



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1927, 2017

KEMENKEU. Budaya Integritas. Panduan.

PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 26/PRT/M/2017

TENTANG

PANDUAN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS DI KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam setiap penyelenggaraan pembangunan, khususnya pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat, harus selalu berlandaskan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan daya dukung agar hasil pembangunan selain dapat dimanfaatkan untuk generasi sekarang juga dapat diwariskan pada generasi mendatang;
 - b. bahwa Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik akan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, pelayanan publik yang berkualitas serta kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi yang tinggi;
 - c. bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam upaya untuk mendukung terwujudnya ketahanan air, kedaulatan pangan, kedaulatan energi, pengembangan

wilayah, penguatan konektivitas nasional, perwujudan permukiman yang layak huni dan berkelanjutan termasuk pengusahaan penyediaan pembiayaan dan penyediaan rumah, industri konstruksi yang kompetitif, sinergi pusat dan daerah, penelitian dan pengembangan teknologi konstruksi, serta pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan akuntabel;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tentang Panduan Pembangunan Budaya Integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

- Mengingat: :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74);
 3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi;
 4. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
 5. Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 16);
 6. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13.1/PRT/M/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015 – 2019;
 7. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan

Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 881) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 05/PRT/M/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 466);

8. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2016 tentang Pengendalian Gratifikasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 665);
9. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2015 – 2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 737);
10. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 817);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT TENTANG PANDUAN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Budaya Integritas adalah hasil internalisasi perilaku, pola kepemimpinan, yang berintegritas pada semua tataran

komponen dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

2. Komite Integritas yang selanjutnya disingkat KI adalah tim yang bertanggung jawab untuk mengelola pembangunan sistem integritas Organisasi yang terdiri atas Tunas dan Penggerak Integritas yang ditunjuk.
3. Sistem Integritas adalah sekelompok komponen yang digabungkan menjadi satu sebagai sendi-sendi operasional dan teknis dengan kematangan program yang tinggi sebagai jaminan bahwa setiap upaya, proses, dan layanan yang diberikan memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat.
4. Tunas Integritas yang selanjutnya disingkat TI adalah individu yang dipilih, dan atau individu yang berkehendak kuat, dan dibentuk untuk membangun Sistem Integritas, baik ruang lingkup organisasi, pilar maupun nasional.
5. Menteri adalah Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai bentuk upaya pembangunan Budaya Integritas, yang sekaligus juga merupakan upaya dalam pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan sebagai pedoman pembentukan dan tata laksana pembangunan Budaya Integritas agar berjalan secara optimal.

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:
 - a. Komite dan Budaya Integritas;
 - b. Pembangunan Integritas; dan
 - c. Kompetensi dan Penghargaan Kinerja.

Pasal 4

- (1) Komite dan Budaya Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dibentuk oleh Menteri sebagai jembatan yang menyatukan komponen organisasi serta antar organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar tanpa terjadi KKN.
- (2) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, KI harus memenuhi 7 (tujuh) komponen yang terdiri atas:
 - a. Pengendalian Posisi Kunci;
 - b. *Talent Management*;
 - c. Pengendalian Strategis Korupsi;
 - d. Penyelarasan Visi & Misi Periodik dengan Visium;
 - e. Penyelarasan sistem birokrasi, swasta dan sistem politik;
 - f. Pemastian Terintegrasi (*Combined Assurance*); dan
 - g. Dukungan (*Support*) TI.
- (3) KI dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibantu oleh sekretariat.
- (4) KI dibentuk oleh Menteri.
- (5) Rincian mengenai KI tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

- (1) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, KI harus memastikan terbangunnya Sistem Integritas untuk memberikan jaminan bahwa setiap upaya, proses dan layanan yang diberikan berdampak tinggi atau signifikan bagi masyarakat.
- (2) Untuk memastikan terbangunnya Sistem Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), KI mendasarkan pada 16 (enam belas) komponen Sistem Integritas yang terdiri atas:
 - a. Seleksi dan Keteladanan Pimpinan;
 - b. Kode Etik dan Pedoman Perilaku;
 - c. Analisis Risiko (Manajemen Risiko);

- d. Peran Pengawasan Internal;
 - e. Program Pengendalian Gratifikasi;
 - f. Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan;
 - g. *Whistle Blower System* (WBS);
 - h. Evaluasi Eksternal Integritas;
 - i. *Post Employment*;
 - j. *Pengungkapan* Isu dan Uji Integritas;
 - k. Manajemen SDM;
 - l. Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja;
 - m. Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ);
 - n. Keandalan SOP;
 - o. Keterbukaan Informasi Publik; dan
 - p. Pengelolaan Aset.
- (3) Pekerjaan Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

- (1) TI dibentuk untuk menggerakkan integritas dan menginternalisasikan budaya integritas yang dilaksanakan oleh setiap Unit Organisasi di kementerian.
- (2) Dalam menggerakkan integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TI harus dibentuk dalam setiap Unit Organisasi secara khusus minimal 2,15% (dua koma lima belas persen) dari jumlah pegawai atau dapat menggunakan perhitungan jumlah minimal lainnya disesuaikan dengan karakteristik dan kemampuan setiap Unit Organisasi.
- (3) Setiap penggerak integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membentuk penggerak integritas lainnya hingga mencapai paling sedikit 20% (dua puluh persen) dari jumlah pegawai melalui berbagai metode pembelajaran dan pemenuhan kompetensi penggerak integritas.

- (4) Proses pendidikan dan pelatihan penggerak integritas dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan TI dan pencapaian penggerak integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh pimpinan masing-masing Unit Organisasi.

Pasal 7

KI dapat melibatkan kementerian/lembaga terkait, lembaga legislatif, lembaga yudikatif, lembaga penegak hukum dan pengawas eksternal, serta mitra kerja lainnya dalam mewujudkan budaya integritas.

Pasal 8

- (1) KI harus memetakan skala kematangan hasil internalisasi komponen dan Sistem Integritas yang sudah dilaksanakan oleh masing-masing Unit Organisasi.
- (2) Format pemetaan budaya integritas, komponen integritas, dan Sistem Integritas tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 9

- (1) Pembangunan budaya integritas ditetapkan dalam *Road Map* dan rencana aksi Kementerian.
- (2) Dalam mewujudkan optimalisasi pembangunan budaya integritas Kementerian dilaksanakan melalui skenario yang dihasilkan berdasarkan 2 (dua) variabel yang meliputi:
 - a. Kecepatan belajar; dan
 - b. *Level of Engagement*.
- (3) Skenario pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. *Road Map* pembangunan budaya integritas;

- b. *Milestone* dan target skala kematangan komponen KI;
 - c. Target pencapaian komponen Sistem Integritas dan *milestone*;
 - d. Skala integritas organisasi pemerintahan Kementerian; dan
 - e. Target pencapaian Pareto 20/80 (Dua puluh per delapan puluh) TI.
- (4) Skenario pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 10

- (1) Kompetensi dan penghargaan Kinerja dibangun untuk penyelarasan kompetensi secara nasional melalui hasil rembuk integritas nasional dan perkembangan forum *indonesia corporte university*.
- (2) Panduan Kompetensi dan penghargaan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan kerangka kompetensi dan penghargaan kinerja yang ditetapkan oleh masing-masing Unit Organisasi.
- (3) Rincian mengenai kerangka kompetensi dan penghargaan kinerja tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 11

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 28 Desember

MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

M. BASUKI HADIMULJONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Desember 2017

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT
NOMOR 26/PRT/M/2017
TENTANG
PANDUAN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS
DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT

**PANDUAN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS
DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Pengertian Umum

1. Tunas Integritas (TI) adalah individu yang dipilih, dan atau individu yang berkehendak kuat dan dibentuk untuk membangun sistem integritas, baik ruang lingkup organisasi, pilar maupun nasional.
2. Penggerak Integritas (PI) adalah para TI yang dipilih organisasi dengan tujuan menyebarkan nilai-nilai integritas organisasi serta menjalankan pembangunan sistem integritas pada organisasi masing-masing.
3. Agen Penggerak Integritas (API) adalah para PI yang sudah berhasil membangun sistem integritas dan dipilih atas usulan pimpinan organisasi atau atas penunjukan Komite Integritas.
4. Duta Integritas (DI) adalah para API yang dipilih Komite Integritas untuk mewakili Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berkolaborasi dengan KLOP.
5. Komite Integritas (KI) adalah tim yang bertanggung jawab untuk mengelola pembangunan sistem integritas Organisasi yang terdiri dari Tunas dan Penggerak Integritas yang ditunjuk.

6. *Assesment* Tunas Integritas adalah proses untuk memastikan bahwa Tunas Integritas yang terpilih merupakan personil yang paling memungkinkan menyebarluaskan integritas dan paling memungkinkan untuk dapat membangun sistem integritas sesuai dengan ruang lingkupnya.
7. Internalisasi Integritas adalah proses untuk memastikan integritas tertanam kuat pada diri seseorang.
8. *Level of Alignment* merupakan aspek kemampuan organisasi untuk dapat melembagakan proses tata kelola internal yang memungkinkan integrasi dan kolaborasi dapat berjalan dan kemudian menjalankan *roadmap* keselarasan berdasarkan prioritas yang sangat diprioritaskan.
9. *Align* adalah menumbuhkan hubungan dengan *stakeholders* penting yang diperlukan untuk pelaksanaan peta jalan, melembagakan proses tata kelola internal yang memungkinkan integrasi dan kolaborasi dapat berjalan dan kemudian menjalankan *roadmap* keselarasan berdasarkan yang sangat diprioritaskan.
10. *Level of Assurance* merupakan salah satu variabel dari jendela kehidupan dedikasi yang memiliki indikator penjamin berjalannya sistem penyelarasan (*alignment*) dari rendah ke tinggi.
11. Kode Etik adalah pedoman perilaku bagi individu/kelompok dalam organisasi untuk mencapai sasaran tujuan organisasi.
12. Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
13. Pareto 20/80 adalah ketersediaan jumlah Tunas Integritas sebesar 20% dari seluruh jumlah ASN yang diharapkan dapat berpengaruh positif kepada seluruh ASN.

B. Keunggulan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Peran infrastruktur sangat penting dalam mewujudkan pemenuhan hak dasar rakyat seperti pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan, dan kesehatan. Selain itu, infrastruktur juga memegang peranan penting

dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan daya saing global. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang menangani infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat, sebagai bagian dari bidang infrastruktur, berkewajiban untuk mendukung hal tersebut melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu, efektif, dan efisien dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan, gender, serta berlandaskan tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan merupakan upaya penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan secara seimbang dan sinergis dalam memenuhi kebutuhan sekarang tanpa mengorbankan pemenuhan kebutuhan generasi masa depan. Dalam pelaksanaan pembangunan berkelanjutan diperlukan keterpaduan antara 3 (tiga) pilar yaitu sosial, ekonomi, dan lingkungan yang kemudian diperkuat dengan dimensi kelembagaan. Pelaksanaan pembangunan berkelanjutan secara umum tercermin dalam indikator-indikator antara lain:

1. Indikator ekonomi makro seperti pertumbuhan ekonomi dan dampak ekonomi;
2. Tingkat partisipasi masyarakat pelaku pembangunan, partisipasi masyarakat marginal/minoritas (kaum miskin dan perempuan), dampak terhadap struktur sosial masyarakat, serta tatanan atau nilai sosial yang berkembang di masyarakat; dan
3. Dampak terhadap kualitas air, udara, dan lahan serta ekosistem (keanekaragaman hayati).

Dalam setiap penyelenggaraan pembangunan, khususnya pembangunan infrastruktur bidang PUPR, harus selalu berlandaskan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan daya dukung agar hasil pembangunan selain dapat dimanfaatkan untuk generasi sekarang juga dapat diwariskan pada generasi mendatang. Terkait perlunya, Pengarusutamaan Gender (PUG) menjadi hal yang harus diperhatikan karena diartikan sebagai strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang memperhatikan kualitas hidup, pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan laki-laki dan perempuan (orang lanjut usia, anak-anak di bawah umur, orang-orang dengan kebisaaan berbeda/*difable*, serta orang-orang yang tidak mampu

secara ekonomi), yang diperoleh dari indikator kesetaraan akses, kontrol, partisipasi dalam pembangunan dalam memperoleh manfaat hasil-hasil pembangunan. Dalam kaitan tersebut, maka diperlukan peningkatan efektifitas pelebagaan PUG ke dalam budaya internal organisasi, mewujudkan penyelenggaraan infrastruktur bidang PUPR yang terintegrasi dengan aspek gender; serta mewujudkan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) di seluruh unit organisasi.

Makna dari tata kelola pemerintahan yang baik adalah merupakan tatanan pengelolaan manajemen yang ditandai dengan penerapan prinsip-prinsip tertentu, antara lain keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten dan berkelanjutan mempunyai peranan yang sangat penting bagi tercapainya sasaran pembangunan nasional. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik harus dilaksanakan secara konsisten, berkelanjutan, dan dilakukan pada seluruh aspek manajemen penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan pengendaliannya.

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik akan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), pelayanan publik yang berkualitas, serta kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi yang tinggi. Ketiganya merupakan prasyarat keberhasilan pembangunan. Pemerintahan yang bersih akan meningkatkan pengelolaan sumber daya pembangunan yang akuntabel, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Selain itu, pelayanan publik yang baik dapat menciptakan kondisi kehidupan masyarakat yang lebih aman, nyaman, meningkat kesejahteraannya, serta dapat mengekspresikan dirinya secara maksimal. Lebih jauh, diharapkan pelayanan publik yang baik dapat memfasilitasi dunia usaha nasional dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga dapat ikut memacu peningkatan kapasitas perekonomian nasional.

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, tugas dan fungsi Kementerian PUPR mengacu pada Keputusan Presiden No. 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019, Peraturan Presiden No. 7 tahun 2015

tentang Organisasi Kementerian Negara, serta Peraturan Presiden No. 15 tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut dalam upaya untuk mendukung mewujudkan ketahanan air, kedaulatan pangan, kedaulatan energi, pengembangan wilayah, penguatan konektivitas nasional, perwujudan perumahan dan kawasan permukiman yang layak huni dan berkelanjutan termasuk pengusahaan penyediaan dan pembiayaan rumah, industri konstruksi yang kompetitif, sinergi pusat dan daerah, serta pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Secara umum potensi dan permasalahan yang terkait dengan penyelenggaraan pembangunan bidang PUPR diantaranya meliputi:

Pertama, pembangunan infrastruktur dipandang dapat memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan rakyat dan pengentasan kemiskinan jika dilakukan secara sistemik. Sebagai ilustrasi, persentase penduduk miskin dapat diturunkan hingga 11,37% (2013), walaupun indeks ini perlu mendapatkan perhatian, mengingat perbedaan masih relatif lebar yaitu menunjuk pada angka 0,413 pada tahun 2013.

Kedua, pertumbuhan penduduk Indonesia yang akan terus meningkat yaitu mencapai 271 juta jiwa di tahun 2020, McKinsey memprediksi bahwa jumlah penduduk Indonesia yang masuk kategori "*consuming class*" akan meningkat ke angka 85 juta jiwa pada tahun 2020 sebagai golongan menengah. Hal ini berimplikasi terhadap tuntutan pelayanan publik yang jauh lebih baik. Disamping itu, pertumbuhan penduduk juga berpengaruh terhadap eksploitasi sumber daya alam yang cenderung tidak terkendali, dan pada akhirnya dapat menurunkan daya dukung.

Ketiga, arus urbanisasi yang tinggi diikuti dengan berbagai persoalan klasik perkotaan, seperti: kemacetan, kekumuhan, banjir, degradasi kualitas lingkungan (udara dan air), minimnya ruang terbuka hijau, kurangnya air bersih, kesenjangan pendapatan, meningkatnya sektor informal, dan terjadinya perkembangan perkotaan horizontal (*urbansprawl*). Sebagai ilustrasi, dalam kurun 4 (empat) dekade terakhir (1970 – 2010) telah terjadi kenaikan populasi perkotaan di Indonesia sebanyak 6 (enam) kali lipat yang membawa implikasi pada belum terpenuhinya berbagai tuntutankebutuhan infrastruktur pekerjaan umum

dan perumahan rakyat, padahal perkotaan merupakan mesin pertumbuhan dan ujung tombak daya saing.

Keempat, kesenjangan wilayah timur dan barat, Bappenas (2012) mencatat fakta bahwa beberapa wilayah bahkan bertumbuh di atas pertumbuhan rata-rata nasional. Sementara itu, Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang begitu kaya akan sumber daya alam, kelautan, mineral, dan hutan selama puluhan tahun hanya menyumbang 18% dari perekonomian nasional. Hal ini bisa diakibatkan wilayah di bagian timur Indonesia sangat kurang pembangunan infrastrukturnya.

Kelima, perubahan iklim yang terjadi saat ini juga mengancam kehidupan. Sebagai contoh, perkotaan khususnya kota-kota di kawasan pesisir terancam rob akibat fenomena kenaikan muka air laut dan penurunan muka tanah seperti di Jakarta dan Semarang. Hal ini terutama disebabkan juga oleh pengambilan air tanah secara berlebihan.

Keenam, secara geografis Indonesia terletak di kawasan "*ring of fire*" yang memiliki banyak gunung api yang aktif hingga mencapai 130 gunung. Indonesia juga terletak pada titik pertemuan empat lempeng tektonik dunia yang menyebabkan tingginya tingkat kejadian gempa bumi. Sebagai contoh, pada tahun 2012 terjadi 363 gempa di atas 5 (lima) skala Richter. Hal ini berpengaruh terhadap perencanaan, pelaksanaan, operasionalisasi, serta pemeliharaan infrastruktur bidang PUPR.

Ketujuh, pengendalian pembangunan belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan rencana tata ruang, sehingga berimplikasi pada kerusakan alam. Sebagai contoh, terjadinya sedimentasi pada badan-badan air, terjadinya longsor, dan daya tampung reservoir yang menurun secara signifikan.

C. Dasar Hukum

Panduan Komite Integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung;

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang Jalan;
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional;
8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
9. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah;
11. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman;
13. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun;
14. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
16. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
17. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
20. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi;
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2011 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
22. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019;
23. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
24. Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 16);

25. Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Program Strategis Nasional;
26. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tanggal 9 Desember 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
27. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet kerja Periode 2014 – 2019;
28. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13.1/PRT/M/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian PUPR 2015-2019;
29. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015 – 2019;
30. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 05/PRT/M/2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
31. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2016 tentang Pengendalian Gratifikasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
32. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2015 – 2019;
33. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
34. Keputusan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 62/KPTS/M/2017 tentang Unit Pemberantasan Pungutan Liar Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

D. Maksud dan Tujuan

Pembentukan Komite dan Budaya Integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan bagian dari upaya

pembangunan Integritas Nasional, yang sekaligus juga merupakan upaya dalam pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

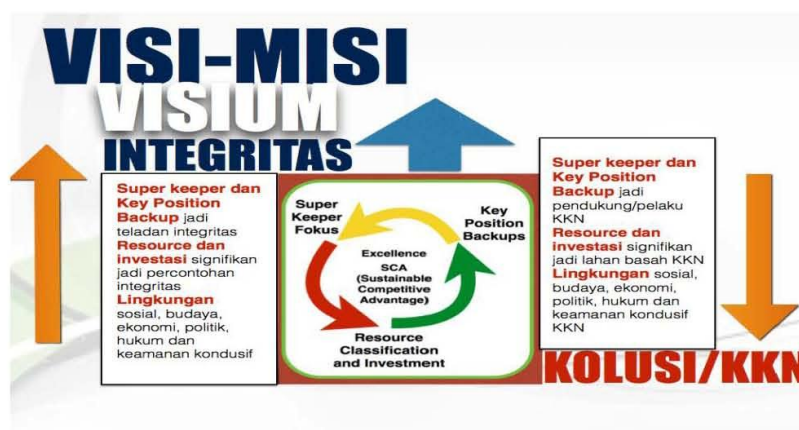
Maksud pembentukan Komite Integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yaitu untuk memastikan dan menyelaraskan upaya pencapaian visium dan pembangunan budaya integritas sebagai suatu kesatuan yang utuh dan berkesinambungan antar periode kepemimpinan serta terhindarkan dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Tujuan dari panduan Pembangunan Budaya Integritas menjadi pedoman pembentukan dan tata-laksana Komite Integritas agar berjalan secara efektif dan efisien.

E. Landasan Konsep Komite dan Budaya Integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Pembangunan budaya integritas merupakan cara yang strategis dalam pencegahan perilaku Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Pembangunan budaya integritas dapat dilakukan dengan internalisasi nilai, membangun sistem integritas dan kepemimpinan yang berintegritas pada semua tataran komponen. Pembangunan budaya integritas bukan merupakan tujuan namun sebagai cara pencapaian tujuan, sehingga upaya pembangunan integritas perlu diseleraskan dengan tujuan atau sering disebut dengan Visi dan Misi yang dibuat lebih spesifik dan terfokus menjadi Visium.



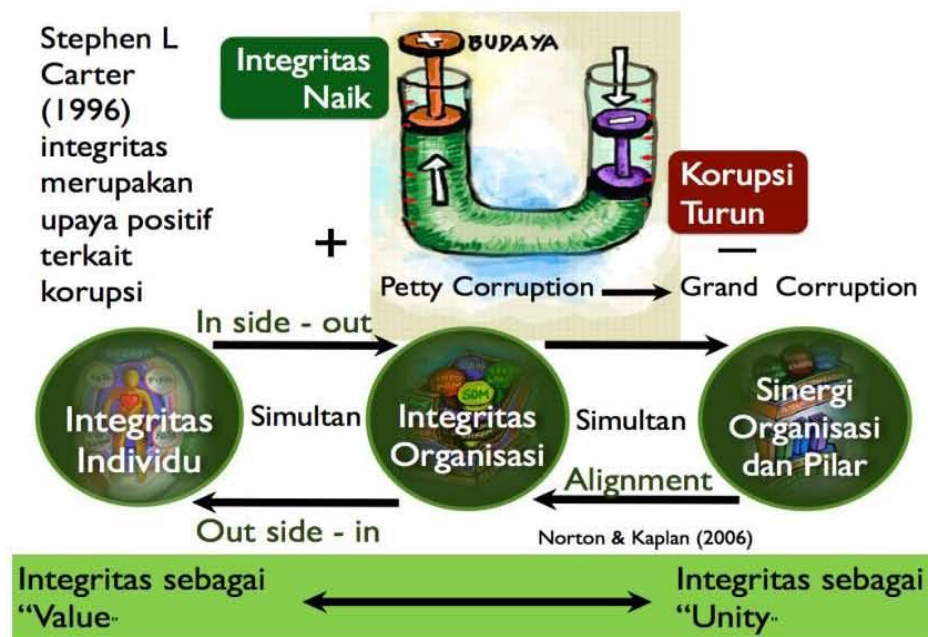
Pembangunan budaya integritas di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana besar Integritas Nasional yaitu terwujudnya Indonesia yang berintegritas. Pembangunan budaya integritas yang diseleraskan dengan tujuan nasional dan tujuan setiap Kementerian (visi dan misi) akan memberikan setiap upayanya memiliki makna dan kekuatan spiritual sehingga akan memberikan daya tahan, konsistensi serta keberanian yang tinggi untuk mewujudkannya.



Upaya integritas nasional merupakan upaya positif dari pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), budaya integritas naik maka KKN akan turun dan begitupun sebaliknya. Semakin besar suatu rencana maka semakin besar pula risikonya, salah satu risiko yang akan datang adalah risiko KKN. Ketika risiko KKN tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan bencana yang besar pula, untuk itu sangatlah tepat untuk memastikan aspek-aspek strategis yang menentukan keunggulan daya saing berkelanjutan dapat dipastikan bukan menjadi sarana untuk KKN, namun menjadi sarana untuk integritas, dalam hal ini istilah *power tend to corrupt* diganti dengan *power tend to integrity*. *Power tend to integrity* adalah upaya pengendalian strategis untuk memastikan *super keeper focus* (manusia unggulan), *key position* (pemimpin) dan *key position back up* (calon pemimpin) dan investasi atau sumber daya strategis serta lingkungannya lebih cenderung pada integritas dibandingkan pada KKN, dalam ruang lingkup hal tersebut Komite Integritas berperan secara strategis.

Komite Integritas akan berusaha untuk memastikan dan menjaga manusia unggulan dan para pemimpin, yang biasanya merupakan

populasi yang mengerucut semakin sedikit agar dapat menjalankan perannya untuk memimpin bangsa, organisasi dan daerahnya masing-masing mencapai cita-citanya tanpa melakukan KKN.



KKN biasanya bersifat lintas sektor dan terjadi pada *stakeholder* strategis sehingga sering disebut sebagai *grand corruption*. Mengatasi permasalahan yang lintas ini tidak dapat diselesaikan sendiri oleh masing-masing entitas atau organisasi, namun memerlukan sinergi dan kesatuan yang utuh. Komite integritas menjadi jembatan untuk menyatukan antar komponen dalam organisasi serta antar organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar tanpa terjadi KKN. Komite Integritas diharapkan akan menjadi kekuatan jaringan yang akan menyempurnakan kekuatan spiritual setiap individu dan kekuatan organisasi dari berbagai sistem yang dibangunnya, untuk dapat saling jaga, saling berbagi, saling belajar dan saling memastikan terbebas dari KKN, yang diwujudkan dalam forum-forum kolaborasi dan rembuk integritas secara berjenjang dari nasional, provinsi sampai ke kabupaten/kota.

1. Komite Integritas

Pembentukan Komite Integritas merupakan aspek penting terkait kepemimpinan dalam pembangunan budaya integritas, dengan kata

kunci utamanya yaitu “keteladanan” atau *role model*, untuk memastikan para pemimpin disemua jenjang dapat menjadi teladan, khususnya dalam berintegritas.

Objective	Lag Indicators	Lead Indicators	Initiative
Indeks Integritas Nasional	Kepemimpinan	Role model	1. Pengendalian posisi strategis; 2. Talent Management; 3. Pengendalian strategis KKN; 4. Penyelarasan Visi periodic; 5. Penyelarasan system politik dan system birokrasi; 6. Combined Assurance plus; 7. Dukungan Tunas Integritas.
	Sistem	1. Practice Maturity Scale	Enam belas komponen sistem integritas
		2. Skala Integritas	1. Level of assurance; 2. Level of Alignment.
	Tata Nilai	Jumlah Tunas Integritas	Memenuhi kebutuhan Tunas Integritas dengan pareto 20 : 80
		Kualitas Tunas Integritas	Internalisasi nilai-nilai integritas

KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS

Keteladanan pemimpin saat ini sangat ditentukan juga oleh pengaruh lingkungan strategis, dimana interaksi dan kualitas daya pengaruh akan sangat berkontribusi dalam terjadi atau tidaknya KKN atau sering disebut sebagai besar atau kecilnya potensi atau risiko KKN. Dalam kerangka untuk mitigasi risiko KKN dan memastikan terjaganya keteladanan para pimpinan maka Komite Integritas diharapkan dapat menjalankan perannya dengan membangun inisiatif strategis yang terdiri dari 7 (tujuh) komponen komite sebagai berikut:

1	Pengendalian Posisi Kunci
	Penentuan posisi kunci terkait pencapaian tujuan organisasi yang dilengkapi dengan jaminan bahwa pemilihan dan pergantiannya melalui sistem dan penggantinya dipastikan

	memiliki kompetensi lebih baik atau minimal sebanding.
2	Talent Management Pemastian untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik yang dikelola secara khusus agar berkelanjutan memberikan kinerja luar biasa bagi organisasi.
3	Pengendalian Strategis Korupsi Pemetaan risiko KKN yang dilengkapi dengan sistem pengendalian/solusi yang lintas organisasi/sector untuk mengatasinya.
4	Penyelarasan Visi & Misi Periodik dengan Visium Komite integritas dan semacamnya yang mampu menjamin adanya sustainability (positif) untuk mewujudkan visium organisasi (visi organisasi jangka panjang/masa depan yang dibuat mudah, nyata dan menginspirasi untuk masa sekarang).
5	Penyelarasan sistem birokrasi, swasta dan sistem politik Organisasi ada dalam lingkungan yang berinteraksi antara sistem birokrasi, swasta dan politik yang tidak menyebabkan KKN.
6	Combined Assurance Plus (Pemastian Terintegrasi) Menghindari adanya duplikasi proses “assurance” terkait <i>Governance, Complienace, Risk Management, Talent Management, Corporate Culture</i> , Transformasi Organisasi dan <i>Corporate Culture</i> .
7	Support Tunas Integritas Pimpinan puncak dan seluruh elemen organisasi mendukung penuh para tunas integritas dengan kebijakan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pembangunan budaya integritas.

Ketujuh komponen tersebut di atas tidak dapat dibangun sendiri-sendiri oleh masing-masing organisasi, hanya bisa dibangun dengan

sinergi atau lintas organisasi dan lintas sektor, dimana implementasinya diharapkan tidak hanya sebatas “ada” namun dapat mencapai kematangan implementasi “efektif” dan lebih jauh lagi “berdampak”.

2. Sistem Integritas

Aspek strategis tidak akan kuat tanpa dukungan operasional dan teknis, sehingga Komite Integritas harus memastikan pula terbangunnya sistem-sistem operasional dan teknis secara kokoh dan memiliki kematangan program yang tinggi, yaitu memberikan jaminan bahwa setiap upaya, proses dan layanan yang diberikan memberikan dampak yang tinggi atau signifikan bagi masyarakat atau publik.

Sesuai hasil rembuk integritas nasional telah teridentifikasi ada 16 komponen sistem integritas yang pada dasarnya menjadi inti dari berbagai nomenklatur yang terkait dalam kerangka yang sama dengan pemberantasan korupsi, pembangunan integritas, perbaikan pelayanan publik. Komponen-komponen sistem integritas tersebut berbeda dengan komponen komite integritas dalam kaitan proses pembangunannya yang tidak perlu lintas atau dapat dibangun oleh setiap organisasi. Komponen sistem integritas terdiri dari:

SISTEM INTEGRITAS	
1	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan Seleksi pimpinan yang menjadikan keteladanan sebagai faktor kunci yang diikuti dengan pengembangan untuk menjaga dan meningkatkan keteladanan pimpinan.
2	Kode Etik dan Pedoman Perilaku Kode etik dan pedoman perilaku yang direvitalisasi secara regular.
3	Analisis Risiko (Manajemen Risiko) Manajemen risiko yang dilakukan oleh seluruh unit atau bagian dari organisasi hingga masing-masing mempunyai risk register.
4	Peran Pengawasan Internal

	Pengawasan internal yang dilakukan secara independen.
5	Program Pengendalian Gratifikasi
	Program khusus dari KPK yang melibatkan stakeholder untuk memiliki peraturan khusus dan unit pengendali gratifikasi.
6	Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
	Pelaporan harta yang tidak hanya pemenuhan laporan namun dijadikan instrumen pengawasan, pengendalian dan manajemen sumber daya manusia.
7	Whistle Blower System (WBS)
	Sistem pelaporan internal terhadap penyimpangan yang dilengkapi dengan adanya perlindungan terhadap saksi dan pelapor.
8	Evaluasi Eksternal Integritas
	Penilaian atau assessment integritas organisasi yang dilakukan oleh pihak eksternal.
9	Post Employment
	Program khusus untuk memastikan keamanan informasi dan tidak terjadinya <i>Conflict of Interest</i> (COI) diakhir masa kerja (bukan masa persiapan pensiun) sebagai akibat dari : 1) terbukanya lintas posisi strategis antara <i>public dan private sector</i> , 2) berkembangnya talent management yang memungkinkan seseorang ada di puncak kepemimpinan organisasi dalam usia muda.
10	Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
	Program untuk mengumumkan akan adanya uji integritas melalui pihak ke tiga dengan cara menjebak (digoda) namun sebelumnya telah dilakukan pengumuman dan pemberitahuan kepada seluruh pegawai atau anggota dari organisasi, dengan harapan mereka akan selalu waspada kana adanya godaan.

11	Manajemen SDM
	Manajemen sumber daya manusia yang dikelola minimal dengan berbasiskan kompetensi.
12	Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja
	Semacam LAKIP, SAKIP, WTP dan model lainnya sesuai dengan ruang lingkupnya masing-masing KLOP.
13	Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)
	PBJ yang dijalankan secara berintegritas dan dengan dukungan teknologi informasi sehingga menghasilkan “ <i>value of money</i> ” (uang yang dikeluarkan untuk PBJ mempunyai nilai/manfaat).
14	Kehandalan SOP
	SOP mendetail dan mudah untuk digunakan (<i>user friendly</i>) serta dapat cepat menyelaraskan dengan perubahan lingkungan strategis.
15	Keterbukaan Informasi Publik
	Organisasi menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh stakeholdernya sesuai dengan perundangan dan peraturan yang berlaku.
16	Pengelolaan Aset
	Aset tercatat, terdokumentasi, jelas status kepemilikan dan penggunaannya.

3. Skala Integritas Organisasi

Komponen sistem integritas seperti layaknya komponen Komite Integritas diharapkan akan berdampak nyata bagi *stakeholder* sehingga perlu dipastikan skala kematangan programnya, selain itu perlu juga diperhatikan skala integrasinya yang terdiri dari 2 komponen, yaitu: 1) *Level of Alignment* (Penyelarasan) dan 2) *Level of*

Assurance (Pemastian), kedua skala integrasi tersebut merupakan tingkatan berjenjang dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Tingkat Penyelarasan (*Level of alignment*)

- 1) Dokumen : Organisasi memiliki dokumen perencanaan strategis;
- 2) Internalisasi : Dokumen perencanaan strategis telah terinternalisasi dengan baik sehingga dijadikan acuan dalam mengarahkan dan mengelola organisasi;
- 3) Faktor *Alignment* Selaras : Dokumen perencanaan *strategic* dijabarkan kedalam faktor-faktor *alignment* misalnya menggunakan pendekatan Mc Kinsey (*share value, strategy, style, structure, system, skill* dan *staff*).
- 4) Implementasi faktor *alignment* yang sudah selaras dengan perencanaan strategis telah dilaksanakan dalam praktek nyata di organisasi;
- 5) Pengembangan faktor *alignment* : organisasi telah mengembangkan faktor-faktor *alignment* yang disesuaikan dengan budaya, karakteristik dan lingkungan strategis organisasi;
- 6) Komprehensif *Alignment* : Organisasi secara penuh menjamin penyelarasan seluruh faktor-faktor *alignment* secara berkelanjutan tanpa terpengaruh oleh pergantian periode kepemimpinan.
- 7) *Legend alignment* : adalah komprehensif *alignment* yang penyelarasannya tidak terbatas pada ruang lingkup organisasi namun lebih luas diintegrasikan dengan kehidupan berbangsa dan bernegara bahkan kehidupan manusia secara umum (*human well being*).

b. Tingkat Pemastian (*Level of assurance*)

- 1) *Internal Control* : Pengendalian internal yang tepat sudah diimplementasikan di organisasi dengan adanya orang yang menjalankan kegiatan pengendalian secara formal.

- 2) *Effective Internal Control* : Pengendalian internal yang tepat sudah diimplementasikan secara efektif di organisasi secara lebih luas mencakup fungsi konsultatif.
- 3) *Risk Management* : Pengendalian yang efektif dilengkapi dengan manajemen resiko organisasi dalam pencapaian tujuan.
- 4) *Early Warning System* : Pengendalian internal yang efektif dan manajemen risiko telah berjalan secara efektif dan mampu menjadi sistem peringatan dini (antisipatif).
- 5) *Assurance* : Sistem peringatan dini telah berjalan secara efektif dan terstandar di seluruh lini organisasi serta memperoleh pengakuan dari pihak eksternal yang berwenang.
- 6) *Combined Assurance* : *Assurance* yang komprehensif dan terintegrasi sehingga terhindar dari duplikasi proses *assurance* baik terkait *human capital (Talent Management, Corporate Culture, Knowledge Management, Corporate University, dll)* dan *integrated risk management (Governance, Compliance, Risk Management)*.
- 7) *Combined Assurance Plus* : *Combined Assurance* yang sudah selaras dengan berbagai kebutuhan pengelolaan sumber daya yang ideal (sesuai perkembangan *best practice*) serta sesuai dengan tujuan bangsa dan kehidupan yang baik.

4. Tunas Integritas

Tunas Integritas adalah individu yang terpilih untuk melakukan pembangunan budaya integritas baik di level nasional yang disebut dengan duta dan agen penggerak integritas maupun di level organisasi yang disebut dengan penggerak integritas, setiap ruang lingkup mempunyai peran, kompetensi dan kinerja yang berjenjang. Khusus untuk Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berarti tunas integritasnya adalah penggerak integritas. Pembentukan Penggerak Integritas dilakukan melalui proses pelatihan dan pembinaan khusus terkait Anti Korupsi, Internalisasi Visium dan Nilai, Sistem Integritas, *High Impact Learning* dan Pengendalian Strategis KKN.

Setiap organisasi minimal membentuk Penggerak Integritas yang dibentuk secara khusus minimal 2,15 % dari jumlah pegawai, atau dapat menggunakan perhitungan jumlah minimal lainnya disesuaikan dengan karakteristik dan kemampuan, yang diikutkan dalam pelatihan dan pembinaan melalui seleksi terlebih dahulu. Kemudian para Penggerak Integritas membentuk lebih banyak lagi Penggerak Integritas lainnya hingga setidaknya mencapai 20% dari jumlah pegawai melalui berbagai metode pembelajaran dan pemenuhan kompetensi Penggerak Integritas.

F. Internalisasi Visium dan Nilai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

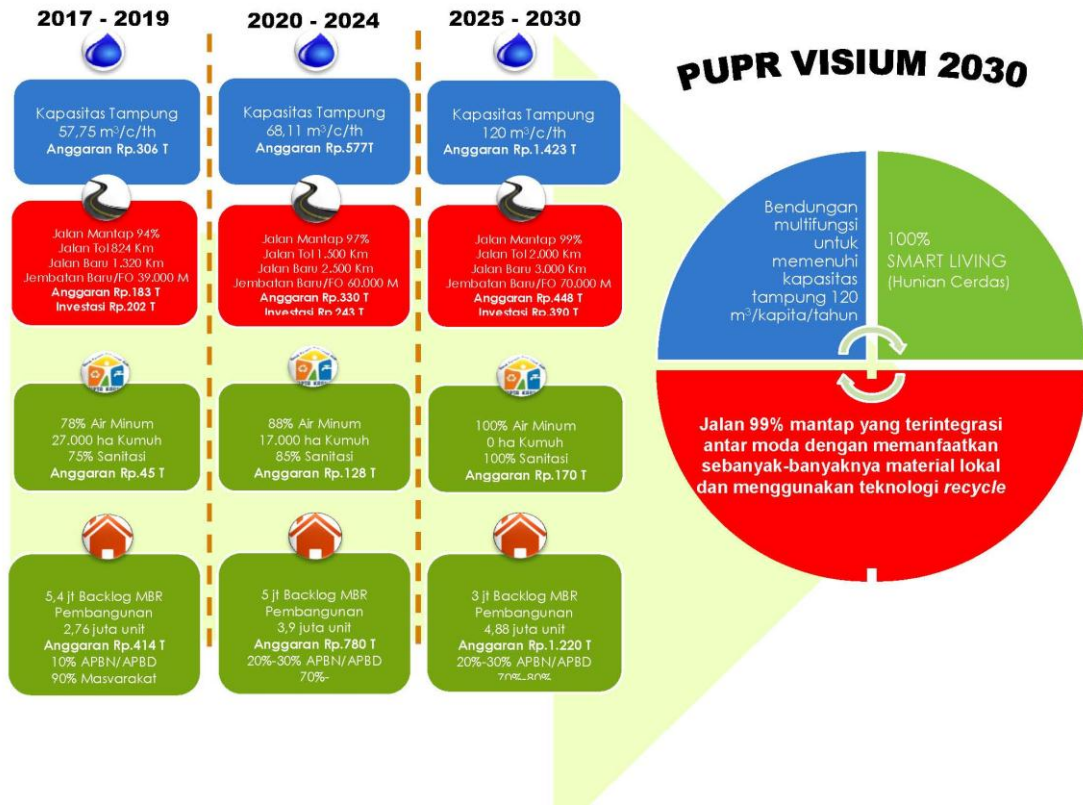
1. Visium Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Mengacu pada VISI Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam Rencana Strategis 2015 -2019:

“TERWUJUDNYA INFRASTRUKTUR PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT YANG HANDAL DALAM Mendukung INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG”.

Atas dasar visi tersebut tersebut, maka ditetapkan Visium Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2030 adalah:

- a. Bendungan multifungsi untuk memenuhi kapasitas tampung 120 m³/kapita/tahun;
- b. Jalan 99% mantap yang terintegrasi antar moda dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya material lokal dan menggunakan teknologi *recycle*;
- c. 100% *SMART LIVING* (Hunian Cerdas)



Untuk mewujudkan Visium Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2030 tersebut, dicapai melalui tahapan:

a. 2017 – 2019

- Bendungan multifungsi untuk memenuhi kapasitas tampung 57,75 m³/kapita/tahun.
Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.306 Triliun.
- Kondisi Jaringan jalan:
 - Kondisi Jalan Mantap 94%
 - Pembangunan Jalan Tol 824 Km
 - Pembangunan Jalan Baru 1.320 Km
 - Pembangunan Jembatan Baru/Fly Over 39.000 mJumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.183 Triliun (ditambah Rp.202 Triliun dari investasi swasta).
- 78% Pelayanan Air Minum, menurunkan luas permukiman kumuh perkotaan 1,5% (menjadi 27.000 ha), dan 75% Pelayanan Sanitasi.
Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.45 Triliun
- Backlog rumah bagi MBR sebesar 6,46 juta unit, dicapai melalui pembangunan sebesar 814 ribu unit.
Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.165 Triliun melalui 17% APBN/APBD dan 83% Swasta/Masyarakat.

b. 2020– 2024

- Bendungan multifungsi untuk memenuhi kapasitas tampung 68,11 m³/kapita/tahun. Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.577 Triliun.
- Kondisi Jaringan jalan:
 - Kondisi Jalan Mantap 97%
 - Pembangunan Jalan Tol 1.500 Km
 - Pembangunan Jalan Baru 2.500 Km
 - Pembangunan Jembatan Baru/Fly Over 60.000 mJumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.330Triliun (ditambah Rp.243 Triliun dari investasi swasta).
- 88% Pelayanan Air Minum, menurunkan luas permukiman kumuh perkotaan 2,6% (menjadi 17.000 ha), dan 85% Pelayanan Sanitasi.

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.128 Triliun

- Backlog rumah bagi MBR sebesar 5 juta unit, dicapai melalui pembangunan sebesar 3,9 juta unit.

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.780 Triliun melalui 20%-30% APBN/APBD dan 70%-80% Swasta/Masyarakat.

c. 2025 – 2030

- Bendungan multifungsi untuk memenuhi kapasitas tampung 120 m³/kapita/tahun.

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.1.423 Triliun.

- Kondisi Jaringan jalan:
 - Kondisi Jalan Mantap 99%
 - Pembangunan Jalan Tol 2.000 Km
 - Pembangunan Jalan Baru 3.000 Km
 - Pembangunan Jembatan Baru/Fly Over 70.000 m

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.448 Triliun (ditambah Rp.390 Triliun dari investasi swasta).

- 100% Pelayanan Air Minum, menurunkan luas permukiman kumuh perkotaan 4,4% (menjadi 0 ha), dan 100% Pelayanan Sanitasi

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.170 Triliun.

- Zero Backlog rumah bagi MBR 3 juta unit, dicapai melalui pembangunan sebesar 4,88 juta unit.

Jumlah anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.1.220 Triliun melalui 20%-30% APBN/APBD dan 70%-80% Swasta/Masyarakat.

Sumber Pembiayaan

SDA	Jalan	Air Minum	Sanitasi dan Sampah	Perumahan dan Permukiman
APBN	APBN	APBN	APBN	APBN
APBD	APBD	APBD	APBD	APBD
SWASTA	SWASTA(PINA)	SWASTA B to B (BUMD)	SWASTA	SWASTA
BUMN DAN BUMD	BUMN	BUMN DAN BUMD	BUMN DAN BUMD	BUMN DAN BUMD
	KPBU	KPBU	CSR	BP TAPERA
		CSR	MASYARAKAT	CSR
		MASYARAKAT		MASYARAKAT

2. Nilai-Nilai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Untuk mewujudkan Visium Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bebas dari KKN dan selaras dengan tujuan nasional, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai nilai-nilai yang harus dilaksanakan seluruh pegawai dan menunjukkan jati diri sebagai Orang PUPR yaitu :

IProVe**a. Integritas**

Insan Kementerian PUPR melaksanakan tugas dengan jujur, bersikap dan berperilaku sesuai antara perbuatan dan ucapan, konsisten, disiplin, berani dan tegas dalam mengambil keputusan, tidak menyalahgunakan wewenang serta pro aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, kolusi,

dan nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela. → dibuat singkatan

b. Profesional

Insan Kementerian PUPR melaksanakan tugas perumusan kebijakan, perencanaan dan program kegiatan, pengalokasian anggaran dan pelaksanaan, serta pengawasan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, sesuai dan patuh dengan prosedur, bersungguh-sungguh, mandiri serta memiliki komitmen terhadap pencapaian hasil pekerjaan yang optimal dan menghindari pertentangan kepentingan.

c. Mission Oriented

Insan Kementerian PUPR senantiasa berpijak pada visi dari Kementerian PUPR yang merupakan acuan dalam melaksanakan tugas melalui organisasi unit kerjanya sebagai arah dalam mencapai sasaran dan kesuksesan dalam mencapai misi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi tersebut.

d. Visioner

Insan Kementerian PUPR melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang lebih besar, melihat jauh ke depan, berbuat untuk kemajuan masyarakat, bangsa dan negara, serta memberikan makna dalam setiap kegiatan.

e. Etika Akhlakul Karimah

Insan Kementerian PUPR memiliki budi pekerti, akhlak dan tingkah laku (tabiat) yang terpuji, baik dan yang mulia sesuai dengan ajaran agama yang harus dimiliki oleh semua manusia yang hidup di dunia. Dengan demikian keberadaan setiap karyawan Kementerian PUPR dapat bermanfaat dan memberikan kenyamanan bagi lingkungan, masyarakat, bangsa dan negara

Dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berdasarkan pada karakteristik yang akan dicapai yaitu :

LARIS INDONESIA

Livable

Affordable

Reliable

Integrated

Sustainable Infrastructure for INDONESIA

Agar Visium dan Nilai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dapat menjadi spiritual dan energi yang luar biasa kuat untuk mempengaruhi lingkungan, perlu diinternalisasikan dengan kuat pada 20% yang ditargetkan menjadi Tunas Integritas dari seluruh personil di organisasi, tidak lupa juga disosialisasikan kepada 80 bagian parreto yang akan secara otomatis mengikuti bagian parreto 20.

Internalisasi dilakukan dengan pendekatan *inside out* (dari dalam keluar) dengan cara sebagai berikut :

RUANG LINGKUP	INTERNALISASI VISIUM DAN NILAI
PRIBADI	BELAJAR, BEKERJA, SOPAN SANTUN
KELUARGA/ LINGKUNGAN	SALING MENGHARGAI DAN MENGHORMATI, ADANYA PEMBAGIAN TUGAS, REKREASI, GOTONG ROYONG, MAKAN BERSAMA, ARISAN KELUARGA
ORGANISASI	KETELADANAN PIMPINAN, MANAJEMEN RESIKO, PENGAWASAN INTERNAL, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, AGEN PERUBAHAN, KETERBUKAAN INFORMASI, <i>WHISTLE BLOWER SYSTEM</i> (WBS), PELAPORAN HARTA KEKAYAAN, LAPORAN ASET, PERJANJIAN KINERJA SENAM IPROVE, SALAM IPROVE
BANGSA	PENYAMPAIAN NILAI AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN KEMENTERIAN

Internalisasi juga dilakukan melalui diklat dan/atau Workshop Integritas Bagi ASN di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat termasuk seluruh *stakeholders*, diutamakan yang terkait langsung untuk mewujudkan visium dan membangun budaya integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Visium dan Nilai juga dilakukan dengan pendekatan *outside in* melalui:

1. Membuat Peraturan Menteri tentang Pedoman Pembangunan Budaya Integritas dan menunjuk personel yang menjadi anggota Komite Integritas melalui Surat Keputusan Menteri.
2. Pembangunan ruang atau tempat khusus untuk menyajikan visium dan nilai-nilai serta pembangunan budaya integritas yang dapat diakses oleh masyarakat luas, dan sekaligus jadi objek wisata.
3. Penyusunan rencana aksi, pedoman umum dan pedoman teknis.
4. Sosialisasi, kampanye Visium dan *value* melalui media massa, TV, media sosial dan sebagainya.

3. PUPR Corporate University

Baik di tataran bangsa maupun organisasi selalu terjadi pergantian kepemimpinan seringkali pergantian kepemimpinan tersebut diikuti dengan membawa perubahan. Namun demikian, perubahan setiap periode tersebut harus tetap selaras dengan Visium.

Komite Integritas diharapkan dapat menjembatani proses penyelarasan tersebut, sehingga akan terjadi apresiasi dan proses berkelanjutan antar periode kepemimpinan. Agar Komite Integritas mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya itu, harus didukung oleh ketersediaan kompetensi sumber daya manusia untuk mewujudkan Visium Kementerian PUPR dan pembangunan budaya integritas. Dalam rangka memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut dan sesuai dengan pengembangan sumber daya manusia terkini maka perlu dibangun *PUPR CORPORATE UNIVERSITY*.

Corporate University (CU) adalah seluruh hasil *learning*, *training*, dan *knowledge* yang mendukung langsung kepada *performance* organisasi yang berdaya saing. Jadi sistem dan kurikulum dibuat

berdasarkan kompetensi yang mewujudkan Visium. Pengajarannya dibuat dalam sebuah kurikulum berdasarkan *best practise* di masing-masing unit kerja. CU mencetak para leader yang tangguh yang akan diintegrasikan dalam proses internal pemerintahan dalam meningkatkan nilai tambah untuk bertahan, tumbuh dan berkesinambungan. Singkatnya, *PUPR CORPORATE UNIVERSITY* merupakan *strategic learning* Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat guna mengintegrasikan semua sumber daya pembelajaran, proses dan orang di seluruh unit kerja/satuan kerja, sehingga memungkinkan terwujudnya kinerja terbaik dengan terus menerus meningkatkan kompetensi dalam lingkungan ekosistem birokrasi. Layaknya sebuah universitas, akan menciptakan iklim/suasana pembelajaran yang dibutuhkan oleh setiap insan secara proaktif dalam rangka memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan Kementerian.

BAB II

PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

A. Komite Integritas

1. Aspirasi Komite Integritas

Cita-cita pembangunan integritas pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan aspirasi yang disesuaikan dengan tujuan pembangunan integritas nasional. Pembangunan integritas tidak mengacu pada satu periode kepemimpinan tetapi merupakan pembangunan integritas yang berkelanjutan.

Pembangunan integritas Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diharapkan mencapai grade “A” dimana semua unsur pembangunan integritas mencapai tingkat kematangan tertinggi yaitu berdampak bagi organisasi dan pembangunan integritas secara nasional. Aspirasi dan upaya tersebut perlu didukung dengan penggunaan teknologi informasi, sehingga dapat lebih menarik dan memberi peluang berbagai pihak untuk mengakses dan mengetahui aspirasi pembangunan integritas.

Teknologi informasi merupakan salah satu unsur pendukung dalam rangkaian berbagi dan memperluas informasi (*Level of Sharing*). Organisasi harus dapat mencapai *level of sharing* tertinggi berupa kemampuan untuk memberikan jaminan kepada pihak atau organisasi lain untuk belajar atau melakukan studi banding guna mencapai level yang sama.

Secara umum *road map* untuk mencapai grade A adalah sebagai berikut:

- a. Tahun 2017 – 2019 (Grade B)
 - Panduan Pembangunan Budaya Integritas melalui Peraturan Menteri;
 - Melengkapi 16 komponen Sistem Integritas dan 7 komponen Pembangunan Budaya Integritas;
 - Implementasi Pembangunan Budaya Integritas di semua unit organisasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

- Terbentuknya PUPR Corporate University;
 - Pengembangan Teknologi Informasi;
 - Pengendalian Strategis Integritas (Pemetaan dan Pengendalian Risiko KKN);
 - Pemantapan Tata Kelola Pemerintahan yang lebih baik dan berbudaya integritas;
 - Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Budaya Integritas;
- b. Tahun 2020– 2024 (Grade A)
- Penyempurnaan dan pengembangan Tata Kelola Pemerintahan yang lebih baik dan berbudaya integritas tercermin dalam tugas dan fungsi Kementerian PUPR;
 - Mensinergikan Bidang/Sektor KePUPRan dengan para Pemangku Kepentingan;
 - Peningkatan Penghargaan dan Insentif yang Progresif (Merit System);
 - Menyiapkan mentor Integritas;
 - Sanksi yang tegas dan efektif;
 - Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Budaya Integritas.

2. Pembentukan Komite Budaya Integritas

Komite Integritas dibentuk dengan Keputusan Menteri. Selanjutnya, Budaya Integritas akan melibatkan K/L terkait, Legislatif, Yudikatif, Penegak Hukum, Pengawas Eksternal, dan Mitra Kerja lainnya.

- a. Kriteria Anggota Komite Budaya Integritas
- 1) Memiliki posisi strategis pada lembaga yang diwakili sehingga dapat dilakukan pengendalian secara vertikal dan koordinasi secara horisontal;
 - 2) Mempunyai kemampuan untuk melakukan tindakan-tindakan manajerial;
 - 3) Memiliki rekam jejak dan jenjang karir yang baik;
 - 4) Mempunyai komitmen dalam memberantas KKN;
 - 5) Mempunyai komitmen yang tinggi untuk melakukan perubahan yang lebih baik;

- 6) Mempunyai kemampuan menyelaraskan diri dengan visi dan misi organisasi;
 - 7) Mempunyai kemampuan untuk mendukung terbentuknya tunas integritas;
 - 8) Diutamakan yang telah mengikuti *workshop/training of trainers* (TOT) tunas integritas.
 - 9) Dapat menjadi teladan dalam penegakan integritas.
- b. Kriteria Anggota Sekretariat Komite Integritas
- 1) Telah mengikuti *workshop/training of trainers* (TOT) tunas integritas. Apabila calon anggota Komite Integritas belum mengikuti *workshop/TOT*, maka dalam 1 (satu) tahun sejak terpilih menjadi anggota harus mengikuti *workshop/TOT*.
 - 2) Memiliki kemampuan untuk melaksanakan administrasi kesekretariatan.
- c. Proses pembentukan Komite Budaya Integritas
- 1) Proses pembentukan Komite Integritas dilakukan melalui seleksi sesuai kriteria.
 - 2) Komite Integritas ditetapkan oleh Menteri.
 - 3) Sekretariat Komite Integritas ditetapkan oleh komite budaya integritas.
- d. Kelembagaan dan Tata Laksana Komite Budaya Integritas
- 1) Struktur kelembagaan
Struktur keanggotaan Komite Integritas terdiri dari:
 - Pengarah
 - Ketua
 - Sekretaris
 - Anggota
 - Sekretariat
 - 2) Wewenang, fungsi, dan tugas
 - a) Wewenang
Komite Integritas memiliki kewenangan
 - (1) Mengusulkan kepada Menteri mengenai kebijakan strategis dalam rangka penanaman nilai-nilai integritas;

(2) Menetapkan kebijakan teknis dan operasional dalam rangka penanaman nilai-nilai integritas pada Kementerian PUPR dengan melibatkan K/L terkait, Legislatif, Yudikatif, Penegak Hukum, Pengawas Eksternal, dan Mitra Kerja lainnya.

b) Tugas

Menyelaraskan dan menjamin ketersediaan, serta pendayagunaan sumber daya yang dibutuhkan untuk mewujudkan birokrasi Kementerian PUPR yang berintegritas, profesional, dan visioner (iProve).

c) Fungsi

- (1) Internalisasi Visium dan Nilai (Level of Engagement dan Level of Sharing)
- (2) Melaksanakan 16 Komponen sistem integritas
- (3) Melaksanakan 7 komponen Komite Integritas

e. Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi

Secara berkala dilakukan pertemuan untuk koordinasi dalam pelaksanaan budaya integritas dengan tahapan yang direncanakan maupun untuk monitoring dan evaluasi.

B. Pemetaan Budaya Integritas

1. Skala Kematangan

Skala kematangan digunakan untuk pemetaan komponen Komite Integritas maupun sistem integritas. Skala kematangan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

- Tidak ada;
- Ada;
- Efektif;
- Berdampak.

Setiap kategori harus memenuhi minimal 2 dari 3 syarat yang menjadi kriteria kategori tersebut, sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

Disebut “Ada” atau angka 1 jika memenuhi 2 dari 3 syarat sebagai berikut:

Ada (1)		
Ada dokumen yang mengatur tentang masing-masing komponen sistem integritas	Ada dokumen yang berisi tentang orang/pihak bertanggungjawab untuk implementasinya	Ada program kegiatan terkait komponen tersebut yang sudah dilakukan

Disebut “Efektif” atau angka 2 jika memenuhi 2 dari 3 syarat sebagai berikut:

Efektif (2)		
Ada dokumen/aplikasi untuk monitoring dan evaluasi efektivitasnya	Ada dokumen/aplikasi formal yang berisi laporan output dari implementasinya	Ada orang/pihak yang berwenang (ditugaskan) untuk melakukan verifikasi terhadap pencapaian output implementasinya

Disebut “Berdampak” atau angka 3 jika memenuhi 2 dari 3 syarat sebagai berikut:

Berdampak (3)		
Ada dokumen/aplikasi sebagai tools sarana bagi pengguna/masyarakat dapat memberikan penilaian atau masukan terkait efektivitasnya	Ada dokumen/aplikasi formal yang berisi laporan dampak yang sudah dirasakan langsung oleh pengguna/masyarakat dari implementasinya	Ada orang/pihak yang berwenang (ditugaskan) untuk melakukan verifikasi terhadap laporan dampak tersebut

Pemetaan dari skala kematangan program harus diikuti dengan keterangan atau bukti dari setiap pencapaiannya.

2. Pemetaan 7 (tujuh) Komponen Komite Integritas

Terdapat 7 (tujuh) komponen Komite Integritas yang harus digerakkan oleh Komite Integritas Kementerian PUPR sebagaimana tabel di bawah ini :

NO	KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS	NAMA KLOP				KETERANGAN ATAU BUKTI PENCAPAIAN
		KEMENTERIAN PUPR				
		Tidak Ada (0)	Ada (1)	Efektif (2)	Berdampak (3)	
1	Pengendalian posisi kunci	0				
2	Talent managemen (kemampuan lebih)		1			
3	Pengendalian strategis Integritas (KKN)	0				
4	Penyelarasan visi & misi periodik dengan visium	0				
5	Penyelarasan sistem birokrasi dan sistem politik dan swasta	0				
6	Combined assurance plus	0				
7	Support tunas integritas		1			
			2			
	Skala pemenuhan komponen Komite Integritas	$2/21 \times 100 = 10,5\%$				

3. Pemetaan 16 Komponen Sistem Integritas

Sistem Integritas merupakan sekelompok komponen atau elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu kesatuan yang terdiri dari 16 komponen sistem integritas yang saling mendukung dan berkaitan untuk memudahkan aliran aktivitas (informasi, materi, dan energi) untuk mencapai tujuan.

Komponen atau elemen dalam Sistem Integritas adalah program yang memiliki tingkat kematangan dan dapat dinilai tingkat kematangannya dengan angka 1 (ada), 2 (efektif), dan 3 (memiliki dampak/pengaruh positif).

Nilai Komponen Sistem Integritas Kementerian PUPRdi bawah ini adalah gambaran/potret kondisi awal sebelum Komite Integritas dibentuk. Dengan kalimat lain, beberapa komponen sistem integritas dikategorikan sudah ada (nilai, 1), jika beberapa komponen sistem sudah berjalan efektif (nilai, 2) dan jika beberapa komponen sistem integritas sudah memberikan dampak (nilai, 3). Ketiga nilai tersebut juga merupakan skala kematangan program/sistem yang dapat digambarkan pada tabel sistem integritas di bawah ini.

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM			KETERANGAN / BUKTI PENDUKUNG
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)	
1	Seleksi dan keteladanan pimpinan	1	-	-	
2	Kode etik dan pedoman perilaku	1	-	-	
3	Analisa resiko (management resiko)	-	-	-	
4	Peran pengawasan internal	1	-	-	
5	Program pengendalian gratifikasi	1	-	-	
6	Revitalisasi pelaporan harta kekayaan	1	-	-	
7	WBS	1	-	-	
8	Evaluasi eksternal integritas	1	-	-	
9	Post employment	-	-	-	
10	Pengungkapan isu dan uji integritas	-	-	-	
11	Management SDM	1	-	-	
12	Akuntabilitas keuangan dan kinerja	-	-	3	
13	Pengadaan barang dan jasa	-	-	3	
14	Kehandalan SOP	1	-	-	
15	Keterbukaan informasi publik	-	-	3	
16	Pengelolaan asset	-	2	-	
		9	2	9	

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM			KETERANGAN / BUKTI PENDUKUNG
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)	
	Skala Pemenuhan Komponen Sistem Integritas	20/48x100 = 41,7%			

4. Pemenuhan Pareto 20/80 Tunas Integritas

Tunas Integritas adalah pribadi-pribadi tangguh, jujur, memiliki komitmen tinggi untuk kemajuan, mau belajar dan pekerja keras, menjadi contoh dan teladan, pribadi yang berkompeten (*soft and hard competence*), kapabel, netral dan profesional, serta berkinerja tinggi. Kementerian PUPR melalui Komite Integritas harus terus melahirkan “Tunas Integritas (TI)” dengan skema sebagai berikut :

NO	TUNAS INTEGRITAS	JUMLAH PEGAWAI	PARETTO 20/80	JUMLAH TUNAS INTEGRITAS
1	Ketersediaan TI sesuai standar jumlah dan kompetensi	23.317	4674	35
	% Realisasi Tunas Integritas	35/4674x100% = 0,75 %		

Pada tahun 2017, Kementerian PUPR bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia telah menyelenggarakan *Training of Trainers* (TOT) Tunas Integritas untuk 35 (tiga puluh lima) orang pejabat pimpinan tinggi madya dan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kementerian PUPR. Para pejabat yang telah mengikuti ini merupakan tunas integritas (0,75 %) diharapkan mampu untuk menularkan kepada pegawai di lingkungan Kementerian PUPR. Sampai dengan tahun 2024, diharapkan jumlah tunas integritas akan terus meningkat menjadi 4674 orang sesuai dengan teori *paretto* tersebut diatas.

5. Skala Integritas Organisasi

Skala integritas organisasi Kementerian PUPR pada tahun 2017 mencapai angka 12, dari *level of alignment* mencapai skala 6 dan *level of assurance* mencapai skala 2. Adapun skala integritas organisasi Kementerian PUPR sebesar 24,5%.

Skala integritas organisasi Kementerian PUPR terlihat pada tabel sebagai berikut :

NO	SKALA INTEGRITAS ORGANISASI	NILAI KEMENTERIAN PUPR	SKALA TERTINGGI INTEGRITAS ORGANISASI	SKALA INTEGRITAS ORGANISASI
1	<i>Level of alignment</i>	6	49	12
2	<i>Level of assurance</i>	2		
	% skala integritas organisasi		$12/49 \times 100\% = 24,5\%$	

6. Tabulasi Kategori Pembangunan Integritas

Untuk mengetahui pada *grade* mana pembangunan integritas Kementerian PUPR, merupakan rata-rata penjumlahan dari prosentase (%) pemenuhan komponen sistem integritas, pemenuhan komponen Komite Budaya Integritas, pemenuhan tunas integritas, dan skala level integritas organisasi.

Tabel Kategori Pembangunan Integritas

KLOP	% PEMENUHAN KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS	% PEMENUHAN KOMPONEN SISTEM INTEGRITAS	% PEMENUHAN TUNAS INTEGRITAS	% SKALA LEVEL INTEGRITAS ORGANISASI	NILAI INTEGRITAS KLOP	G R A D E
KEMENTERIAN PUPR	10,5	41,7	0,75	24,5	$77,45/4 = 19,36$	C

Kategori Pembangunan Integritas Kementerian PUPR berada pada kategori Grade **C**.

BAB III
PEMBANGUNAN INTEGRITAS KEMENTERIAN PUPR

A. Skenario Pembangunan Budaya Integritas

Berdasarkan tabel Kategori Pembangunan Integritas, Kementerian PUPR saat ini berada pada level Grade C. Oleh karena itu, arah dan aspirasi Pembangunan Integritas Kementerian PUPR di masa yang akan datang harus fokus memperlihatkan kemajuan yang dapat diukur melalui *Road Map* dan Rencana aksi Pembangunan Budaya Integritas Kementerian PUPR. Budaya integritas grade A dapat diwujudkan melalui skenario yang dihasilkan berdasarkan 2 variabel, yaitu 1) kecepatan belajar dan 2) *level of engagement*. Kedua variabel tersebut mempunyai parameter rendah, sedang dan tinggi sehingga menghasilkan skenario optimis, pesimis dan “*most likely*” (paling mungkin terjadi), dengan komposisi sebagai berikut:

	<i>Level Of Engagement</i>		
Kecepatan Belajar Organisasi	Rendah	Sedang	Tinggi
Rendah	Pesimis : Grade A dicapai pada periode kepemimpinan ke 3 sejak dibuat Komite Integritas (Tahun 2030)		
Sedang		Most Likely : Grade A dicapai pada periode kepemimpinan ke 2 sejak dibuat Komite Integritas (Tahun 2024)	
Tinggi			Optimis : Grade A dicapai pada periode kepemimpinan pertama sejak dibuat Komite Integritas (Tahun 2019)

Skenario yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam panduan Komite Integritas yang paling mungkin terjadi adalah “*Most Likely*”.

1. Road Map Pembangunan Budaya Integritas

Sesuai tabel pada Bab II, nilai kategori pembangunan integritas Kementerian PUPR adalah 24,5 % atau berada pada level Grade C. Untuk dapat mencapai Grade A perlu disusun *road map* dengan skenario *most likely* berdasarkan periode kepemimpinan di Kementerian PUPR, sebagaimana tabel berikut:

Tabel Road Map Pembangunan Budaya Integritas

No	Indikator Utama	Key Performance Indicator	Kondisi Awal 2017 (%)	Periode Kepemimpinan		
				2017-2019 (%)	2019-2024 (%)	2025-2030 (%)
1.	Komponen Komite Integritas	Skala kematangan program	10,5	55,25	100	
2.	Komponen Sistem Integritas	Skala kematangan program	41,7	70,85	100	
3.	Integritas Organisasi	Skala Integritas Organisasi	24,5	62,25	100	
4.	Pareto 20/80 TI	Prosentase pemenuhan TI	0,75	50,37	100	
Prosentase budaya Integritas (%)			19,36	60,43	100	

2. Milestone dan Target Skala Kematangan Komponen Komite Integritas

Kondisi saat ini dari hasil pemetaan skala kematangan Komite Integritas yang terdiri dari 7 (tujuh) komponen terdapat 2 (dua) komponen yang memiliki nilai 1 (satu), sementara 5 (lima) komponen masih belum memiliki nilai sebagaimana tabel berikut:

Nilai Komponen Komite Integritas Kementerian PUPR

NO	KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS	NAMA KLOP				KETERANG AN ATAU BUKTI PENCAPAIAN
		KEMENTERIAN PUPR				
		Tidak Ada (0)	ADA (1)	EFEKT IF(2)	BERDAM PAK(3)	
1	Pengendalian posisi kunci	√				
2	Talent managemen (kemampuan lebih)		√			
3	Pengendalian strategis KKN	√				
4	Penyelarasan visi & misi periodik dengan visium	√				
5	Penyelarasan sistem birokrasi dan sistem politik dan swasta	√				
6	Combined assurance plus	√				
7	Support tunas integritas		√			
			2			
	Skala pemenuhan komponen Komite Integritas	2/21x100 = 10,5 %				

Dalam rangka mewujudkan kematangan Komite Integritas agar dapat berkontribusi mencapai pembangunan budaya Integritas Grade A tahun 2024 yaitu mencapai 100% atau mencapai kematangan Komite Integritas dengan tabulasi nilai sebesar :

$$(100\% \times 21) = 21.$$

Berdasarkan skenario *most likely* maka pada akhir periode tahun 2019 diharapkan mencapai 55,25 % atau mencapai kematangan Komite Integritas dengan tabulasi nilai $(55,25\% \times 21) = 12$. Berdasarkan target tersebut maka dapat disusun skenario pencapaian sebagai berikut:

Tabel : Milestone Komponen Komite Integritas 2017 – 2030

No	Komite Integritas	Kondisi Awal 2017 (Sem I)	Target Capaian Skala Kematangan Program Integritas														
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Pengendalian Posisi Kunci	-	1	1	1	2	2	3	3	3							
2.	Talent Management	1	1	1	2	2	2	3	3	3							
3.	Pengendalian Strategis Korupsi	-	1	1	1	1	2	2	3	3							
4.	Penyelarasan Visi dan Misi	-	1	1	1	2	2	2	3	3							
5.	Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta	-	-	1	1	1	1	2	2	3							
6.	Combined Assurance Plus	-	-	-	1	1	2	2	2	3							
7.	Support Tunas Integritas	1	1	2	3	3	3	3	3	3							
	Jumlah	2	5	7	10	11	12	14	17	19	21						

3. Target Pencapaian Komponen Sistem Integritas dan Milestone

Kondisi saat ini dari hasil pemetaan skala kematangan Sistem Integritas yang terdiri dari 16 komponen telah mencapai 41,7 % dengan tingkat skala kematangan komponennya yang masih beragam, sebagaimana tabel berikut:

Tabel: Skala Kematangan Komponen Sistem Integritas Kementerian PUPR

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM			KETERANGAN / BUKTI PENDUKUNG
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)	
1	Seleksi dan keteladanan pimpinan	1	-	-	
2	Kode etik dan pedoman perilaku	1	-	-	
3	Analisa resiko (management resiko)	-	-	-	
4	Peran pengawasan internal	1	-	-	
5	Program	1	-	-	

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM			KETERANGAN / BUKTI PENDUKUNG
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)	
	pengendalian gratifikasi				
6	Revitalisasi pelaporan harta kekayaan	1	-	-	
7	WBS	1	-	-	
8	Evaluasi eksternal integritas	1	-	-	
9	Post employment	-	-	-	
10	Pengungkapan isu dan uji integritas	-	-	-	
11	Management SDM	1	-	-	
12	Akuntabilitas keuangan dan kinerja	-	-	3	
13	Pengadaan barang dan jasa	-	-	3	
14	Kehandalan SOP	1	-	-	
15	Keterbukaan informasi publik	-	-	3	
16	Pengelolaan asset	-	2	-	
		9	2	9	
	Skala Pemenuhan Komponen Sistem Integritas	20/48x100 = 41,7%			

Dalam rangka mewujudkan kematangan komponen sistem Integritas agar dapat berkontribusi mencapai pembangunan budaya Integritas Grade A tahun 2024 yaitu mencapai 100% atau mencapai kematangan Komite Integritas dengan tabulasi nilai sebesar $(100\% \times 48) = 48$.

Berdasarkan skenario *most likely* maka pada akhir periode tahun 2019 diharapkan mencapai 70,85% atau mencapai kematangan Komite Integritas dengan tabulasi nilai $(70,85\% \times 48) = 34$. Berdasarkan target tersebut maka dapat disusun skenario pencapaian sebagai berikut:

No	Komite Integritas	Kondisi Awal 2017 (Sem I)	Target Capaian Skala Kematangan Program Integritas														
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan	1	1	1	2	2	2	3	3	3							
2.	Kode Etik dan Pedoman Perilaku	1	1	2	2	2	2	3	3	3							
3.	Analisis Resiko (Management Resiko)	-	1	1	2	2	2	3	3	3							
4.	Peran Pengawasan Internal	1	1	2	2	2	2	2	3	3							
5.	Program Pengendalian Gratifikasi	1	1	2	2	2	2	2	3	3							
6.	Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan	1	1	1	2	2	2	2	3	3							
7.	Whistle Blower System (WBS)	1	1	1	2	2	2	2	2	3							
8.	Evaluasi Eksternal Integritas	1	1	1	1	2	2	2	2	3							
9.	Post Employment	-	1	1	1	2	2	2	2	3							
10.	Pengungkapan Isu dan Uji Integritas	-	1	1	1	2	2	2	2	3							
11.	Management SDM	1	1	1	1	2	3	3	3	3							
12.	Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
13.	Pengadaan barang dan Jasa	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
14.	Kehandalan SOP	1	1	1	1	2	2	3	3								
15.	Keterbukaan Informasi Publik	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
16.	Pengelolaan Aset	2	2	2	2	2	3	3	3	3							
	Jumlah	20	23	26	30	34	37	40	44	48							

4. Skala Integritas Organisasi Pemerintahan Kementerian PUPR

Kondisi saat dimulai pembangunan budaya integritas dari hasil pemetaan skala integritas organisasi, Kementerian PUPR baru mencapai 24,5% dari *level of alignment* mencapai 6 dan *level of assurance* mencapai 2. Berdasarkan skenario *most likely* agar skala integritas organisasi dapat berkontribusi untuk mencapai grade A maka ditargetkan diakhir tahun 2024 skala integritas dapat mencapai 100% atau mencapai angka 49 yaitu perkalian antara *level*

engagement mencapai angka 7 (tujuh) dan *level of assurance* mencapai angka 7 (tujuh) pula.

Pada periode akhir tahun 2019 diharapkan skala integritasnya dapat mencapai 62,25% atau mencapai angka 29,52. Berdasarkan hal tersebut dapat disusun skenario pencapaian sebagaimana tabel berikut:

**Tabel : Skala Integritas Organisasi Pemerintahan
Kementerian PUPR**

No	Skala Integritas Organisasi	Kondisi Awal 2017	Target Capaian Skala Integritas Organisasi														
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Level of Alignment	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7						
2.	Level Of Assurance	2	2	3	3	4	4	5	6	7							
3	Angka Skala Integritas	12	12	18	18	28	28	35	42	49							
4	% Pencapaian	24,5	24,5	36,7	36,7	57,1	57,1	71,4	85,7	100							

5. Target Pencapaian Pareto 20/80 Tunas Integritas

Kondisi saat dimulai pembangunan budaya integritas dari hasil pemetaan pemenuhan pareto 20/80 Tunas Integritas baru mencapai 0,75 % atau baru 35 (tiga puluh lima) orang dari 4674 orang target berdasarkan skenario *most likely*. Mengingat Tunas Integritas menjadi motor pembangunan budaya integritas maka diupayakan terjadi percepatan penambahan jumlah tunas integritas dengan target tahun 2019 telah mencapai 50,37% dari target pencapaian *paretto*. Masih perlu dibentuk sebesar $(50,37\% \times 4674) = 2354$ orang tunas integritas. Pada periode akhir 2024 diharapkan sudah terbentuk 100% tunas integritas yang dibutuhkan, dengan asumsi tidak ada penambahan pegawai.

Jika 1 angkatan diikuti oleh 30 orang maka dibutuhkan sebanyak 80 Angkatan. Tersedia 2 tahun menuju 2019 atau 24 bulan, sehingga dalam 1 bulan harus dilakukan $(80/24) = 4$ angkatan.

Sudah dilakukan sosialisasi untuk menciptakan kader-kader tunas integritas kepada generasi muda PUPR sebanyak 1070 orang.

Dengan memperhatikan prediksi jumlah tunas integritas yang harus dibentuk maka sangatlah penting untuk dapat segera membangun *corporate university*, dalam hal ini memastikan adanya *trainer* awal yang selanjutnya akan mencetak setiap pemimpin menjadi *trainer* atau *coach* bagi setiap pegawai untuk jadi tunas integritas.

No	Tunas Integritas	Kondisi Awal 2017 (Sem I)	Target Pencapaian Pareto 20/80 Tunas Integritas															
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
1.	Jumlah Target Tunas Integritas (orang)	35	808	1581	2354	2818	3282	3746	4210	4674								
2.	Jumlah Angkatan	1	25	50	80	95	110	125	140	156								
3.	<i>Learning Center (60%)</i>	-	15	30	48	57	66	75	84	94								
4.	<i>Corporate University (40%)</i>	-	10	20	32	38	44	50	56	62								

B. Agenda Perubahan Pembangunan Budaya Integritas

Berdasarkan skenario yang sudah dibuat untuk masing-masing unsur yang menentukan grade pembangunan budaya integritas selanjutnya dibuat agenda perubahan setiap tahun, dimana agenda perubahan tersebut akan menjadi acuan rencana program atau rencana aksi pembangunan budaya Integritasnya.

Tabel : Agenda Perubahan Pembangunan Budaya Integritas

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
1	2017	Komite Integritas	Pengendalian Posisi Kunci dari 0 menjadi 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Membuat kebijakan terkait pengendalian posisi kunci Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus pengendalian posisi kunci Melengkapi kamus kompetensi dan hasil assesment kompetensi dijadikan basis pembinaan, pengembangan dan penjagaan dilevel posisi strategis (Menteri)

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
			Talent Management dari 1 tetap 1	Menjaga/mempertahankan
			Pengendalian Strategis KKN dari 0 menjadi 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Membuat kebijakan/peraturan terkait pengendalian Strategis KKN
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus pengendalian strategis KKN
				Membuat pemetaan resiko KKN yang dilengkapi dengan sistem pengendalian yang lintas organisasi/sector untuk mengatasinya
			Penyelarasan Visi dan Misi dari 0 menjadi 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Membuat kebijakan/peraturan terkait Penyelarasan Visi dan Misi
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Penyelarasan Visi dan Misi
				Membuat visium organisasi dan memastikan visi misi semua calon/kandidat pemimpin agar selaras dengan visium organisasi (visi organisasi jangka panjang/masa depan yang dibuat mudah, nyata dan menginspirasi untuk masa sekarang) sehingga terjadi sustainability yang positif
			Support Tunas Integritas dari 1 tetap 1	Meneruskan untuk mencetak tunas integritas sesuai dengan target yang direncanakan
		Sistem Integritas	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan dai 1 tetap 1	Meneruskan seleksi dan keteladanan pimpinan
			Kode Etik dan Pedoman Perilaku	Meneruskan Kode Etik dan Pedoman Perilaku
			Analisis Resiko (Management Resiko)dari 0 ke 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Menyiapkan penyusunan kebijakan/peraturan terkait Analisis Resiko (Management Resiko)
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Analisis Resiko (Management Resiko)
				Membuat Risk Register pada masing-masing unit eselon I Kementerian PUPR
			Peran Pengawasan Internal dari 1 tetap 1	Meneruskan Peran Pengawasan Internal
			Program Pengendalian Gratifikasi dari 1 tetap 1	Meneruskan Pengendalian Gratifikasi
			Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan dari 1 tetap 1	Meneruskan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
			Whistle Blower System (WBS) dari 1 tetap 1	Meneruskan Whistle Blower System (WBS)
			Evaluasi Eksternal Integritas dari 1 tetap 1	Meneruskan Evaluasi Eksternal Integritas
			Post Employment dari 0 ke 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Menyusun kebijakan/peraturan terkait Post Employment
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Post Employment
				Menyusun kegiatan terkait Post Employment
			Pengungkapan Isu dan Uji Integritas dari 0 ke 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Menyusun kebijakan/peraturan terkait Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
				Menyusun kegiatan terkait Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
			Management SDM dari 1 tetap 1	Melanjutkan kegiatan Management SDM
			Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja dari 3 tetap 3	Mempertahankan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja
			Pengadaan barang dan Jasa dari 3 tetap 3	Mempertahankan Sistem Pengadaan barang dan Jasa
			Kehandalan SOP dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan SOP
			Keterbukaan Informasi Publik dari 3 tetap 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik
			Pengelolaan Aset dari 2 tetap 2	Melanjutkan kegiatan Pengelolaan Aset
		Skala Integritas	Level of Alignment dari 6 ke 6	Meningkatkan, melanjutkan, dan menyempurnakan kemampuan alignment atau penyerasian dengan memastikan bahwa penyerasian share value, strategy, style leadership, system, staff, skill structure adalah nyata terjadi dilapangan
			Level of Assurance dari 2 ke 2	Memastikan program manajemen risiko dapat berjalan dengan baik dan dilakukan oleh seluruh Unit Organisasi di Kementerian PUPR
		Tunas Integritas	Menambah jumlah TI dari 35 orang menjadi 808 orang	Menyelenggarakan Learning Center untuk 15 Angkatan
				Menyelenggarakan Corporate University untuk 10 Angkatan

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
1	2018	Komite Integritas	Pengendalian Posisi Kunci dari 1 tetap 1	Melanjutkan Pengendalian Posisi Kunci
			Talent Management dari 1 tetap 1	Menjaga/mempertahankan Talent Management
			Pengendalian Strategis KKN dari 1 tetap 1	Melanjutkan pengendalian Strategis KKN
			Penyelarasan Visi dan Misi dari 1 tetap 1	Melanjutkan Penyelarasan Visi dan Misi
			Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta dari 0 menjadi 1 (Untuk tahun 2018)	Menyiapkan penyusunan kebijakan/peraturan terkait Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta
				Menyiapkan Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta
				Memastikan organisasi (KLOP) mempunyai lingkungan yang hubungan birokrasi, swasta dan politik tidak menjadi KKN. Kandidat terpilih tidak terbebani pemodalnya saat proses pemilihan, tidak ada agenda break event point, bebas pengaruh dari partai pemenang saat menjabat
		Support Tunas Integritas dari 1 ke 2(dari ada menjadi berjalan)	Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan Support Tunas Integritas	
			Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi kegiatan Support Tunas Integritas kepada sistem yang terkait	
			Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi kegiatan Support Tunas Integritas	
		Sistem Integritas	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan dari 1 tetap 1	Melanjutkan seleksi dan keteladanan pimpinan
			Kode Etik dan Pedoman Perilaku dari 1 ke 2 (dari ada menjadi berjalan)	Melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Kode Etik dan Pedoman Perilaku
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi penerapan Kode Etik dan Pedoman Perilaku
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi penerapan Kode Etik dan Pedoman Perilaku
			Analisis Resiko (Management Resiko)dari 1 tetap 1	Melanjutkan penerapan Analisis Resiko(Management Resiko)
			Peran Pengawasan Internal dari 1 menjadi 2 (dari ada menjadi berjalan)	Melakukan monitoring dan evaluasi Peran Pengawasan Internal
		Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi Peran Pengawasan Internal		

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi Peran Pengawasan Internal
			Program Pengendalian Gratifikasi dari 1 menjadi 2 (dari ada menjadi berjalan)	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi
			Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan dari 1 tetap 1	Melanjutkan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
			Whistle Blower System (WBS) dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)
			Evaluasi Eksternal Integritas dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan Evaluasi Eksternal Integritas
			Post Employment dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan Post Employment
			Pengungkapan Isu dan Uji Integritas dari 1 tetap 1	Melanjutkan Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
			Management SDM dari 1 tetap 1	Melanjutkan kegiatan Management SDM
			Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja dari 3 tetap 3	Mempertahankan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja
			Pengadaan barang dan Jasa dari 3 tetap 3	Mempertahankan Sistem Pengadaan barang dan Jasa
			Kehandalan SOP dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan SOP
			Keterbukaan Informasi Publik dari 3 tetap 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik
			Pengelolaan Aset dari 2 tetap 2	Melanjutkan kegiatan Pengelolaan Aset
		Skala Integritas	Level of Alignment dari 6 ke 6	Meningkatkan, melanjutkan, dan menyempurnakan kemampuan alignment atau penyeragaman dengan memastikan bahwa penyeragaman share value, strategy, style leadership, system, staff, skill structure adalah nyata terjadi dilapangan
			Level of Assurance dari 2 ke 3 (manajemen resiko)	Menjalankan Manajemen Resiko
		Tunas Integritas	Menambah jumlah TI dari 808 orang menjadi	Menyelenggarakan Learning Center untuk 30 Angkatan

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
			1581 orang	Menyelenggarakan Corporate University untuk 20 Angkatan
No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
1	2019	Komite Integritas	Pengendalian Posisi Kunci dari 1 tetap 1	Melanjutkan pengendalian posisi kunci
			Talent Management dari 1 menjadi 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan talent management
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan talent management
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan talent management
			Pengendalian Strategis KKN dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan pengendalian Strategis KKN
			Penyelarasan Visi dan Misi dari 1 tetap 1	Melanjutkan Penyelarasan Visi dan Misi
			Penyelarasan Birokrasi, Politik, dan Swasta dari 1 tetap 1	Melanjutkan penyelarasan Birokrasi, Politik, dan Swasta
			Combined Assurance Plus dari 0 menjadi 1 (dari tidak ada menjadi ada)	Menyusun kebijakan/peraturan terkait Combined Assurance Plus
				Membentuk/menunjuk pokja/panitia/tim/unit yang mengurus Combined Assurance Plus
		Menyusun kegiatan terkait Combined Assurance Plus		
		Support Tunas Integritas dari 2 ke 3	Menjalankan support Tunas Integritas	
		Sistem Integritas	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan dari 1 ke 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan
			Kode Etik dan Pedoman Perilaku dari 2 tetap 2	Melanjutkan pelaksanaan Kode Etik dan Pedoman Prilaku
			Analisis Resiko (Management Resiko) dari 1 menjadi 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan
Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan				
Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Seleksi dan				

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
				Keteladanan Pimpinan
			Peran Pengawasan Internal dari 2 tetap 2	Melanjutkan Peran Pengawasan Internal
			Program Pengendalian Gratifikasi dari 2 tetap 2	Melanjutkan Pengendalian Gratifikasi
			Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan dari 1 menjadi 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
			Whistle Blower System (WBS) dari 1 menjadi 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)
			Evaluasi Eksternal Integritas dari 1 tetap 1	Meneruskan Evaluasi Eksternal Integritas
			Post Employment dari 1 tetap 1	Meneruskan Post Employment
			Pengungkapan Isu dan Uji Integritas dari 1 tetap 1	Meneruskan Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
			Management SDM dari 1 tetap 1	Melanjutkan kegiatan Management SDM
			Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja dari 3 tetap 3	Mempertahankan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja
			Pengadaan barang dan Jasa dari 3 tetap 3	Mempertahankan Sistem Pengadaan barang dan Jasa
			Kehandalan SOP dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan SOP
			Keterbukaan Informasi Publik dari 3 tetap 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik
			Pengelolaan Aset dari 2 tetap 2	Melanjutkan kegiatan Pengelolaan Aset

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis	
		Skala Integritas	Level of Alignment dari 6 ke 6	Meningkatkan, melanjutkan, dan menyempurnakan kemampuan alignment atau penyelerasan dengan memastikan bahwa penyelerasan share value, strategy, style leadership, system, staff, skill structure adalah nyata terjadi dilapangan	
			Level of Assurance dari 3 ke 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik	
		Tunas Integritas	Menambah jumlah TI dari 1581 orang menjadi 2354 orang	Menyelenggarakan Learning Center untuk 48 Angkatan Menyelenggarakan Corporate University untuk 32 Angkatan	
No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis	
1	2020	Komite Integritas	Pengendalian Posisi Kunci dari 1 ke 2	Melakukan monitoring dan evaluasi Pengendalian Posisi Kunci Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengendalian Posisi Kunci Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Pengendalian Posisi Kunci	
			Talent Management dari 2 tetap 2	Melanjutkan Talent Management	
			Pengendalian Strategis KKN dari 1 tetap 1	Melanjutkan pengendalian Strategis KKN	
			Penyelarasan Visi dan Misi dari 1 ke 2	Melakukan monitoring dan evaluasi Penyelarasan Visi dan Misi Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi Penyelarasan Visi dan Misi Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi Penyelarasan Visi dan Misi	
				Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta dari 1 tetap 1	Melanjutkan Penyelarasan Birokrasi dan Politik, Swasta
				Support Tunas Integritas dari 3 tetap 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik
			Sistem Integritas	Seleksi dan Keteladanan Pimpinan dari 2 tetap 2	Melanjutkan Seleksi dan Keteladanan Pimpinan
				Kode Etik dan Pedoman Perilaku dari 2 tetap 2	Melanjutkan pelaksanaan Kode Etik dan Pedoman Perilaku
				Analisis Resiko (Management Resiko) dari 2 tetap 2	Melanjutkan penerapan Analisis Resiko (Management Resiko)
				Peran Pengawasan Internal dari 2 tetap 2	Melanjutkan Peran Pengawasan Internal

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
			Program Pengendalian Gratifikasi dari 2 menjadi 2 (dari ada menjadi berjalan)	Melanjutkan pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi
			Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan dari 2 tetap 2	Melanjutkan Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
			Whistle Blower System (WBS) dari 2 tetap 2	Melanjutkan pelaksanaan Whistle Blower System (WBS)
			Evaluasi Eksternal Integritas dari 1 menjadi 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Evaluasi Eksternal Integritas
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Evaluasi Eksternal Integritas
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Evaluasi Eksternal Integritas
			Post Employment dari 1 ke 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Post Employment
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Post Employment
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Post Employment
			Pengungkapan Isu dan Uji Integritas dari 1 ke 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Pengungkapan Isu dan Uji Integritas
			Management SDM dari 1 tetap 2	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Management SDM
				Mengintegrasikan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Management SDM
				Membentuk Tim Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Management SDM
			Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja dari 3 tetap 3	Mempertahankan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja
			Pengadaan barang dan Jasa dari 3 tetap 3	Mempertahankan Sistem Pengadaan barang dan Jasa

No	Tahun	Unsur	Agenda Perubahan	Inisiatif Strategis
			Kehandalan SOP dari 1 tetap 1	Melanjutkan pelaksanaan SOP
			Keterbukaan Informasi Publik dari 3 tetap 3	Mempertahankan Keterbukaan Informasi Publik
			Pengelolaan Aset dari 2 tetap 2	Melanjutkan kegiatan Pengelolaan Aset
		Skala Integritas	Level of Alignment dari 6 ke 6	Meningkatkan, melanjutkan, dan menyempurnakan kemampuan alignment atau penyelerasan dengan memastikan bahwa penyelerasan <i>share value, strategy, style leadership, system, staff, skill structure</i> adalah nyata terjadi dilapangan
			Level of Assurance dari 2 ke 3 (manajemen resiko)	Menjalankan Manajemen Resiko
		Tunas Integritas	Menambah jumlah TI dari 2354 orang menjadi 2818 orang	Menyelenggarakan Learning Center untuk 57 Angkatan
				Menyelenggarakan Cooperative University untuk 38 Angkatan

Tabel : Agenda Perubahan Pembangunan Budaya Integritas (perlu dilakukan penyesuaian terhadap Visium Kementerian PUPR sampai dengan tahun 2030)

C. Koordinasi, Monitoring Evaluasi dan Mekanisme Pelaporan













Secara berkala dilakukan pertemuan untuk koordinasi perencanaan maupun monitoring dan evaluasi dan di setiap akhir tahun akan dilaporkan pelaksanaan program pembangunan integritas dari setiap unit organisasi.

Kementerian PUPR mengadakan kolaborasi Tunas Integritas Kementerian PUPR minimal 2 kali dalam setahun serta mengadakan rembuk Integritas Kementerian PUPR, yang diselenggarakan sebelum Kolaborasi Tunas Integritas Nasional dan Rembuk Integritas Nasional.

BAB IV
KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN KINERJA

Kompetensi dan Kinerja yang dimaksud dalam panduan komite integritas ini adalah kompetensi dan kinerja untuk memenuhi VISIUM KEMENTERIAN PUPR dan Membangun Budaya Integritas KEMENTERIAN PUPR. Kompetensi dan kinerja untuk memenuhi kedua hal tersebut diharapkan selaras pula dengan kompetensi yang dibangun secara nasional, dalam hal ini diseleraskan dengan hasil rembuk integritas nasional dan perkembangan forum i-CorpU (*Indonesia Corporate University*).

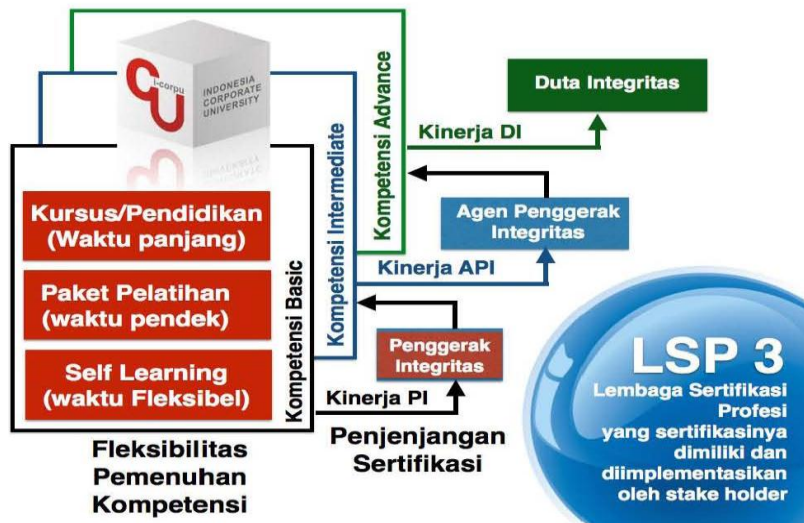
Panduan pembentukan TUNAS INTEGRITAS (TI) hasil rembuk integritas nasional telah mengatur penjenjangan para TUNAS INTEGRITAS, mulai dari PSI (Penggerak Satriya Integritas), APSI (Agen Penggerak Satriya Integritas) dan DSI (Duta Satriya Integritas). Pengelolaan APSI dan DSI dilakukan secara nasional melalui forum komite integritas nasional dan i-CorpU, sedangkan untuk masing-masing KLOP (Kementerian, Lembaga, Organisasi dan Pemerintah Daerah), dalam hal ini KEMENTERIAN PUPR, maka pengelolaan yang dilakukan adalah pada jenjang Penggerak Satriya Integritas.

KERANGKA PROGRAM TI					
	Anti Korupsi/ KKN	Internalisasi Nilai & Visium	Sistem Integritas	Pengendalian Strategis KKN	High Impact Learning
Basic Prajab/Incuksi, Pelaksana, Penggerak Integritas di Unit					
Intermediate Manajerial, Pelaksana Komite Integritas, Coach, Penggerak Integritas di KLOP					
Ahli Pimpinan Organisasi, Pengaruh dan Anggota Komite Integritas, Agen Penggerak Integritas, Duta Integritas					



Dalam rangka menjamin pemahaman secara komprehensif, maka sebelum pembahasan lebih detail terkait kompetensi dan kinerja mewujudkan visium dan budaya integritas KEMENTERIAN PUPR, maka perlu ditampilkan kerangka kompetensi dan kinerja berikut konsep sertifikasinya di tingkat nasional sebagai berikut:

1. Proses pembangunan budaya integritas telah menghasilkan forum i-CorpU, forum gabungan dari KLOP yang telah memulai pembangunan budaya integritas, kondisi tersebut memungkinkan untuk menerapkan sertifikasi LSP 3, yaitu sertifikasi yang dimiliki oleh seluruh *stakeholder* pembangunan integritas;
2. Kelulusan sertifikasi bukan dilakukan melalui proses ujian di atas kertas tetapi berupa unjuk kompetensi dan hasil kinerja yang dilakukan di lingkungan nyata organisasi;
3. Ketiga kerangka pembangunan budaya integritas di atas dapat dipelajari lebih jauh dalam kamus kompetensi Tunas Integritas, yang akan selalu diperbaharui melalui rembuk integritas nasional.



A. Kamus Kompetensi

Idealnya kamus kompetensi merupakan kompilasi semua kompetensi yang diperlukan organisasi. Kamus kompetensi merupakan dokumen menyeluruh pertama yang harus dibuat sebelum membuat profil kompetensi, kadang sering disebut sebagai perpustakaan kompetensi, yang mencakup kompetensi inti, kompetensi peran, kompetensi fungsional (terkait dengan pekerjaan) dan kompetensi perilaku.

Pada panduan komite integritas ini, ruang lingkup kamus kompetensinya dibatasi pada kompetensi untuk pemenuhan Visium Kementerian PUPR atau *Core Competence* dan kompetensi untuk membangun budaya integritas (Tunas Integritas) yang diselaraskan dengan kerangka kompetensi Tunas Integritas secara nasional dan 3 nilai utama yang dibutuhkan untuk mewujudkan Visium Kementerian PUPR, yaitu Profesional, Integritas dan Harmoni.

Dalam konteks *KEMENTERIAN PUPR INCORPORATED* dan/atau Kementerian PUPR sebagai satu kesatuan yang utuh dalam menuju Visium-nya, ruang lingkup dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi untuk unit organisasi yang secara langsung memberikan kontribusi dalam mewujudkan Visium Kementerian PUPR.
2. Kompetensi untuk keseluruhan unit organisasi yang membangun budaya integritas.

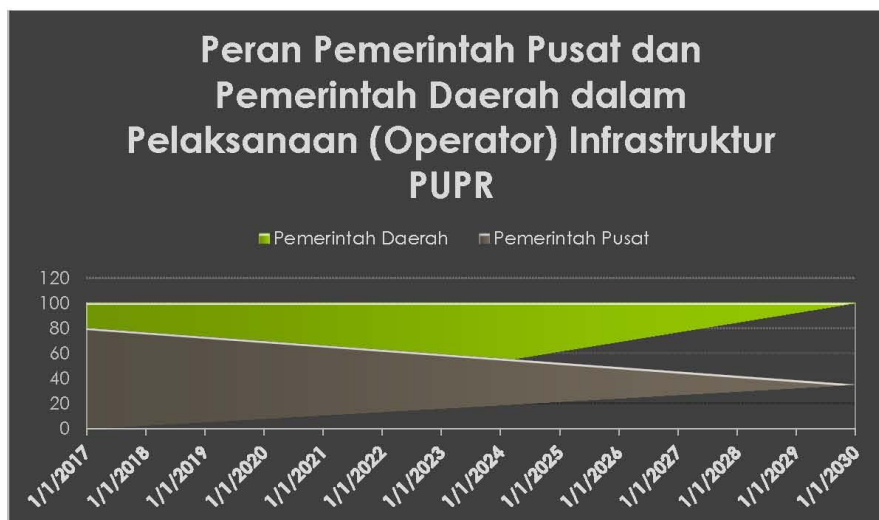
3. Kompetensi untuk unit organisasi yang membangun budaya integritas dan visium masing-masing unit organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing unit organisasi Kementerian PUPR.

Kompetensi untuk pembangunan budaya integritas unit organisasi diselenggarakan dengan kerangka pembangunan budaya integritas secara nasional, baik kompetensi perilaku maupun kompetensi teknisnya, tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penambahan kompetensi sesuai dengan muatan lokal yang dibutuhkan melalui rembuk integritas tingkat Kementerian PUPR.

1. Core Competence Kementerian PUPR

Selaras dengan Visium Kementerian PUPR untuk mewujudkan: 100% Hunian Cerdas di Wilayah Perkotaan (*Urban Smart Living*); Bendungan Multifungsi untuk memenuhi daya tampung 200 m³/orang/tahun; dan Jalan dengan kondisi 99% mantap dan terintegrasi antar moda dengan menggunakan material lokal dan teknologi daur ulang (*recycling*) dengan kompetensi inti sebagai berikut : (Tabel Core Competence)

Ke depannya, peran Pemerintah Daerah dalam pembangunan infrastruktur di bidang PUPR akan lebih besar sebagaimana dalam diagram berikut:



- a. Bendungan Multifungsi untuk memenuhi daya tampung 200 m³/orang/tahun :

- 1) Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) dalam membangun bendungan multifungsi:
 - Bendungan yang berguna untuk irigasi, air baku untuk air minum, listrik/PLTA, dan perikanan;
 - Bendungan pengendali banjir; dan
 - Daerah Tangkapan Hujan/*Upstream* yang Hijau.
 - 2) Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam mewujudkan bendungan multifungsi; dan
 - 3) Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan tata kelola bendungan multifungsi.
- b. Jalan dengan kondisi 99% mantap dan terintegrasi antar moda dengan menggunakan material lokal dan teknologi daur ulang
- 1) Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) dalam membangun jalan dengan:
 - Memenuhi spesifikasi teknis konstruksi;
 - Sistem jaringan jalan terintegrasi dengan moda; dan
 - Menggunakan material lokal dan teknologi daur ulang;
 - 2) Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam mewujudkan jalan yang mantap; dan
 - 3) Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan yang mantap.
- c. 100% Hunian Cerdas di Wilayah Perkotaan (*Urban Smart Living*);
- 1) Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) serta mengimplementasikan hunian cerdas:
 - a) permukiman yang layak huni (*livable*):
 - (1) 100% akses air minum;
 - (2) 0% lingkungan permukiman kumuh; dan
 - (3) 100% akses sanitasi.
 - b) permukiman yang tahan bencana
 - c) permukiman yang menerapkan bangunan hijau (*green building*)
 - d) permukiman yang menerapkan teknologi informasi
 - 2) Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh *stakeholder* dalam mewujudkan hunian cerdas; dan

- 3) Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan hunian cerdas.

2. Pembentukan Pokja Kementerian PUPR

Unit organisasi yang terkait dan tidak terkait dengan tercapainya Visium Kementerian PUPR :

- a. Kemampuan untuk mengenali, membuat WIG (*Widely Important Goals*) dan memutuskan keunggulan unit organisasi (*Competitive, Comparative dan Spiritual Advantage*) untuk membuat Visium unit organisasi yang selaras dengan Visium Kementerian PUPR.
- b. Kemampuan memastikan keunggulan dan integrasi penyediaan sumber daya yang dimiliki masing-masing unit organisasi untuk saling mendukung keunggulan bersaing antar unit organisasi di Kementerian PUPR.
- c. Kemampuan mengkreasi dan menginovasi masing-masing unit organisasi dalam penggunaan bahan lokal, sumber daya alam dan manusia, kearifan lokal, dan *sustainable* (berkelanjutan).
- d. Kemampuan untuk mensosialisasikan sistem pembangunan bidang PUPR agar Pemerintah Daerah mampu melaksanakan pembangunan sesuai dengan Kriteria Teknis.
- e. Kemampuan untuk mensinergikan pembangunan infrastruktur bidang PUPR dengan *stakeholder* baik lokal dan nasional, maupun internasional.
- f. Kemampuan membangun sinergitas eksekutif dan legislative serta seluruh *stakeholder* unit organisasi terkait pembangunan infrastruktur bidang PUPR yang selaras dengan Visium Kementerian PUPR.

3. Standar Kompetensi Tunas Integritas

Standar kompetensi Tunas Integritas dapat dipelajari dalam kamus kompetensi tunas integritas, dalam panduan komite integritas dibatasi pada ruang lingkup kompetensi peran dan perilaku serta kompetensi teknis dalam rangka pembangunan budaya integritas.

a. Kompetensi Peran

Workshop/TOT, ICC dan ILSF semakin memberikan gambaran kerangka peran yang jelas terkait penjenjangan tunas integritas yang tidak hanya berupa ruang lingkup kinerjanya (Penggerak Integritas, Agen Penggerak Integritas, Duta Integritas) tetapi dapat

diselaraskan dengan komposisi peran “Integrity Coach” yaitu Agen Perubahan - *Role Model - Trainer* yang disingkat sebagai ART, sekaligus menunjukkan bahwa kompetensi pembangunan budaya integritas sebagai suatu seni yang memberikan keluasan, dinamika dan fleksibilitas dalam implementasinya asalkan masih dalam kerangka skenario untuk pencapaian visium, pendekatan seni bagaimana meramu sajian yang akan sangat membantu dengan cepat dan tepat pencapaian visium, seperti layaknya koki yang memasak berbagai bahan masakan dan bumbu menjadi menu yang spesial.

Pendekatan seni yang memungkinkan terjadinya fleksibilitas bagi pembelajaran dalam bagaimana memenuhi gap kompetensinya hingga siap dan layak untuk mengikuti sertifikasi dan mendapatkan penghargaan sesuai dengan jenjangnya. Kondisi demikian akan sangat membantu keluasan dan kemudahan untuk menyusun berbagai alternatif skenario pembelajaran yang dituangkan dalam kurikulum. Fleksibilitas tersebut dibatasi dengan kerangka kurikulum sebagai berikut:

Kurikulum atau modul yang dihasilkan merupakan gabungan sajian dari komposisi peran “*integrity coach*” (ART) dengan komposisi kompetensi serta komposisi kinerjanya. Dimana sajiannya ditampilkan dalam 3 menu (*Basic, Intermediate* dan *Advance*). Kejelasan peran, kinerja, dan kompetensi yang disajikan dalam 3 menu memberikan modal yang memadai untuk adanya sertifikasi dan penghargaan bagi para Tunas Integritas yang dilakukan secara berjenjang objektif dan bertanggung jawab.

Dalam rangka memastikan unit organisasi dapat menjalankan penyelarasan dengan *core competence* Kementerian PUPR, maka semua Pejabat Kementerian PUPR perlu menguasai kompetensi sebagai berikut :

- 1) *Combine Assurance*, terdiri dari : Kementerian PUPR *Human Capital* (Kementerian PUPR *Talent Management*, Kementerian PUPR *Knowledge Management*, Kementerian PUPR *Corporate Culture*, Kementerian PUPR *Corporate University*) dan Kementerian PUPR *Integrated Risk Management (Risk management, Good Governance, Compliance)*;

- 2) *Future Competence (Strategic Transformation dan Change Management)*;
- 3) *ICT Update (Augmented Reality and Virtual Reality*, aplikasi IT yang berfungsi untuk “sistem integrater”);
- 4) Investasi dan Pembangunan Infrastruktur bidang PUPR;
- 5) *Coaching Clinic*;
- 6) Koordinasi antar Lembaga/Mitra/*Stakeholder*; dan
- 7) Percepatan pembangunan infrastruktur yang didukung oleh regulasi, sumber daya manusia, pendanaan inovasi, kepemimpinan, dan penerapan hasil riset dan teknologi.

Kelompok kompetensi diatas perlu dijabarkan lebih lanjut dalam kamus kompetensi, yang akan menjadi acuan dalam penyusunan berbagai modul, sertifikasi dan penghargaan.

Penguasaan lebih dahulu kompetensi diatas kepada para pemimpin akan sangat selaras dengan keinginan dan perkembangan penerapan Kementerian PUPR *Corporate University*, dimana para pemimpin akan langsung menjadi semacam “dosen” bagi para bawahannya atau menjalankan peran sebagai “*Coach/Pelatih*”.

b. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku Tunas Integritas pada tataran Kementerian PUPR adalah mencetak para PI (Penggerak Integritas) dan mengajukan PI terbaiknya ke jenjang nasional untuk menjadi Agen Penggerak Integritas (API), agar selaras dengan konteks nasionalnya, maka kompetensi penggerak integritas di Kementerian PUPR pun berpedoman pada standar yang telah disepakati bersama yaitu integritas, *impact/influence* dan *Building Partnership*, dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kompetensi Integritas (Level 2 dari 4)

Integritas adalah: Bertindak dengan cara yang konsisten dengan apa yang ia katakan penting, atau dengan kata lain, tingkah lakunya konsisten dengan nilai-nilai yang dianut (nilai-nilai dapat berasal dari nilai kode etik organisasi, nilai masyarakat atau nilai moral pribadi).

Kemampuan Level 2

- Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya

- Bangga menjadi orang yang dapat dipercaya
- Jujur dalam berhubungan dengan *stakeholder*
- Memperlakukan semua orang dengan adil

2) Membangun Kemitraan (*Build Partnership*–BP) (Level 1 dari 4)

Definisi: Keinginan untuk mengerti dan membangun hubungan jangka pendek-panjang dengan pribadi atau kelompok, internal dan eksternal, atau dengan organisasi lain dalam tujuan untuk menciptakan dan mengoptimalkan sinergi yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tujuan strategi organisasi dan menambah nilai bagi kedua belah pihak.

Kemampuan Level 1

- Memahami dan berkontribusi pada kemitraan
- Memahami fungsi dan proses dalam organisasi yang kompleks, dan kepentingan akan hubungan yang telah ada
- Memahami posisi dan keinginan rekan mitra kerja, sinergi yang memungkinkan dan keuntungan jangka panjang dalam sebuah hubungan yang menguntungkan kedua belah pihak
- Mampu untuk bekerja sama dengan fungsi lain, baik internal maupun eksternal
- Berkontribusi pada, membela dan menggunakan kemitraan internal dan eksternal

3) Dampak dan Pengaruh (*Impact Influence*–IMP) (Level 3 dari 6)

Definisi: Dampak dan pengaruh adalah usaha untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Kompetensi ini didasarkan pada keinginan untuk mempengaruhi atau menimbulkan dampak pada orang lain dimana ia memiliki tujuan pribadi tertentu, kesan tertentu yang ingin ditampilkan dan tindakan tertentu yang ia ingin orang lain lakukan.

Kemampuan Level 3

- Melakukan beberapa tindakan untuk membujuk tanpa berusaha menyesuaikan tingkatan dan minat hadirin
- Termasuk persiapan seksama atas data untuk persentasi

- Memberikan dua atau lebih argumen yang berbeda dalam persentasi atau diskusi

c. Kompetensi Teknis Tunas Integritas

Hasil rangkaian *workshop* yang melibatkan *stakeholder* terkait kelompok kompetensi dari Tunas Integritas terdiri dari:

- 1) Anti Korupsi
- 2) Internalisasi Visium dan Nilai
- 3) *High Impact Learning*
- 4) Pembangunan Sistem Integritas
- 5) Pengendalian Strategis KKN

KODE	KELOMPOK KOMPETENSI	DESKRIPSI
C.1	Anti Korupsi	Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sudah terintegrasi dan mampu digunakan untuk menjauhkan diri dari perilaku maupun tindak pidana korupsi, mendeteksi dan mengidentifikasi adanya potensi korupsi.
C.2	Internalisasi Nilai dan Visium	Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sudah terintegrasi untuk menginternalisasikan nilai dan visium agar masuk dan menempel secara permanen pada seseorang, sehingga menjadi kesadaran diri, perilaku otomatis, tidak mudah digoda maupun ditekan untuk melakukan penyimpangan, tak lekang oleh waktu dan hadir dalam kehidupan sehari-hari (dari dalam ke luar)
C.3	High Impact Learning	Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sudah terintegrasi untuk menyiapkan, memfasilitasi dan menindaklanjuti proses pembelajaran sehingga berdampak nyata dalam perubahan perilaku dan budaya
C.4	Pembangunan Sistem Integritas	Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membangun iklim dan lingkungan yang kondusif bagi terbentuknya integritas (dari luar ke dalam) melalui penekanan akan pemastian terpadu (<i>combined assurance</i>) dan penyelarasan (<i>alignment</i>) serta peningkatan

		kematangan program dari berbagai komponen sistem integritas
C.5	Pengendalian Strategis KKN	Pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sudah terintegrasi untuk memastikan organisasi dapat bersinergi dengan <i>stake holder</i> lainnya dalam rangka menjauhkan diri dari KKN (Kolusi Korupsi dan Nepotisme) secara berkelanjutan dan terintegrasi dalam mewujudkan tujuan nasional dan kehidupan yang lebih baik

B. Standar Kinerja

1. Standar Kinerja Organisasi (Unit Organisasi Kementerian PUPR)

Sub sistem dari ruang lingkup Kementerian PUPR mempunyai karakteristik dimana masing-masing unit organisasi merupakan sub sistem dari Kementerian PUPR, juga memiliki kebebasan sebagai suatu entitas, sehingga standar kerjanya sama dan ada yang berbeda sebagai mana terlampir:

a. Kementerian PUPR

NO.	KODE	KINERJA	BOBOT (%)
1.	K1	Melakukan Pembangunan Budaya Integritas di masing-Masing Unit Organisasi	50
2.	K2	Membentuk Komite Integritas Tingkat Unit Organisasi	5
3.	K3	Melakukan pelaporan secara reguler proses pembangunan budaya Integritas	5
4.	K4	Menetapkan Visium dan Value Kementerian PUPR Berdasarkan Keunggulan Masing-Masing Unit Organisasi	20
5.	K5	Mengikuti Kegiatan dan Program Kolaborasi dan Rembug Integritas KEMENTERIAN PUPR dan Nasional	5

6.	K6	Membuat Aplikasi Monitoring Dan Evaluasi Pembangunan Budaya Integritas yang terintegrasi dengan <i>Monitoring Integrity Center</i> di Tingkat KEMENTERIAN PUPR dan Nasional	5
7.	K7	Mempengaruhi <i>Stakeholder</i> Untuk Turut Serta Dalam Membangun Budaya Integritas	10
		Jumlah	100

b. Unit Organisasi Kementerian PUPR

NO.	KODE	KINERJA	BOBOT (%)
1.	S1	Membangun 16 Komponen SI di masing-masing Unit Organisasi	30
2.	S2	Memperbanyak TunasIntegritas di Unit Organisasinya	20
3.	S3	Melaporkan progress pembangunan budaya integritas di Unit Organisasi ke dalam <i>integrity dashboard</i> KEMENTERIAN PUPR	5
4.	S4	Memberikan kontribusi dalam pencapaian visium dan Value KEMENTERIAN PUPR	10
5.	S5	Mengikuti kegiatan dan kolaborasi dan rembug integritas KEMENTERIAN PUPR	5
6.	S6	Memastikan pembangunan budaya integritas berkontribusi positif bagi perbaikan pelayanan publik	20
7.	S7	Mempengaruhi stakeholder untuk ikut serta dalam pembangunan budaya integritas	10
		Jumlah	100

c. Tunas Integritas

NO.	KODE	KINERJA	BOBOT (%)
1.	T1	Menghadiri kegiatan yang dilaksanakan untuk pembangunan budaya integritas	20
2.	T2	Menyebarkan ilmu dan pengalaman pembangunan budaya integritas dalam	15

		berbagai momen pembelajaran	
3.	T3	Mengajak TI baru sesuai dengan standar kompetensi	10
4.	T4	Menciptakan budaya integritas di dalam diri keluarga dan lingkungan masyarakat	15
5.	T5	Menggerakkan organisasi untuk membangun budaya integritas dengan learning dan sharing	15
6.	T6	Menjaga kesinambungan pembangunan budaya integritas dengan engagement yang tinggi	15
7.	T7	Memitigasi risiko organisasi	10
		Jumlah	100

2. Key Performance Indicator (KPI)

a. Unit Organisasi

Kode	Level 3	Level 2	Level 1
K1	Budaya Integritas Unit Organisasinya mencapai grade A di atas 90%	Grade budaya integritas Unit Organisasi mencapai syarat grade B (lebih besar dari 85% dan lebih kecil dari 90%)	Grade budaya integritas Unit Organisasi mencapai syarat grade C tertinggi lebih kecil dari 85%
K2	Panduan Komite Integritas telah dibuat dalam Peraturan Menteri PUPR	Panduan Komite Integritas baru dibahas dalam Rapat Pimpinan Kementerian PUPR	Penyusunan SK pembentukan Komite Integritas Kementerian PUPR
K3	Laporan Pembangunan Budaya integritas dilakukan secara akurat dan tepat waktu (Evidence Based)	Laporan pembangunan Budaya integritas dilakukan secara akurat dan tepat waktu (Evidence Based)	Ada dokumen laporan pembangunan budaya integritas
K4	Program yang didukung dengan tempat khusus untuk internalisasi dan eksternalisasi Visium dan Nilai-Nilai secara reguler yang dapat	Mempunyai program khusus internalisasi dan eksternalisasi Visium dan Nilai-nilai secara reguler dengan tingkat Pemahaman terhadap	mempunyai program khusus terkait internalisasi dan eksternalisasi visium dan nilai

	diakses <i>stakeholder</i> dengan layanan <i>Nett Promotor Score</i> diatas 30%	Visium dan nilai >75 %	
K5	Tingkat Kehadiran dalam kegiatan kolaborasi dan rembuk integritas KEMENTERIAN PUPR dan nasional > 95%	Tingkat Kehadiran dalam kegiatan kolaborasi dan rembuk integritas di level nasional >75% dan di level KEMENTERIAN PUPR > 90%	Tingkat Kehadiran dalam kegiatan kolaborasi dan rembuk integritas di level nasional >60% dan di level KEMENTERIAN PUPR > 75%
K6	Aplikasi Monev Pembangunan Budaya Integritas sudah digunakan dan terintegrasi dengan level KEMENTERIAN PUPR dan pusat	Aplikasi Monev Pembangunan Budaya Integritas sudah digunakan oleh UNIT ORGANISASI dimasing-masing Unit Organisasi	Monev dilaporkan secara manual dan pembuatan Aplikasi Monev sedang berjalang dengan progres pembangunan >50 %
K7	Jumlah <i>Stakeholder</i> eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan budaya integritas > 90%	Jumlah <i>Stakeholder</i> eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan budaya integritas > 50% < 90%	Jumlah <i>Stakeholder</i> eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan budaya integritas > 25% < 50 %

b. Key Performance Indicator (KPI) Unit Organisasi

Kode	Level 3	Level 2	Level 1
S1	16 Komponen Sistem Integritas mencapai skala kematangan 3	8 Komponen Sistem Integritas mencapai skala kematangan 2 8 Komponen Sistem Integritas mencapai skala kematangan 3	8 Komponen Sistem Integritas mencapai skala kematangan 2 3 Komponen Sistem Integritas mencapai skala kematangan 3
S2	Jumlah TI mencapai paretto 20/80	Jumlah TI mencapai paretto 10/90	Jumlah TI mencapai paretto 5/95

S3	Laporan Pembangunan Sistem integritas dilakukan secara akurat dan tepat waktu (<i>Evidence Based</i>)	Laporan pembangunan Sistem integritas dilakukan secara akurat dan tepat waktu (<i>Evidence Based</i>)	Ada dokumen laporan pembangunan sistem integritas
S4	Keterlibatan dalam mewujudkan visium KEMENTERIAN PUPR telah menjadi formal dan proses bisnis utama UNIT ORGANISASInya	Keterlibatan dalam mewujudkan visium KEMENTERIAN PUPR telah menunjukkan progres positif dan siap dilaporkan hasilnya	UNIT ORGANISASInya terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam pembangunan Visium KEMENTERIAN PUPR
S5	Tingkat kehadiran (TK) pada Kolaborasi dan rembuk Integritas KEMENTERIAN PUPR >95%	TK > 80% dan < 95%	TK > 60% dan <80%
S6	Pelayanan publiknya telah mampu untuk diukur dengan "customer advocate" dengan mencapai minimal Net <i>Promotor Score</i> NPS= 30%	Pelayanan publiknya telah mampu untuk diukur dengan "customer satisfaction" dengan mencapai minimal skala 3,5 (dari skala likert 1 sd 5)	<i>No public complaint</i>
S7	Jumlah Stakeholder eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan sistem integritas > 90%	Jumlah Stakeholder eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan sistem integritas > 50% < 90%	Jumlah Stakeholder eksternal (institusi) yang berpartisipasi dalam pembangunan sistem integritas > 25% < 49 %

c. Key Performance Indicator Tunas Integritas

Kode	Level 3	Level 2	Level 1
T1	Jumlah kehadiran dalam program dan kegiatan pembangunan budaya integritas > 95%	>80 <95	>70 < 80

T2	Jumlah partisipan calon TI yang sudah terpapar dan tertarik menjadi TI (dibuktikan dengan lembar kesediaan) 20 kali dari target TI yang harus direkrutnya	10 kali	5 kali
T3	Jumlah TI yang direkrut dan memenuhi standar kompetensi = 4 orang	3 orang	2 orang
T4	Survey tingkat keteladanan mencapai skala 4 (dari skala likert 1 sd 5)	3,5	3
T5	<i>Level of Sharing</i> organisasi mencapai skala 5	<i>Level of Sharing</i> organisasi mencapai skala 4	<i>Level of Sharing</i> organisasi mencapai skala 3
T6	<i>Level of Engagement</i> organisasi mencapai skala 6	<i>Level of Engagement</i> organisasi mencapai skala 5	<i>Level of Engagement</i> organisasi mencapai skala 4
T7	Menjadi pemain kunci dalam pembangunan dan pengelolaan risiko organisasi	Aktif dalam pembangunan dan pengelolaan risiko organisasi	Secara formal masuk dalam jajaran personil yang terlibat dalam pembangunan dan pengelolaan risiko organisasi

C. Sertifikasi

Sertifikasi diberikan sebagai simbol atau tanda bahwa seseorang atau organisasi telah memenuhi minimal standar yang ditetapkan bersama melalui proses yang telah disepakati dan distandarkan lewat kolaborasi dan rembuk integritas nasional.

1. Sertifikasi Organisasi

Sertifikasi diberikan pada organisasi yang telah mencapai persyaratan kinerja pembangunan budaya integritas melalui proses akreditasi (*evidence based*), yang terdiri dari:

Kinerja	Bobot	Perunggu		Perak		Emas	
		Level KPI	Angka Kinerja	level KPI	Angka Kinerja	Level KPI	Angka Kinerja
K1	50	1	50	2	100	3	150
K2	5	1	5	2	10	3	15
K3	5	1	5	2	10	3	15
K4	20	1	20	2	40	3	60
K5	5	1	5	2	10	3	15
K6	5	1	5	2	10	3	15
K7	10	1	10	2	20	3	30
Angka Kinerja		100		200		300	

a. Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi

- 1) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Perunggu, Unit Organisasi yang mampu mencapai angka kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 100.
- 2) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Perak, Unit Organisasi yang mampu mencapai angka kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 200.
- 3) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Emas, Unit Organisasi Yang mampu mencapai angka kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 300.

Kinerja	Bobot	Perunggu		Perak		Emas	
		Level KPI	Angka Kinerja	level KPI	Angka Kinerja	Level KPI	Angka Kinerja
S1	30	1	30	2	60	3	90
S2	20	1	20	2	40	3	60
S3	5	1	5	2	10	3	15
S4	10	1	10	2	20	3	30
S5	5	1	5	2	10	3	15
S6	20	1	20	2	40	3	60
S7	10	1	10	2	20	3	30
Angka Kinerja		100		200		300	

- 1) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Perunggu, Unit Organisasi yang mampu mencapai kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 100.
- 2) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Perak, Unit Organisasi yang mampu mencapai kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 200.
- 3) Sertifikasi Kinerja Unit Organisasi Emas, Unit Organisasi yang mampu mencapai kinerja pembangunan integritas minimal sebesar 300

Kode	Level 3	Level 2	Level 1
T2	Jumlah partisipan calon TI yang sudah terpapar (dalam program formal minimal 16 jam @60 menit) dan tertarik menjadi TI (dibuktikan dengan lembar kesediaan) memenuhi indeks 2,15% dari target TI yang harus direkrutnya $((12 \times 100)/2,15) = 558$ orang @ program formal 30 orang, 20 Angkatan	2,15% dari target TI yang harus direkrutnya $((8 \times 100)/2,15) = 372$ orang @program formal 30 orang, 12 angkatan.	2,15% dari target TI yang harus direkrutnya $((4 \times 100)/2,15) = 186$ orang @program fromal 30 orang, 6 Angkatan
T3	Jumlah TI yang direkrut dan memenuhi standar kompetensi = 12 orang	8 orang	4 orang

b. Sertifikasi Tunas Integritas

Sertifikasi tunas integritas diberikan kepada individu yang telah memenuhi persyaratan kompetensi dan kinerja yang telah distandarkan. Sertifikasi dibagi dalam 4 kategori sertifikasi sebagai berikut:

- 1) Sertifikasi kehadiran (*Certificate of Attendance/COA*), yaitu sertifikasi yang diberikan kepada kepada peserta kegiatan pembentukan tunas integritas yang diselenggarakan secara formal dengan memenuhi minimal kehadiran 90%
- 2) Sertifikasi berbagi (*Certificate of Sharing/COS*), yaitu sertifikasi yang diberikan kepada peserta kegiatan pembentukan tunas integritas yang menindaklanjuti dengan berbagi kepada orang lain sehingga orang lain tertarik dan mau bergabung sebagai Tunas Satriya Integritas. Pemberian *certificate of sharing*

disesuaikan dengan target masing-masing TSI di organisasinya sebagaimana tercantum dalam standar Kinerja TSI. Dalam rangka membantu para peserta dapat mengikuti sertifikasi COS Trainer (melakukan *sharing* yang data dihitung untuk memenuhi persyaratan, maka calon COS Trainer harus lulus terlebih dahulu dari uji kompetensi trainer, untuk mengikuti uji kompetensi trainer persiapannya dapat dilakukan secara mandiri atau dapat ikut kegiatan-kegiatan reguler berupa TOT (*Training of Trainer*), magang atau observasi kegiatan workshop dan lain-lain.

- 3) Sertifikasi Pengalaman (*Certificate Of Experience/COE*), yaitu sertifikasi yang diberikan kepada peserta yang telah memenuhi seluruh persyaratan minimal kompetensi tunas integritas (melalui *assessment*) dan mampu menjadi agen perubahan yaitu mengadvokasi dan mempraktekkan kompetensi tersebut dalam kinerja pembangunan budaya integritas, sertifikasi pengalaman ini disesuaikan dengan pencapaian level kompetensi dan level kinerja organisasinya. Sehingga muncul sertifikasi pengalaman perunggu, perak dan emas.
 - a) COE Agen Perubahan Perunggu : Sertifikasi untuk agen perubahan yang telah memenuhi persyaratam lulus uji kompetensi perilaku penggerak integritas, lulus uji kompetensi teknis penggerak integritas tingkat dasar dan organisasinya telah mencapai kinerja perunggu
 - b) COE Agen Perubahan Perak : Sertifikasi untuk agen perubahan yang telah memenuhi persyaratan lulus uji kompetensi perilaku penggerak integritas, lulus uji kompetensi teknis penggerak integritas tingkat menengah dan organisasinya telah mencapai kienerja perak
 - c) COE Agen Perubahan Emas : Sertifikasi untuk agen perubahan yang telah memenuhi persyaratan lulus uji kompetensi perilaku penggerak integritas, lulus uji kompetensi teknis penggerak integritas tingkat ahli dan organisasinya telah mencapai kinerja emas
- 4) Sertifikasi Ahli (*Certificate of Proper/COP*), yaitu sertifikasi yang diberikan kepada tunas integritas yang menjadi tim kerja dan telah membuktikan berhasil membangun dan mengadvokasi

budaya integritas di 3 organisasi berbeda, dimana organisasi yang dibangun dan diadvokasinya telah mencapai kinerja dengan jenjang sebagai berikut:

- a) COP perunggu, yaitu sertifikasi bagi para ahli yang minimal telah berhasil mencapai kinerja pembangunan budaya integritas level emas satu kali, kemudian 2 organisasi lainnya minimal mencapai kinerja perunggu
 - b) COP perak, yaitu sertifikasi bagi para ahli yang minimal telah berhasil mencapai kinerja pembangunan budaya integritas level emas dua kali pada organisasi yang berbeda, kemudian 1 organisasinya telah mencapai kinerja perak.
 - c) COP emas, yaitu sertifikasi bagi para ahli yang minimal telah berhasil mencapai kinerja pembangunan budaya integritas level emas pada 3 organisasi yang berbeda.
- c. Sertifikasi Integrity Change Leader (ICL)

Sertifikat yang diberikan kepada pimpinan organisasi (pengarah komite integritas) yang telah memenuhi persyaratan kompetensi peran "*Change Leader*" dalam hal ini kata kuncinya adalah keteladanan atau *role model*, dan berhasil memimpin organisasinya mencapai tingkat kinerja tertentu dengan jenjang sebagai berikut:

- 1) ICL perunggu, kompetensi peran "*Change Leader*" telah memenuhi persyaratan dasar dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja perunggu;
 - 2) ICL perak, kompetensi peran "*Change Leader*" telah memenuhi persyaratan intermediate dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja perak;
 - 3) ICL emas, kompetensi peran "*Change Leader*" telah memenuhi persyaratan ahli dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja emas;
- d. Sertifikasi Corporate *University Expert* (CUE)

Sertifikat yang diberikan kepada personil tunas integritas yang secara khusus mengembangkan *corporate university* di organisasinya masing-masing, personil yang mampu mendorong dan mewujudkan organisasinya mempunyai "*strategic learning*", pembelajaran yang membuat sumber daya manusia khususnya para tunas integritas mampu untuk selalu "*fit*", baik "*fit for the*

present” dan “fit for the future” baik sebagai pribadi maupun sebagai organisasi.

Proses pelaksanaan sertifikasi dibagi dua penanggung jawab, yaitu yang dilakukan oleh i-CorpU (*Indonesia Corporate University*) dan KLOP atau organisasi masing-masing. Sertifikasi atau *assessment* yang dilakukan oleh organisasi masing-masing, dalam hal ini bisa dilakukan oleh Kementerian PUPR adalah:

- 1) Assesment Kinerja Unit Organisasi
- 2) Sertifikasi untuk COA (Certificate Of Attendance)
- 3) Sertifikasi untuk COS (*Certificate Of Sharing*), dimana uji kompetensi untuk menjadi *trainer*-nya di I-Corpu atau LSP (Lembaga Sertifikasi lainnya yang diakui dan diakreditasi oleh i-CorpU)

Untuk sertifikasi lainya dilakukan oleh i-CorpU ataupun bekerjasama dengan berbagai corpu dan lembaga sertifikasi lainnya yang telah diakui dan diakreditasi oleh i-CorpU.



D. Penghargaan dan Sanksi

1. Penghargaan

Untuk setiap sertifikasi di atas akan berkorelasi dengan penghargaan yang dalam hal ini disesuaikan dengan kemampuan masing-masing organisasi, penghargaan dapat berupa materi maupun non materi, khusus untuk Kementerian PUPR penghargaanannya diatur sebagai berikut:

No	Penghargaan	Emas	Perak	Perunggu
1	Kinerja Unit Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas untuk jadi perwakilan dalam sharing Pengalaman pada Rembuk Integritas Nasional 2. Prioritas untuk jadi piloting dalam hal pengembangan hasil kesepakatan rebuk integritas nasional 3. Prioritas mendapatkan layanan langsung (ICC, TOT) dari KPK dan i-CorpU 4. Prioritas menjadi tuan rumah rebuk tingkat nasional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas untuk jadi perwakilan dalam sharing Pengalaman pada Kolaborasi nasional 2. Prioritas untuk jadi tuan rumah rebuk Unit Organisasi 3. Prioritas untuk menjadi tuan rumah kolaborasi nasional 4. Prioritas mendapatkan layanan langsung (ICC, TOT) dari KPK dan i-CorpU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas jadi tuan rumah rebuk dan kolaborasi Unit Organisasi 2. Prioritas mendapatkan layanan langsung (TOT/Workshop) dari KPK dan i-CorpU
2	Kinerja UNIT ORGANISASI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas untuk jadi piloting dalam hal pengembangan hasil kesepakatan rebuk integritas nasional 2. Prioritas mendapatkan layanan langsung (ICC, TOT) dari KPK dan i-CorpU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas mendapatkan layanan langsung (ICC, TOT) dari KPK dan i-CorpU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioritas mendapatkan layanan langsung (Workshop/TOT) dari KPK dan i-CorpU
3	Tunas Integritas			
	a. CoA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan Sertifikat telah mengikuti Pelatihan 2. Prioritas untuk dapat mengikuti proses sertifikasi atau uji kelayakan sebagai trainer 3. Bergabung dalam komunitas tunas integritas 4. Prioritas menghadiri acara-acara terkait pembangunan budaya integritas 		
	b. CoS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikat telah memenuhi kewajiban berbagi/sharing 2. Prioritas untuk dapat mengikuti proses sertifikasi lebih lanjut dari mulai CoE maupun CoP 		

No	Penghargaan	Emas	Perak	Perunggu
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Bergabung dalam komunitas tunas integritas berbagi 4. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas bersama pimpinan organisasinya 5. Prioritas untuk jadi perwakilan propinsi di I-CorpU baik sebagai anggota pokja maupun struktural. 6. Prioritas untuk menjadi peserta sertifikasi CUE (Corporate University Expert) 7. Prioritas untuk menjabat posisi strategis terkait pembangunan sumber daya manusia di Unit Organisasi 8. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional 9. Prioritas untuk menjadi peserta ICC (Integrity Coaching Clinic) bersama KPK langsung 10. Mendapatkan pin emas trainer integritas seberat 25 gram 11. Mendapatkan prioritas untuk diklat dalam dan luar negeri terkait pembelajaran 		
	c. CoE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan pin emas COE seberat 25 gram 2. Mendapatkan penghargaan prestasi berupa uang/barang senilai Rp. 25 jt 3. Mendapatkan sertifikasi COE level emas 4. Prioritas untuk dapat mengikuti proses sertifikasi lebih lanjut (CoP) dan ICL 5. Bergabung dalam komunitas praktisi integritas 6. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas, I-CorpU 7. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 8. Prioritas untuk menjadi peserta ICC (Integrity Coaching Clinic) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapat pin perak COE seberat 25 gram 2. Mendapatkan penghargaan prestasi berupa uang/barang senilai Rp. 15 jt 3. Mendapatkan sertifikat COE level perak 4. Bergabung dalam komunitas praktisi integritas 5. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas dan 6. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 7. Prioritas untuk menjadi peserta workshop tunas integritas/TOT bersama KPK langsung 8. Prioritas untuk diklat dalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapat pin perunggu COE seberat 25 gram 2. Mendapatkan penghargaan prestasi berupa uang/barang senilai Rp. 10 jt 3. Mendapatkan sertifikat COE level perunggu 4. Bergabung dalam komunitas praktisi integritas 5. Prioritas untuk menjadi peserta workshop tunas integritas/TOT bersama KPK langsung

No	Penghargaan	Emas	Perak	Perunggu
		bersama KPK langsung 9. Prioritas untuk diklat dalam dan luar negeri terkait Integritas	dan luar negeri terkait Integritas	
	d. CoP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi COP level emas 2. Prioritas untuk dapat mengikuti proses sertifikasi ICL 3. Bergabung dalam komunitas change leader integritas 4. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas, i-CorpU dan Dewan Integritas Nasional 5. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 6. Prioritas untuk menjadi peserta ICLSF Integrity Change Leader Sharing Forum) dan ICC (Integrity Coaching Clinic) bersama KPK langsung 7. Prioritas untuk diklat dalam dan luar negeri terkait Integritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi COP level perak 2. Prioritas untuk dapat mengikuti proses sertifikasi ICL 3. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas, i-CorpU 4. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 5. Prioritas untuk menjadi peserta ICC (Integrity Coaching Clinic) bersama KPK langsung 6. Prioritas untuk diklat dalam dan luar negeri terkait Integritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi COP level perunggu 2. Prioritas untuk menjabat posisi strategis terkait budaya integritas di kabupaten 3. Prioritas untuk menjadi peserta ICC (Integrity Coaching Clinic) bersama KPK langsung

No	Penghargaan	Emas	Perak	Perunggu
	e. ICL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi ICL level emas 2. Bergabung dalam komunitas change leader integritas 3. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas, i-CorpU dan Dewan Integritas Nasional 4. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 5. Prioritas untuk menjadi peserta ICLSF Integrity Change Leader Sharing Forum) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi ICL level perak 2. Bergabung dalam komunitas change leader integritas 3. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas, i-CorpU dan Dewan Integritas Nasional 4. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 5. Prioritas untuk menjadi peserta ICLSF Integrity Change Leader Sharing Forum) dan ICC (Integrity Coaching Clinic) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi ICL level perunggu 2. Bergabung dalam komunitas change leader integritas 3. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat komite integritas 4. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional 5. Prioritas untuk menjadi peserta dan ICC (Integrity Coaching Clinic)
	f. CUE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan sertifikasi CUE 2. Bergabung dalam komunitas i-CorpU 3. Prioritas untuk menghadiri rapat-rapat i-CorpU 4. Prioritas untuk menjadi pemateri, pembicara, trainer di lokal maupun di nasional serta internasional terkait i-corpU 		

2. Sanksi

Sertifikat dan pin akan dicabut dan diambil jika terjadi pelanggaran yang akan diatur kemudian dalam Kode Etik dan Pedoman Perilaku Tunas Integritas, dan sebagai penegak dan pelaksana kode etik dibentuk Pokja Kedisiplinan dan Kepatuhan Tunas Integritas.

Korupsi yang tidak termasuk dalam tindak pidana korupsi atau tidak cukup bukti, maka komite integritas dapat melakukan sidang untuk memutuskan sanksi kerja sosial. Pengaturan hal tersebut diatur dalam Petunjuk Teknis Sanksi Kerja Sosial.

MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA,

TTD

M. BASUKI HADIMULJONO