruktur, standar, dan objektif.
- (3) Hasil penilaian dengan tes sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan dalam bentuk angka yang dapat diagregasikan dalam bentuk indeks Integritas pada level organisasi.
- (4) Format penilaian dengan tes mencakup:
 - a. domain Integritas individu, yang meliputi faktor pembangun Integritas Pegawai ASN;
 - b. skala pengukuran, dengan menggunakan skala pengukuran interval;
 - c. format pertanyaan, untuk menentukan interpretasi dan rekomendasi hasil pengukuran berupa norma dan derajat Integritas Pegawai ASN yang dibuat berdasarkan skor hasil respon peserta tes terhadap pertanyaan; dan
 - d. metode analisis, untuk melakukan analisis terhadap hasil tes dengan menggunakan metode *item respons theory* atau metode lain sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Format penilaian nontes sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b digunakan untuk mengukur derajat Integritas Pegawai ASN melalui:

- a. penelusuran rekam jejak, untuk menggali informasi kualitatif dan terstruktur melalui informasi dari lingkungan kerja, lembaga pemantau, lembaga pengawas, dan uji publik;
 - b. observasi, untuk memantau perkembangan Pegawai ASN baik horizontal maupun vertikal; dan
 - c. wawancara terstruktur, untuk menggali informasi terkait dengan perkembangan Integritas Pegawai ASN.
- (6) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk:
- a. pemetaan profil Integritas;
 - b. perbaikan proses pembangunan Integritas Pegawai ASN; dan
 - c. perbaikan kualitas Integritas Organisasi dalam mendukung pembangunan Integritas Pegawai ASN.

BAB IV

PEMBANGUNAN INTEGRITAS ORGANISASI

Bagian Kesatu

Penerapan Komponen Sistem Integritas

Pasal 16

Penerapan komponen sistem Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) huruf a dilakukan pada tingkat Kementerian, Unit Kerja Eselon I, dan UPT meliputi:

- a. keteladanan pimpinan;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. peran pengawasan internal;
- d. pembangunan sistem antikorupsi;
- e. evaluasi internal dan eksternal Integritas;
- f. sistem merit;
- g. akuntabilitas keuangan dan kinerja;
- h. pengadaan barang/jasa;
- i. standar operasional prosedur;
- j. keterbukaan informasi publik; dan

- k. pengelolaan aset.

Pasal 17

- (1) Keteladanan pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 atau laporan harta kekayaan ASN;
 - 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 16 huruf b merupakan pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan Pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari dengan yang salah satu tujuannya untuk menghindari sikap dan tingkah laku koruptif.
- (3) Peran pengawasan internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c merupakan pengawasan 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 pemerintah, manajemen risiko, dan proses tata kelola Kementerian;

- c. fasilitasi pelatihan/edukasi dan fasilitasi sistem pengendalian intern pemerintah, manajemen risiko, dan proses tata kelola Kementerian; dan
 - d. rekomendasi dalam rangka peningkatan efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah, manajemen risiko, dan proses tata kelola Kementerian.
- (4) Pembangunan sistem antikorupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d dilakukan melalui:
- a. zona Integritas menuju WBK/WBBM, merupakan upaya dalam meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas dari KKN, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik;
 - b. 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, peningkatan sumber daya manusia, alokasi anggaran, pemberian sanksi dan penghargaan, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi;
 - c. sistem pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara dan/atau laporan harta kekayaan ASN, merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan yang dimilikinya saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi, dan pensiun sebagai wujud transparansi;
 - d. *whistle blower system*, 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;
- e. sistem pengendalian kecurangan, merupakan rangkaian program kegiatan yang secara komprehensif dirancang dan dilaksanakan oleh pimpinan dan manajemen untuk mencegah, mendeteksi, dan menindak kecurangan;
 - f. 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; dan
 - g. 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.
- (5) Evaluasi internal dan eksternal Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf e merupakan upaya untuk memetakan kondisi Integritas dan capaian upaya pencegahan korupsi pada Kementerian.
- (6) Sistem merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf f 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.
- (7) Akuntabilitas keuangan dan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf g 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.

- (8) Pengadaan barang/jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf h untuk mendorong pengadaan barang/jasa dilakukan secara elektronik yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, kehematan, adil, tidak diskriminatif, dan efektivitas pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian.
- (9) Standar operasional prosedur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf i 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 16 huruf j 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 KKN.
- (11) Pengelolaan aset sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf k merupakan proses pengelolaan aset berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai.

Pasal 18

Penerapan komponen sistem Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 17 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Manajemen Risiko KKN

Pasal 19

Manajemen risiko KKN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) huruf b dilakukan dalam rangka pencegahan KKN melalui:

- a. penetapan tujuan;
- b. identifikasi risiko;
- c. analisis risiko;
- d. evaluasi risiko;
- e. penanganan risiko; dan
- f. monitoring dan evaluasi.

Pasal 20

- (1) Penetapan tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 19 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 19 huruf c dilakukan dengan menilai:
 - a. kemungkinan terjadinya risiko; dan
 - b. dampak risiko.
- (4) Evaluasi risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d dilakukan untuk pengambilan keputusan mengenai perlu tidaknya dilakukan penanganan risiko lebih lanjut serta prioritas penanganannya.
- (5) Penanganan risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 19 huruf f dilakukan untuk memastikan

manajemen risiko dan usulan perbaikan telah dilaksanakan sesuai rencana.

Pasal 21

- (1) Kemungkinan terjadinya risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. tingkat kemungkinan 1 atau hampir tidak terjadi, yaitu peristiwa hanya akan timbul pada kondisi yang luar biasa dan persentase 0 (nol) persen sampai dengan 10 (sepuluh) persen;
 - b. tingkat kemungkinan 2 atau jarang terjadi, yaitu peristiwa diharapkan tidak terjadi dan persentase lebih dari 10 (sepuluh) persen sampai dengan 30 (tiga puluh) persen;
 - c. tingkat kemungkinan 3 atau kemungkinan terjadi, yaitu peristiwa kadang-kadang bisa terjadi dan persentase lebih dari 30 (tiga puluh) persen sampai dengan 50 (lima puluh) persen;
 - d. tingkat kemungkinan 4 atau sering terjadi, yaitu peristiwa sangat mungkin terjadi pada sebagian kondisi dan persentase lebih dari 50 (lima puluh) persen sampai dengan 90 (sembilan puluh) persen; dan
 - e. tingkat kemungkinan 5 atau hampir pasti terjadi, peristiwa selalu terjadi hampir pada setiap kondisi dan persentase lebih dari 90 (sembilan puluh) persen.
- (2) Dampak risiko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b berupa analisis semikuantitatif 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 kepada individu;
 - b. tingkat dampak 2 atau rendah, berdampak kepada unit kerja;

- c. tingkat dampak 3 atau sedang, berdampak kepada Kementerian;
 - d. tingkat dampak 4 atau tinggi, berdampak kepada Kementerian dan masyarakat; dan
 - e. tingkat dampak 5 atau sangat tinggi, berdampak kepada Kementerian, masyarakat, dan negara.
- (3) Berdasarkan hasil perkalian antara jumlah kemungkinan terjadinya risiko dan dampak risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diperoleh hasil analisis risiko dan status risiko.
 - (4) Ketentuan mengenai format penilaian kemungkinan terjadinya risiko, dampak risiko, hasil analisis risiko, dan status risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 22

- (1) Menteri bertanggung jawab terhadap pembangunan Integritas di lingkungan Kementerian.
- (2) Menteri mendelegasikan tanggung jawab pembangunan Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada:
 - a. Sekretaris Jenderal;
 - b. pimpinan Unit Kerja Eselon I; dan
 - c. kepala UPT.
- (3) Sekretaris Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a 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 Kementerian.
- (4) Pimpinan Unit Kerja Eselon I dan kepala UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c 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. menyusun manajemen risiko KKN;
 - d. melaksanakan manajemen risiko KKN yang dihasilkan oleh KPI Kementerian pada unit kerja masing-masing;
 - e. melaksanakan pembangunan Integritas pada unit kerja masing-masing;
 - f. melaksanakan pembangunan zona Integritas menuju WBK/WBBM pada unit kerja masing-masing;
 - g. melaksanakan rekrutmen dan seleksi serta pembinaan AP pada unit kerja masing-masing;
 - h. melaksanakan kegiatan Pencanaan pada unit kerja masing-masing;
 - i. melaksanakan asesmen awal atau pemetaan profil awal pembangunan Integritas pada unit kerja masing-masing; dan
 - j. melakukan koordinasi pembangunan Integritas dengan Inspektorat Jenderal dan KPI Kementerian.
- (5) Ketentuan mengenai format Manajemen Risiko KKN sebagaimana dimaksud pada ayat 4 huruf c tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 23

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Integritas dibentuk kelembagaan di lingkungan Kementerian.
- (2) Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. KPI Kementerian, yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri; dan
 - b. AP Unit Kerja Eselon I dan/atau UPT pada unit kerja masing-masing, yang ditetapkan dengan keputusan pimpinan Unit Kerja Eselon I.

Pasal 24

- (1) KPI Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. komite pengarah; dan
 - b. komite pelaksana.
- (2) Komite pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. pimpinan Unit Kerja Eselon I; dan
 - b. Kepala Biro/Pusat di lingkungan Sekretariat Jenderal, Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan, dan Inspektur di lingkungan Inspektorat Jenderal.
- (3) Komite pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang terdiri atas:
 - a. ketua, yang berasal dari unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal yang menangani sumber daya manusia aparatur dan organisasi;
 - b. sekretaris, yang berasal dari unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal yang menjadi penanggung jawab area manajemen perubahan; dan
 - c. anggota, yang berasal dari perwakilan Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kementerian.

Pasal 25

KPI Kementerian 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 KKN 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; dan
- i. menyampaikan laporan secara tertulis atas pelaksanaan tugas kepada Menteri secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 26

- (1) AP Unit Kerja Eselon I dan/atau UPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. koordinator; dan
 - b. anggota.
- (2) Mekanisme pembentukan AP Unit Kerja Eselon I dan/atau UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) AP Unit Kerja Eselon I dan UPT 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 melancarkan proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan; dan
 - e. sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit kerjanya dengan para pengambil keputusan.
- (2) Selain memiliki peran dan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), AP Unit Kerja Eselon I dan UPT memiliki tugas:
 - a. melakukan koordinasi dan sinergi dengan KPI Kementerian dan Tim Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-masing;
 - b. menyusun rencana kerja AP pada Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-masing;

- c. melakukan internalisasi tentang rencana tindak perubahan dan rencana aksi pembangunan integritas dan/atau program reformasi birokrasi pada Unit Kerja Eselon I dan UPT masing-masing; dan
- d. 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.

BAB VI

KOORDINASI DAN KOLABORASI PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 28

- (1) Dalam pelaksanaan pembangunan integritas, KPI Kementerian melakukan koordinasi dan kolaborasi baik internal maupun eksternal.
- (2) Koordinasi dan kolaborasi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. Tim Reformasi Birokrasi Kementerian;
 - b. Tim Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja Eselon I;
 - c. Subtim Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja Eselon II dan UPT; dan
 - d. AP pada Unit kerja Eselon I dan UPT di lingkungan Kementerian.
- (3) Koordinasi dan kolaborasi eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b. Komisi Pemberantasan Korupsi;
 - c. Ombudsman Republik Indonesia;
 - d. kementerian/lembaga/pemerintah daerah; dan/atau
 - e. organisasi kemasyarakatan.

BAB VII MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 29

- (1) Inspektorat Jenderal melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan Integritas di lingkungan Kementerian secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengetahui perkembangan, permasalahan, dan upaya perbaikan yang harus dilakukan dalam pembangunan Integritas.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Menteri sebagai pertimbangan perbaikan dalam kebijakan pembangunan Integritas.

BAB VIII PENGAWASAN PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Pasal 30

- (1) Pengawasan pembangunan Integritas di lingkungan Kementerian dilakukan oleh Inspektorat Jenderal.
- (2) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Menteri paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Petunjuk pelaksanaan pengawasan pembangunan Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Inspektur Jenderal.

BAB IX PENGHARGAAN

Pasal 31

- (1) Menteri dapat memberikan penghargaan kepada:
 - a. Pegawai ASN di lingkungan Kementerian; dan

- b. 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) berupa piagam.
- (4) Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pegawai ASN di lingkungan Kementerian dapat diberikan bentuk penghargaan berupa:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kenaikan pangkat istimewa;
 - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi;
 - d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan; dan/atau
 - e. penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

- (1) KPI Kementerian 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 33

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. 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

- b. 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 34

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 15 Desember 2021

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 Desember 2021

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

ttd

BENNY RIYANTO

LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN DAN KELUARAN KEGIATAN PADA TAHAP PERSIAPAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	KELUARAN
1	Pembentukan Tim yang Memiliki Tugas Menangani Reformasi Birokrasi pada Masing-Masing Unit Kerja Eselon I	Memastikan implementasi pembangunan Integritas Pegawai ASN yang bersifat lintas unit kerja berjalan secara akuntabel.	Terbentuknya tim pembangunan Integritas yang memiliki tugas menangani reformasi birokrasi pada masing-masing unit Kerja Eselon I.
2	Pencanangan	Membangun komitmen bersama untuk melaksanakan program pembangunan Integritas Pegawai ASN.	Tersedianya dokumen Pencanangan yang selaras dengan pembangunan zona Integritas.
3	Asesmen Awal	Memetakan profil awal Integritas Pegawai ASN dan faktor pendukung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peta asesmen Pegawai ASN sebagai dasar tinjauan tim dalam melihat kesiapan individu dan organisasi untuk berubah dalam rangka membangun Integritas Pegawai ASN; dan 2. Hasil asesmen digunakan untuk melihat peta kondisi Pegawai ASN berada pada tahap apa sehingga manajemen

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	KELUARAN
			perubahan dapat menyesuaikan.
4	Penyusunan Rencana Aksi	<i>Roadmap</i> pencapaian maturitas pembangunan Integritas Pegawai ASN dapat dibuat lebih SMART (<i>Specific, Measureable, Achieveable, Relevant, dan Timebound</i>).	Tersedianya 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 dialog dan pendampingan, pelatihan, dan konsultasi secara berkala untuk Pegawai ASN.	Tersedianya panduan, kurikulum, silabus pelatihan, dan rencana pelatihan pembangunan Integritas Pegawai ASN pada Kementerian sesuai dengan hasil asesmen awal.
6	Rekrutmen dan Seleksi AP	AP terpilih dapat mengakselerasi pembangunan Integritas Pegawai ASN di lingkungan kerjanya.	Tersedia AP pada Unit Kerja Eselon I dan/atau UPT yang ditetapkan dengan keputusan pimpinan Unit Kerja Eselon I.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN II
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN DAN METODE ATAU CARA PELAKSANAAN
 KEGIATAN UTAMA PADA TAHAP PELAKSANAAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	METODE/CARA
1	Kampanye Integritas	<ol style="list-style-type: none"> Membangun komunikasi terencana dan berkelanjutan untuk mendapatkan dukungan pembangunan Integritas Pegawai ASN; dan Menciptakan dampak tertentu yaitu terbangunnya ekosistem yang mendukung pembangunan Integritas Pegawai ASN pada setiap subtahap pembangunan. 	<ol style="list-style-type: none"> Media daring; Media fisik dan luring; dan Interaksi antaranggota.
2	Pembentukan Wadah untuk Berbagi	<ol style="list-style-type: none"> Menyediakan tempat untuk saling berkomunikasi, diskusi, dan belajar; Wadah untuk berbagi (<i>knowledge sharing</i>) pada masing-masing unit kerja; dan 	<ol style="list-style-type: none"> Forum daring; dan Pertemuan rutin di dalam satker dan/atau unit kerja pada masing-masing unit kerja atau antarkementerian/ lembaga.

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	METODE/CARA
		3. Menyediakan wadah untuk berproses dalam membangun Integritas Pegawai ASN dengan berbagi atau bertukar pengalaman, praktik terbaik, kendala dan cara mengatasinya, dan lain sebagainya pada masing-masing unit kerja.	
3	Penguatan Kepemimpinan *	1. Membangun komitmen pimpinan; 2. Membangun panutan (<i>role model</i>); dan 3. Membangun individu yang dapat menjadi contoh dalam berperilaku/bertindak, menjadi mentor ataupun pelatih, membangun aspek kepemimpinan di dalam diri masing-masing individu.	1. Pelatihan; 2. Dialog dan pendampingan; 3. Pembinaan; dan 4. Penugasan terbimbing.
4	Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN *	1. Meningkatkan kemampuan dan kesanggupan individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai kriteria Integritas Pegawai ASN; dan 2. Menyediakan panduan dalam bentuk kurikulum pendidikan pada masing-masing subtahap pembangunan.	1. Pelatihan; 2. Dialog dan pendampingan; 3. Pembinaan; dan 4. Penugasan terbimbing.
5	Pemantauan dan	Memastikan	1. Interview acak;

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	METODE/CARA
	Evaluasi	pembangunan Integritas Pegawai ASN dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan.	2. Asesmen akhir program; 3. Audit rutin; dan 4. Survei oleh pihak lain untuk memberikan masukan (<i>feedback</i>) dari masyarakat.

*) Keterangan:

Kegiatan dan fokus akan berbeda pada setiap subtahapan sesuai dengan tujuan masing-masing subtahap pembangunan Integritas Pegawai ASN untuk:

1. Penguatan Kepemimpinan; dan
2. Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN III
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN, CARA, DAN MEDIA YANG DIGUNAKAN DALAM
 PELAKSANAAN KEGIATAN SUBTAHAP KESADARAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
1	Penguatan Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> Membangun komitmen bersama dalam membangun Integritas Pegawai ASN; dan Memberikan gambaran arah organisasi yang dikelola berbasis Integritas. 	<ol style="list-style-type: none"> Menyamakan bahasa kebijakan menjadi bahasa yang lebih operasional; Menyuarakan pengetahuan tentang kode etik dan kode perilaku; dan Memberikan contoh melalui perilaku. 	<ol style="list-style-type: none"> Forum rutin; dan Slogan dan/atau kampanye kode etik dan kode perilaku.
2	Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN pada Level Dasar	<ol style="list-style-type: none"> Menguatkan level pengetahuan pada level kognitif; Membangun kesadaran pentingnya Integritas Pegawai ASN dalam mencapai tujuan 	<ol style="list-style-type: none"> Menyusun kurikulum pembangunan Integritas Pegawai ASN; Melakukan pelatihan pembangunan Integritas Pegawai ASN; dan Melakukan pembinaan melalui 	<ol style="list-style-type: none"> Dalam kelas; Luar kelas melalui penugasan; dan Pembinaan, pelatihan dan konsultasi.

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
		organisasi; dan 3. Meningkatkan pemaknaan terhadap peran sebagai Pegawai ASN.	kegiatan wadah untuk berbagi (<i>knowledge sharing</i>).	

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN IV
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN, CARA, DAN MEDIA YANG DIGUNAKAN DALAM
 PELAKSANAAN KEGIATAN SUBTAHAP PEMAHAMAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
1	Penguatan Kepemimpinan	Membangun panutan (<i>role model</i>)	1. Pelatihan khusus level pimpinan; dan 2. Memberikan contoh melalui perilaku.	1. Kelas; 2. Penugasan; dan 3. Arahan pimpinan.
2	Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN pada Level Menengah	1. Menguatkan kapasitas dan kapabilitas individu pada level afektif; dan 2. Meningkatkan pemahaman Integritas melalui pengetahuan akan faktor-faktor pembangun Integritas.	1. Pelatihan, pembinaan dan dialog serta pendampingan sesuai dengan kurikulum pembangunan Integritas Pegawai ASN; dan 2. Utilitas forum komunikasi dan berbagi pengetahuan.	1. Kelas; 2. Luar kelas; 3. Penugasan; dan 4. Bedah kasus.
		Meningkatkan keterampilan berinteraksi, kerja sama dan mengasah faktor-faktor pembangun Integritas.	1. Penugasan, dan dialog, serta pendampingan; 2. Mendayagunakan forum komunikasi dan berbagi pengetahuan.	Penugasan kelompok

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
		Meningkatkan keterampilan menjadi pendengar aktif dan kemampuan mengolah secara internal.	1. Pelatihan/ pembinaan; dan 2. Mendayagunakan wadah komunikasi.	Dialog kinerja

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN V
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN, CARA, DAN MEDIA YANG DIGUNAKAN DALAM
 PELAKSANAAN KEGIATAN SUBTAHAP PENERIMAAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
1	Penguatan Kepemimpinan	Membangun situasi kolaboratif, supervisi melalui penugasan kepada staf secara langsung atau memberikan pengalaman pada staf dalam situasi moral yang dilematis (<i>conflict of interest</i>).	1. Pelatihan khusus level pimpinan untuk menjadi sumber inspirasi; 2. Menjadi panutan (<i>role model</i>) dalam perilaku; dan 3. Meningkatkan kemampuan dialog dan pendampingan, pelatihan, dan konsultasi.	1. Rapat staf informal; dan 2. Menulis artikel bersama.
2	Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN pada Level Atas	Menguatkan kapabilitas dan kesanggupan individu untuk mewujudkan Integritas dalam bentuk perilaku di lingkungan kerja	1. Pembinaan, dialog dan pendampingan, serta penugasan khusus; dan 2. Pelatihan pemahaman Integritas Pegawai ASN lanjutan sesuai dengan kurikulum pembangunan Integritas Pegawai ASN yang telah disusun.	1. Dalam dan luar kelas; 2. Asesmen sebelum pelatihan, saat pelatihan, dan setelah pelatihan; 3. Penugasan; dan 4. Pembahasan.
		Menguatkan kapabilitas dan kesanggupan individu menghayati peran dan fungsi ASN	Pelatihan lanjutan pengenalan dan penerimaan diri melalui berbagai metode.	1. Pemanfaatan wadah komunikasi; 2. <i>Blog</i> ; dan 3. <i>Story telling</i> .

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
		sebagai profesi		
		Meningkatkan kekuatan etis melalui pengolahan pikir dan rasa	Pelatihan membangun daya nalar	1. Penugasan; dan 2. Studi kasus.
		Meningkatkan sensitivitas terhadap situasi moral yang dihadapi	Pelatihan membangun keberanian moral	1. Penugasan; 2. Dialog dan pendampingan; dan 3. Pembinaan.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN VI
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

TUJUAN, CARA, DAN MEDIA YANG DIGUNAKAN DALAM
 PELAKSANAAN KEGIATAN SUBTAHAP KEPEMILIKAN

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
1	Penguatan Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan dialog dan pendampingan, serta pembinaan; dan 2. Menginspirasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun panutan (<i>role model</i>) bagi pimpinan; dan 2. Pelatihan khusus pada level pimpinan untuk keterampilan dialog dan pendampingan, pembinaan, dan konsultasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan; 2. Dialog; 3. Pembekalan rutin; dan 4. Pertemuan informal dengan staf.
2	Penguatan Kemampuan dan Kesanggupan Pegawai ASN pada Level Ahli	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguatkan kemampuan dan kesanggupan individu untuk memunculkan perilaku Integritas Pegawai ASN pada level psikomotorik; 2. Operasionalisasi peran dan fungsi ASN ke dalam bentuk perilaku yang mencerminkan Integritas; 3. Meningkatkan kekuatan etis; dan 4. Meningkatkan kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan sesuai dengan kurikulum: membangun keberanian moral; 2. Pelatihan lanjutan dan pemantapan sesuai dengan kurikulum: pengenalan dan penerimaan diri; 3. Pelatihan dengan tujuan membangun daya nalar lanjutan dengan bedah kasus konkret; dan 4. Pelatihan dengan tujuan membangun keberanian moral lanjutan dengan bedah kasus dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penugasan; 2. Pembinaan; 3. Dialog dan pendampingan; 4. Bedah kasus; 5. Dialog; 6. Studi kasus; dan 7. Evaluasi diri (<i>diary</i>).

NO.	KEGIATAN	TUJUAN	CARA	MEDIA
		membuat keputusan dan memecahkan masalah (<i>problem solving</i>) dalam situasi moral.	penugasan.	

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN VII
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

FORMAT PENILAIAN KEMUNGKINAN TERJADINYA RISIKO,
 DAMPAK RISIKO, HASIL ANALISIS RISIKO, DAN STATUS RISIKO

Analisis Risiko dilakukan dengan menilai kemungkinan terjadinya risiko dan dampak risiko. Jenis analisis risiko yaitu analisis semikuantitatif dan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan metode skala dan dinyatakan dalam frekuensi serta tingkat dampak. Matriks kemungkinan terjadinya risiko dan dampak risiko tercantum dalam tabel berikut:

1. Kemungkinan Terjadinya Risiko

TINGKAT KEMUNGKINAN TERJADINYA RISIKO	KETERANGAN
Tingkat Kemungkinan 1 atau Hampir Tidak Terjadi	1. Peristiwa hanya akan timbul pada kondisi yang luar biasa; dan 2. Persentase 0 (nol) persen sampai dengan 10 (sepuluh) persen.
Tingkat Kemungkinan 2 atau Jarang Terjadi	1. Peristiwa diharapkan tidak terjadi; dan 2. Persentase lebih dari 10 (sepuluh) persen sampai dengan 30 (tiga puluh) persen.
Tingkat Kemungkinan 3 atau Kemungkinan Terjadi	1. Peristiwa kadang-kadang bisa terjadi; dan 2. Persentase lebih dari 30 (tiga puluh) persen sampai dengan 50 (lima puluh) persen.
Tingkat Kemungkinan 4 atau Sering Terjadi	1. Peristiwa sangat mungkin terjadi pada sebagian kondisi; dan 2. Persentase 50 (lima puluh) persen sampai dengan 90 (sembilan puluh) persen.

TINGKAT KEMUNGKINAN TERJADINYA RISIKO	KETERANGAN
Tingkat Kemungkinan 5 atau Hampir Pasti Terjadi	1. Peristiwa selalu terjadi hampir pada setiap kondisi; dan 2. Persentase lebih dari 90 (sembilan puluh) persen.

2. Dampak Risiko

DAMPAK RISIKO	KETERANGAN
Tingkat Dampak 1 atau Sangat Rendah	Berdampak hanya kepada individu
Tingkat Dampak 2 atau Rendah	Berdampak kepada unit kerja
Tingkat Dampak 3 atau Sedang	Berdampak kepada Kementerian
Tingkat Dampak 4 atau Tinggi	Berdampak kepada Kementerian dan masyarakat
Tingkat Dampak 5 atau Sangat Tinggi	Berdampak kepada Kementerian, masyarakat, dan negara

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

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

Matriks hasil analisis risiko dan status risiko tercantum dalam tabel berikut:

1. Hasil Analisis 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					

2. Status Risiko

Deskripsi	Level	Level Dimulai Dari Status
Sangat Tinggi	5	Lebih dari 15 (lima belas)
Tinggi	4	Lebih dari 10 (sepuluh) sampai dengan 15 (lima belas)
Sedang	3	Lebih dari 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh)
Rendah	2	Lebih dari 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima)
Sangat Rendah	1	1 (satu) sampai dengan 3 (tiga)

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SAKTI WAHYU TRENGGONO

LAMPIRAN VIII
 PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN
 PERIKANAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 49 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEMBANGUNAN INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

FORMAT MANAJEMEN RISIKO KKN

Manajemen Risiko KKN
 Unit Kerja :
 Kegiatan/Layanan Utama :
 Tujuan :
 Tahun :

No.	Bisnis Proses	Posisi Kunci	Risiko	Probabilitas	Dampak	Status Risiko	Rencana Kegiatan Pengendalian	Waktu	Pemantauan Kegiatan Pengendalian	Penanggung Jawab
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

