



**SALINAN**

## **GUBERNUR RIAU**

PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU

NOMOR 8 TAHUN 2019

TENTANG

PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR RIAU,

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih perlu dibangun dan diterapkan budaya integritas terhadap penyelenggara pemerintahan daerah dan aparatur sipil negara;
- b. bahwa Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, menegaskan perlunya dibangun dan dikembangkan Budaya Integritas di kalangan Penyelenggara Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pembangunan Budaya Integritas.

Mengingat:

- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2. Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan daerah-daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);

3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
5. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5568);
6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU

dan

GUBERNUR RIAU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS.

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

Bagian Kcsatu

Pengertian

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Provinsi adalah Provinsi Riau;
2. Penyelenggara Pemerintahan Daerah adalah terdiri atas Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah;
3. Gubernur adalah Gubernur Riau;
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi yang selanjutnya disebut DPRD Provinsi adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah provinsi;
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan;
7. Integritas adalah suatu sifat, sikap, dan tindakan keseharian setiap insan sebagai wujud aktualisasi dan optimalisasi modal dasar yang ditunjukkan melalui kedisiplinan, kejujuran, konsistensi dan keberanian dalam berbuat serta menjaga kebaikan;
8. Nilai Integritas adalah nilai luhur yang melekat pada sendi kehidupan keseharian masyarakat yang menjadi nilai dalam peningkatan dan/atau mempertahankan pola pikir (*mind-set*), budaya (*culture-set*) dan karakter mental/perilaku (*behavior-set*) terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintahan dan pelayanan publik di Provinsi Riau;
9. Pembangunan Budaya Integritas adalah proses meningkatkan atau mempertahankan kebiasaan yang baik pada individu dan organisasi yang menggambarkan bagaimana integritas terjaga dan kuat dari waktu ke waktu yang tetap selaras dengan pengaruh global;
10. Komite Integritas adalah wadah yang dibentuk sebagai tempat bernaungnya para pegiat integritas;
11. Tunas Integritas adalah individu yang dipilih dan dibentuk untuk menginternalisasikan nilai integritas pada diri sendiri dan lingkungan dengan membangun sistem integritas, baik ruang lingkup organisasi, pilar maupun nasional.

## Bagian Kedua

### Maksud dan Tujuan

#### Pasal 2

Maksud Pembangunan Budaya Integritas adalah untuk mewujudkan pelaksanaan kebijakan pemerintahan dan pelayanan publik yang berintegritas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

### Pasal 3

Tujuan Pembangunan Budaya Integritas adalah untuk:

- a. mewujudkan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih; dan
- b. membentuk Penyelenggara Pemerintahan Daerah dan ASN yang berintegritas.

## BAB II

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 4

Ruang Lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. azas dan Prinsip pembangunan budaya integritas;
- b. komite integritas;
- c. pembangunan budaya integritas;
- d. pemetaan komponen pembangunan budaya integritas;
- e. penghargaan;
- f. pembinaan dan pengawasan;
- g. penganggaran;
- h. ketentuan lainnya; dan
- i. ketentuan penutup.

## BAB III

### AZAS DAN PRINSIP PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

#### Pasal 5

(1) Azas Pembangunan Budaya Integritas meliputi:

- a. asas kepastian hukum;
- b. asas tertib penyelenggaraan negara;
- c. asas kepentingan umum;
- d. asas keterbukaan;
- e. asas proporsionalitas;
- f. asas profesionalitas; dan
- g. asas akuntabilitas.

(2) Prinsip pembangunan budaya integritas terdiri dari:

- a. modal dasar yang melekat pada setiap insan;
- b. nilai-nilai luhur yang membudaya ditengah masyarakat;

- c. peraturan perundangan dan atau kebijakan pemerintah yang terkait dengan pembangunan penguatan karakter dan mental;
- d. kerangka dan sistem integritas nasional serta turunannya; dan
- e. Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah Provinsi serta dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya.

## BAB IV KOMITE INTEGRITAS

### Bagian Kesatu Keanggotaan Komite Integritas

#### Pasal 6

Komite Integritas merupakan wadah berhimpunnya pegiat integritas yang terdiri dari:

- a. Duta Integritas;
- b. Agen Penggerak Integritas;
- c. Penggerak Integritas; dan
- d. Tunas Integritas.

#### Pasal 7

Struktur keanggotaan Komite Integritas terdiri atas:

- a. Pengarah
- b. Ketua
- c. Wakil Ketua I
- d. Wakil Ketua II
- e. Dewan Pakar
- f. Sekretaris I
- g. Sekretaris II
- h. Anggota
- i. Sekretariat

#### Pasal 8

- (1) Keanggotaan Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 terdiri dari Penyelenggara Pemerintahan Daerah dan ASN;
- (2) Keanggotaan Komite Integritas bagi Penyelenggara Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai kriteria yaitu telah mengikuti *workshop/training of trainers*/pendidikan dan pelatihan Tunas Integritas;
- (3) Keanggotaan Komite Integritas bagi ASN sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) mempunyai kriteria:
  - a. menduduki posisi yang dapat melakukan pengendalian terhadap organisasi yang dipimpinnya; dan
  - b. telah mengikuti *workshop/training of trainers*/pendidikan dan pelatihan Tunas Integritas.
- (4) Anggota Sekretariat Komite Integritas mempunyai kriteria sebagai berikut:
  - a. telah mengikuti *workshop/training of trainers*/pendidikan dan pelatihan Tunas Integritas; dan
  - b. memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas administrasi kesekretariatan.
- (5) Anggota Komite Integritas dan Anggota Sekretariat Komite Integritas yang belum mengikuti *workshop/training of trainers*/pendidikan dan pelatihan Tunas Integritas dalam waktu 1 (satu) tahun sejak terpilih sebagai anggota komite integritas dan anggota sekretariat komite integritas harus mengikuti *workshop/training of trainers*/pendidikan dan pelatihan Tunas Integritas

#### Pasal 9

Susunan keanggotaan komite integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua  
Tugas, Fungsi dan Wewenang Komite Integritas

Pasal 10

- (1) Tugas Penyelenggara Pemerintahan Daerah dalam Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) adalah:
  - a. menyusun visium dan prioritas pembangunan budaya integritas dalam panduan komite Integritas;
  - b. menyelaraskan dan menjamin pencapaian Visium Provinsi antar periode kepemimpinan dan penyediaan sumber daya;
  - c. menjalankan fungsi Penyelenggara Pemerintahan Daerah terhadap usulan rangkaian program kegiatan dan indikator keberhasilan Pembangunan Budaya Integritas;
  - d. melaksanakan Pembangunan Budaya Integritas sesuai Tugas Penyelenggara Pemerintahan Daerah;
  - e. menginternalisasikan nilai budaya melayu dalam pembangunan budaya integritas untuk menumbuhkan kembangkan integritas individu, alat kelengkapan DPRD Provinsi dan nasional; dan
  - f. melakukan evaluasi Pembangunan Budaya Integritas di Provinsi.
- (2) Tugas ASN dalam Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) adalah:
  - a. menyusun visium dan prioritas pembangunan budaya integritas dalam panduan komite Integritas;
  - b. menyelaraskan dan menjamin pencapaian Visium Provinsi antar periode kepemimpinan dan penyediaan sumber daya;
  - c. mengusulkan rangkaian program kegiatan dan indikator keberhasilan Pembangunan Budaya Integritas;
  - d. melaksanakan Pembangunan Budaya Integritas yang telah ditetapkan Gubernur;



- e. menginternalisasikan nilai budaya melayu dalam pembangunan budaya integritas untuk menumbuhkan integritas individu, organisasi dan nasional; dan
  - f. melakukan koordinasi, monitoring, menghimpun laporan dan mengevaluasi Pembangunan Budaya Integritas di Provinsi.
- (3) Fungsi Penyelenggara Pemerintahan Daerah dalam Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) adalah:
- a. peningkatan kematangan 7 (tujuh) komponen komite integritas; dan
  - b. merepresentasikan fungsi DPRD Provinsi dalam rangka peningkatan kematangan 16 (enam belas) komponen sistem integritas;
  - c. merepresentasikan fungsi DPRD Provinsi dalam rangka peningkatan skala integritas organisasi (tingkat penyelarasan dan tingkat kepastian); dan
  - d. pendorong terpenuhinya penyediaan Tunas Integritas melalui peningkatan jumlah maupun kompetensi.
- (4) Fungsi ASN dalam Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) adalah:
- a. peningkatan kematangan 7 (tujuh) komponen komite integritas;
  - b. peningkatan kematangan 16 (enam belas) komponen sistem integritas;
  - c. peningkatan skala integritas organisasi (tingkat penyelarasan dan tingkat kepastian); dan
  - d. pendorong terpenuhinya penyediaan Tunas Integritas melalui peningkatan jumlah maupun kompetensi.
- (5) Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, berwenang:
- a. menetapkan kebijakan strategis dalam rangka pembangunan budaya integritas di Provinsi; dan
  - b. memberikan rekomendasi terhadap kebijakan teknis dalam rangka pembangunan budaya integritas di Provinsi.

#### Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai komite integritas diatur dengan Peraturan Gubernur.

### BAB V

#### PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

#### Pasal 12

- (1) Pembangunan Budaya Integritas terhadap Komite Integritas dilakukan melalui pengembangan kompetensi integritas;
- (2) Faktor Pembangunan Budaya Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. komite integritas;
  - b. sistem integritas;
  - c. peningkatan skala integritas organisasi; dan
  - d. penyediaan tunas integritas.

#### Pasal 13

- (1) Faktor Komite Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a terdiri dari 7 (tujuh) komponen:
  - a. pengendalian posisi kunci;
  - b. kemampuan manajemen;
  - c. pengendalian strategis Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
  - d. penyelarasan visi dan misi dengan visium;
  - e. penyelarasan sistem birokrasi, swasta dan politik;
  - f. pemastian terintegrasi; dan
  - g. dukungan Tunas Integritas.
- (2) Faktor sistem integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b terdiri dari 16 (enam belas) komponen:
  - a. seleksi dan keteladanan pimpinan;
  - b. revitalisasi kode etik dan pedoman perilaku;
  - c. manajemen resiko;
  - d. peran pengawasan internal;
  - e. pengelolaan gratifikasi dan hadiah;
  - f. revitalisasi pelaporan harta kekayaan;

- g. sistem pengungkap fakta;
  - h. evaluasi eksternal integritas;
  - i. pasca kerja;
  - j. pengungkapan isu dan uji integritas;
  - k. manajemen sumber daya manusia;
  - l. akuntabilitas keuangan dan kinerja;
  - m. pengadaan barang dan jasa;
  - n. kehandalan Standar Operasional Prosedur (SOP);
  - o. keterbukaan informasi publik; dan
  - p. pengelolaan aset.
- (3) Faktor peningkatatan skala integritas organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c terdiri dari:
- a. tingkat penyelarasan; dan
  - b. tingkat kepastian;
- (4) Faktor penyediaan tunas integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d melalui pendekatan Pareto 20/80.
- (5) Komponen pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) tercantum pada Lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

## BAB VI

### PEMETAAN KOMPONEN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

#### Pasal 14

- (1) Pemetaan pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan untuk mengetahui kelas pembangunan budaya integritas.
- (2) Kelas pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dari rata-rata pematangan komponen Komite Integritas, pematangan sistem integritas, pemenuhan jumlah dan kompetensi Tunas Integritas dan skala *level* integritas organisasi.

- (3) Pemetaan pembangunan budaya integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

## BAB VII PENGHARGAAN

### Pasal 15

- (1) Perangkat daerah yang melakukan pembangunan budaya integritas, diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikasi melalui proses akreditasi yang terdiri atas 3 (tiga) kategori:
  - a. Sertifikasi kinerja organisasi perunggu;
  - b. Sertifikasi kinerja organisasi perak; dan
  - c. Sertifikasi kinerja organisasi emas.
- (2) Tunas Integritas yang telah mengikuti pengembangan kompetensi integritas, diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikasi melalui proses evaluasi dengan 4 (empat) kategori:
  - a. Sertifikasi kehadiran;
  - b. Sertifikasi berbagi;
  - c. Sertifikasi pengalaman; dan
  - d. Sertifikasi ahli.
- (3) Pimpinan perangkat daerah yang memenuhi persyaratan kompetensi organisasi (pengarah komite integritas) diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikasi *integrity change leader* (ICL).
- (4) Tunas Integritas yang mengembangkan *corporate university* (CU) diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikasi *corporate university expert* (CUE).
- (5) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) dapat menjadi pertimbangan bagi Gubernur dalam pengembangan karir ASN.
- (6) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diberikan melalui mekanisme sebagaimana tercantum dalam Lampiran III dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

## BAB VIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

### Pasal 16

- (1) Gubernur melakukan pembinaan dan pengawasan pembangunan budaya integritas.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan daerah dan perangkat daerah sesuai tugas dan fungsinya.
- (3) Hasil pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Gubernur.
- (4) Gubernur dalam melakukan pengawasan dapat mengikutsertakan peran masyarakat melalui Lembaga Adat.

## BAB IX PENGANGGARAN

### Pasal 17

Biaya pelaksanaan pembangunan budaya integritas dibebankan kepada:

- a. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Provinsi;
- b. Sumber lainnya yang dianggap sah dan tidak mengikat.

## BAB X KETENTUAN LAINNYA

### Pasal 18

Dalam pelaksanaan pembangunan budaya integritas di Kabupaten/Kota, Pemerintah Kabupaten/Kota dapat mempedomani Peraturan Daerah ini.

BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Riau.

Ditetapkan di Pekanbaru

Pada tanggal 16 September 2019

GUBERNUR RIAU,

ttd.

SYAMSUAR

Diundangkan di Pekanbaru

Pada tanggal 16 September 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI RIAU,

ttd.

AHMAD SYAH HARROFIE

LEMBARAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2019 NOMOR: 8

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU: (8-257/2019)



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

I. UMUM

Dalam rangka mewujudkan supremasi hukum, Pemerintah Indonesia telah meletakkan landasan kebijakan yang kuat dalam usaha memerangi tindak pidana korupsi. Berbagai kebijakan tersebut tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme; Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Selain oleh penegak hukum, kesempatan yang seluas-luasnya juga diberikan kepada masyarakat untuk berperan serta dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi, dan terhadap anggota masyarakat yang berperan serta tersebut diberikan perlindungan hukum dan penghargaan.

Aparatur Sipil Negara dan/ataupun Pegawai Negeri Sipil serta para penyelenggara negara yang selalu disebut dengan 'birokrasi' dalam satu dekade ini selalu menjadi sorotan dan sasaran kritik disebabkan oleh perilaku sebagian oknum yang tidak mencerminkan figur/sosok birokrat yang baik, fenomena perbuatan korupsi telah menimbulkan kerugian negara yang besar berdampak pada timbulnya krisis di berbagai bidang. Untuk itu, upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi perlu ditingkatkan dengan menjunjung kepentingan masyarakat.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah,

berdasarkan pengertian umum Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Lembaga yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pembangunan budaya integritas merupakan implementasi secara menyeluruh dari semua zona integritas melalui aspek nilai integritas birokrasi dan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini dibangun melalui nilai integritas dan budaya lokal (budaya melayu) sebagai bagian dari kebudayaan nasional. Pembangunan budaya integritas di daerah sudah saatnya dicanangkan untuk diwujudkan dalam regulasi melalui Peraturan Daerah.

## II. PASAL DEMI PASAL Pasal

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas



Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI RIAU NOMOR: 8

LAMPIRAN I : PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

KOMPONEN PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

A. KOMITE INTEGRITAS

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

1) Pengendalian Posisi Kunci

Pengendalian Posisi Kunci Anggota Komite Integritas merupakan Pejabat yang memiliki posisi kunci yang diharapkan mendukung pengendalian Sumber Daya Manusia dalam penguatan integritas.

2) Talent Management

Talent Management merupakan suatu proses manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan:

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

3) Pengendalian Strategis Korupsi

Pengendalian Strategis Korupsi Komite Integritas melakukan pengendalian strategis Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dengan menggunakan manajemen risiko Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

4) Penyelarasan Visi & Misi Periodik dengan Visium

Penyelarasan Visi dan Misi Komite Integritas harus dapat menyelaraskan visi dan misi Organisasi dengan unit kerja 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

Penyelarasan Sistem Birokrasi, swasta dan sistem politik melalui penyelarasan agar tidak menyebabkan potensi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

6) Combined Assurance (Pemastian Terintegrasi)

Menghindari adanya duplikasi proses “assurance” terkait governance, compliance, risk management, talent management, corporate culture, transformasi organisasi dan corporate culture.

7) Dukungan Tunas Integritas

Pimpinan puncak dan seluruh elemen organisasi mendukung penuh para tunas integritas dengan kebijakan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pembangunan budaya integritas.

B. SISTEM INTEGRITAS

Sistem integritas tersebut terdiri dari 16 (enam belas) komponen, yaitu:

1) Seleksi dan Keteladanan Pimpinan

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

2) Revitalisasi Kode Etik dan Kode Perilaku

Kode Etik dan Kode Perilaku Penegakan kode etik dan kode perilaku sebagai pedoman sikap tingkah laku dan perbuatan ASN dan Unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah dalam menjalankan tugasnya dan perlu diatur secara jelas dalam Kode Etik dan Kode Perilaku dengan tujuan menghindari sikap dan tingkah laku koruptif. Analisis Risiko terhadap Integritas Analisis Risiko terhadap Integritas merupakan peta risiko yang dihasilkan dari identifikasi dan analisis terhadap potensi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang dikelola dalam rangka pengendalian integritas.

3) Manajemen Risiko

Manajemen Risiko merupakan Analisis Risiko terhadap Integritas Analisis Risiko terhadap Integritas merupakan peta risiko yang dihasilkan dari identifikasi dan analisis terhadap potensi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang dikelola dalam rangka pengendalian integritas

4) Peran Pengawasan Internal

Pengawasan internal dapat memberikan:

- a) keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Organisasi;

- b) memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Organisasi; dan
  - c) memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Organisasi.
- 5) Pengelolaan Gratifikasi dan Hadiah
- Pengelolaan terhadap peristiwa gratifikasi yang dialami oleh ASN dan Unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah di Provinsi Riau berupa penolakan, penerimaan, pemberian, dan pemberian atas permintaan, sesuai dengan Peraturan terkait Pengendalian Gratifikasi;
- 6) Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan
- Revitalisasi Pelaporan Harta Kekayaan merupakan revitalisasi pelaporan harta kekayaan Pemenuhan kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) merupakan salah satu upaya strategis pencegahan korupsi melalui penerapan azas transparansi yang wajib bagi aparatur negara dan diperbaharui secara berkala sesuai ketentuan. Pelaporan harta kekayaan dijadikan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan.
- 7) Whistle Blower System (WBS)
- Whistle blower system merupakan suatu sistem penanganan pengaduan tindak pidana korupsi dalam rangka meningkatkan partisipasi ASN dan Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah untuk melaporkan tindak pidana korupsi yang diketahui di lingkungan kerjanya. Laporan yang diterima ditindaklanjuti dan dijamin kerahasiaannya bagi pelapor.
- 8) Evaluasi Eksternal Integritas
- Evaluasi, Penilaian atau assessment terhadap pembangunan integritas yang dilakukan oleh pihak eksternal menggunakan instrumen yang telah ditetapkan.
- 9) Post Employment
- Post employment merupakan program pembinaan terhadap purna tugas. Kebijakan ini mengatur kegiatan di lingkungan Pemerintah, yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh mantan ASN dan Unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah terkait kerahasiaan negara, baik yang berstatus pensiun maupun yang masih aktif namun telah beralih tugas ke instansi lainnya, dengan tujuan menghindari terjadinya tindak pidana korupsi.

10) Pengungkapan isu dan uji integritas

Pengungkapan isu dan uji integritas merupakan penyampaian isu terkait Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah dengan maksud untuk menguji integritas.

11) Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan melalui:

- a) Pelaksanaan rekrutmen secara terbuka dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan yang bertujuan untuk menjaring Sumber Daya Manusia aparatur yang berkualitas dan berintegritas;
- b) Pengukuran kinerja individu yang bertujuan untuk mendorong peningkatan peran, kompetensi, dan perilaku individu dalam rangka mencapai tujuan Organisasi;
- c) Promosi jabatan melalui seleksi terbuka yang bertujuan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang berasal dari lingkungan Pemerintah melalui kompetisi.

12) Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja

Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Merupakan alat bantu untuk mengarahkan penggunaan sumber daya pemerintah dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka menengah maupun jangka pendek, sehingga peluang terjadinya tindak pidana korupsi dapat dicegah.

13) Pengadaan Barang/Jasa

Pengadaan barang dan jasa dilakukan secara elektronik yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, kehematan, adil, tidak diskriminatif, dan efektivitas pengadaan barang/jasa di lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau.

14) Kehandalan Standar Operasional Prosedur (SOP)

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

15) Keterbukaan Informasi Publik

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

## 16) Pengelolaan Aset

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

## C. SKALA INTEGRITAS ORGANISASI

### C.1 Tingkat penyelarasan (*Level of alignment*)

*Level of alignment* adalah tingkat kemampuan Organisasi untuk menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika dan perubahan lingkungan. *Level of alignment* dijabarkan dalam 7 (tujuh) tingkatan sebagai berikut:

#### 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 strategi dijabarkan kedalam faktor-faktor alignment misalnya menggunakan pendekatan & S Mc Kinsey (share value, strategy, style, structure, system, skill dan staff) |
| 4) Implementasi faktor Alignment | : | 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  |

- 7) Legend alignment : komprehensif alignment yang penyelerasannya tidak terbatas pada ruang lingkup organisasi namun lebih luas diintegrasikan dengan kehidupan berbangsa dan bernegara bahkan kehidupan manusia secara umum (human well being)

Level of alignment adalah tingkat kemampuan Kementerian untuk menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika dan perubahan lingkungan. Level of alignment dijabarkan dalam 7 (tujuh) tingkatan sebagai berikut:

### C.2 Tingkat Pemastian (*Level Of Assurance*)

Internal Control merupakan Pengendalian internal yang tepat diimplementasikan di organisasi dengan adanya orang yang menjalankan kegiatan pengendalian secara formal:

- 1) Effective Internal Control : Pengendalian internal yang tepat sudah diimplementasikan secara efektif di organisasi secara lebih luas mencakup fungsi konsultatif
- 2) Risk Management : Pengendalian yang efektif dilengkapi dengan manajemen risiko organisasi dalam pencapaian tujuan
- 3) Early Warning System : Pengendalian internal yang efektif dan amanjemen risiko telah berjalan secara efektif dan mampu menjadi sistem peringatan dini (antisipatif)
- 4) Assurance : Sistem peringatan dini telah berjalan secara efektif dan terstandar di seluruh lini organisasi serta memperoleh pengakuan dari pihak eksternal yang berwenang
- 5) 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).

- 6) 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

#### D. TUNAS INTEGRITAS

Tunas integritas adalah individu yang terpilih untuk melakukan pembangunan budaya integritas baik dilevel nasional yang disebut dengan duta dan agen penggerak integritas maupun dilevel organisasi yang disebut dengan penggerak integritas, setiap ruang lingkup mempunyai peran, kompetensi dan kinerja yang berjenjang. 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. Minimal setiap organisasi 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 ASN dan Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah melalui berbagai metode pembelajaran dan pemenuhan kompetensi Penggerak Integritas.

GUBERNUR RIAU,

SYAMSUAR



LAMPIRAN II : PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

PEMETAAN KOMPONEN  
PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

A. KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS

Skala kematangan Komponen Komite Integritas dikategorikan beberapa tingkatan yaitu: tidak ada (nilai 0), sudah ada (nilai 1), komponen sistem sudah berjalan efektif (nilai 2) dan komponen sistem integritas sudah memberikan dampak (nilai 3), keempat nilai tersebut merupakan skala kematangan pada 7 (tujuh) komponen komite integritas yang digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1

Skala Pemenuhan Komponen Komite Integritas

NO	KOMPONEN	NAMA KLOP				KETERANGAN ATAU BUKTI PENCAPAIAN
		PROVINSI RIAU				
	KOMITE INTEGRITAS	Tidak Ada (0)	ADA (1)	EFEKTIF (2)	BER- DAMPAK (3)	
1	Pengendalian posisi kunci	-	-	-	-	
2	Talent management (kemampuan lebih)	-	-	-	-	
3	Penilaian strategis korupsi	-	-	-	-	
4	Penyelarasan visi & misi	-	-	-	-	
5	Penyelarasan sistem birokrasi dan sistem politik	-	-	-	-	
6	Combined assurance plus	-	-	-	-	

NO	KOMPONEN	NAMA KLOP				KETERANGAN ATAU BUKTI PENCAPAIAN
		PROVINSI RIAU				
	KOMITE INTEGRITAS	Tidak Ada (0)	ADA (1)	EFEKTIF (2)	BER- DAMPAK (3)	
7	Support tunas integritas	-	-	-	-	
	Jumlah	-	-	-	-	
	Skala pemenuhan komponen komite integritas	Skala Pemenuhan Komponen KI/21x100 = ...%				

B. KOMPONEN SISTEM INTEGRITAS

Sistem Integritas merupakan sekelompok komponen yang terdiri dari instrumen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan melalui penilaian. Komponen Sistem Integritas merupakan unsur pembangunan sistem integritas yang didalamnya terdapat program-program peningkatan nilai yang memiliki tingkat kematangan dan dapat dinilai.

Skala kematangan Komponen Sistem Integritas merupakan gambaran/potret kondisi pembangunan budaya integritas yang dilakukan komite integritas. Skala kematangan Komponen Sistem Integritas dikategorikan beberapa tingkatan yaitu: sudah ada (nilai 1), komponen sistem sudah berjalan efektif (nilai 2) dan komponen sistem integritas sudah memberikan dampak (nilai 3), ketiga nilai tersebut merupakan skala kematangan sistem integritas yang digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.2  
Skala Pemenuhan Komponen Sistem Integritas

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM		
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)
1	Seleksi dan keteladanan pimpinan	-	-	-

NO	SISTEM INTEGRITAS	SKALA KEMATANGAN PROGRAM/SISTEM		
		ADA (NILAI 1)	EFEKTIF (NILAI 2)	BERDAMPAK (NILAI 3)
2	Kode etik dan pedoman perilaku	-	-	-
3	Analisa resiko (managenen resiko)	-	-	-
4	Peran pengawasan internal	-	-	-
5	Program pengendalian gratifikasi	-	-	-
6	Revitalisasi pelaporan harta kekayaan	-	-	-
7	WBS	-	-	-
8	Evaluasi eksternal integritas	-	-	-
9	Post employment	-	-	-
10	Pengungkapan isu dan uji integritas	-	-	-
11	Manajemen SDM	-	-	-
12	Akuntabilitas keuangan dan kinerja	-	-	-
13	Pengadaan barang dan jasa	-	-	-
14	Kehandalan SOP	-	-	-
15	Keterbukaan informasi publik	-	-	-
16	Pengelolaan aset	-	-	-
	Jumlah	-	-	-
	Skala Pemenuhan Komponen Sistem Integritas	Jumlah skala kematangan/4 8x100 = ...%		

### C. SKALA INTEGRITAS ORGANISASI

Kunci pembangunan integritas adalah penyelarasan dan kepastian. Penyelarasan adalah upaya untuk memastikan seluruh elemen dan fungsi organisasi dapat selaras dan terfokus untuk pencapaian tujuan. Sedangkan kepastian adalah alat untuk memastikan bahwa seluruh penggunaan kapasitas (SDM, dana, teknologi, informasi dan komunikasi) berjalan secara efektif. Pada organisasi yang sudah terintegrasi dan selaras maka pengendalian akan relatif mudah. Penyelarasan dilakukan mencakup semua aspek organisasi sebagai berikut:

1. Nilai
2. Visi dan Misi
3. Strategi
4. Program
5. Kegiatan

Untuk memudahkan proses intervensi terhadap penyelarasan (*alignment*) suatu organisasi perlu diketahui tingkatan *alignment* suatu organisasi melalui pendekatan kualitatif dengan metode Delphi dihasilkan 7 (tujuh) tingkatan *alignment* yaitu :

1. Organisasi memiliki dokumen perencanaan strategik;
2. Dokumen perencanaan strategik telah terinternalisasi dengan baik sehingga dijadikan acuan dalam mengarahkan dan mengelola organisasi;
3. Dokumen perencanaan strategik dijabarkan kedalam faktor-faktor *alignment*, misalnya menggunakan pendekatan 7S Mc Kinsey (*share value, strategy, style, structure, system, skill, staff*);
4. Faktor *alignment* yang sudah selaras dengan perencanaan strategik telah diimplementasikan dalam praktek nyata di organisasi;
5. Organisasi telah mengembangkan faktor-faktor *alignment* yang disesuaikan dengan karakteristik dan lingkungan strategis organisasi dengan tetap mengacu pada dokumen perencanaan strategik;
6. Komprehensif *alignment* diartikan bahwa organisasi secara penuh menjamin penyelarasan seluruh faktor-faktor *alignment* secara berkelanjutan tanpa terpengaruh oleh pergantian periode kepemimpinan;

7. *Legend alignment* merupakan komprehensif *alignment* yang penyelarasannya tidak terbatas pada ruang lingkup organisasi namun lebih luas pada kehidupan berbangsa dan bernegara bahkan pada kehidupan manusia secara umum (*human well being*).

Tabel 2.3  
Skala Pemenuhan Integritas Organisasi

NO	SKALA INTEGRITAS ORGANISASI	NILAI PROVINSI RIAU	SKALA TERTINGGI INTEGRITAS ORGANISASI	SKALA INTEGRITAS ORGANISASI
1	Level of alignment	-	49	-
2	Level of assurance	-		
	% skala integritas organisasi	-	(Nilai IO)/49x100% = ... %	

D. PARETO 20/80 TUNAS INTEGRITAS

Tunas Integritas merupakan individu yang menjadi agen perubahan atau role model dalam pembangunan Sistem Integritas Organisasi maupun Integritas Nasional. Tunas Integritas identik dengan internalisasi nilai-nilai, yang dibangun dengan pendekatan yang komprehensif baik dari nilai, sistem maupun kepemimpinan sehingga terbangunlah budaya integritas.

Pembentukan Tunas Integritas bertujuan untuk mendorong, memotivasi, dan menjadi role model bagi individu lain agar berperilaku berintegritas. Pembentukan individu berintegritas berawal dari lingkungan/organisasi terkecil yaitu keluarga, dari sejak usia dini, ia dibina oleh orang tua dan keluarga serta lingkungan yang berintegritas (sistem dan budaya yang berintegritas).

Tunas Integritas perlu memiliki kompetensi bukan hanya membuat dirinya berintegritas tetapi mampu mempengaruhi lingkungannya untuk berintegritas pula. Kompetensi Tunas Integritas perlu dibangun secara sistemik melalui proses pembinaan yang berkelanjutan, disesuaikan dengan ruang lingkup tanggungjawabnya dalam pembangunan Integritas Nasional.

Pembinaan kompetensi para tunas integritas dilakukan dengan pendekatan "Indonesia Corporate University" atau di singkat i-corpu. Kompetensi integritas yang dibangun merupakan pondasi bagi berbagai kompetensi yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan nasional indonesia. Kompetensi tunas integritas merupakan aspek penting dalam manajemen perubahan menuju Indonesia yang lebih baik.

Dengan demikian sangatlah penting untuk dapat melakukan perubahan sistem dan lingkungan yang belum berintegritas, menjadi sistem dan lingkungan yang berintegritas, harapannya lingkungan tersebut dapat menginspirasi dan menciptakan sistem dan lingkungan yang kondusif bagi terbentuknya generasi pelurus.

Untuk efektivitas dan efisiensi, maka prioritas pembentukkan Tunas Integritas perlu diberikan pada:

1. kalangan yang mempunyai kekuasaan;
2. berbagai profesi yang mewarnai sistem dan lingkungan saat ini; dan
3. para individu yang memiliki dasar budaya integritas kuat yang mempunyai kompetensi untuk melakukan perubahan.

Tunas Integritas dibentuk untuk dapat menciptakan sistem dan lingkungan yang berintegritas, mereka bergerak membangun sistem dan budaya integritas tidak diluar sistem tetapi di dalam sistem yang ada, oleh karena itu sangatlah penting untuk mempersiapkan para Tunas Integritas dengan potensi dan kompetensi yang mumpuni untuk mengemban misi pengubahan sistem dan budaya yang lebih berintegritas.

Tabel 2.4

Skala Pemenuhan Pareto 20/80 Tunas Integritas

NO	TUNAS INTEGRITAS	JUMLAH PEGAWAI	PARETO 20/80	JUMLAH TUNAS INTEGRITAS
1.	Ketersediaan TI sesuai standar jumlah dan kompetensi	-	-	-
	% Realisasi Tunas Integritas	$\text{Jlh TI/Pareto (20/Jlh Pegawai)} \times 100\% = \dots\%$		

E. TABULASI KATEGORI PEMBANGUNAN INTEGRITAS

Untuk mengetahui pada *grade* pembangunan integritas pada suatu daerah, perlu dijumlahkan Persentase (%) pemenuhan komponen sistem integritas, Persentase (%) skala level integritas organisasi, dan Persentase (%) pemenuhan komponen komite integritas, Persentase (%) pemenuhan tunas integritas seperti tabel berikut.

Tabel 2.5  
Tabulasi Kategori Pembangunan Integritas

KLOP	% PEMENUHAN KOMPONEN SISTEM INTEGRITAS	% PEMENUHAN KOMPONEN KOMITE INTEGRITAS	% PEMENUHAN TUNAS INTEGRITAS	% SKALA LEVEL INTEGRITAS ORGANISASI	NILAI INTEGRITAS KLOP	G R A D E
PEM PROV RIAU	-	-	-	-	-	-

GUBERNUR RIAU,

ttd.

SYAMSUAR

LAMPIRAN III : PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEMBANGUNAN BUDAYA INTEGRITAS

PENGHARGAAN

Penghargaan yang diberikan melalui Sertifikasi merupakan 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, dimana pensertifikasian terhadap organisasi dilakukan akreditasi sedangkan untuk individu dilakukan assessment.

A. SERTIFIKASI ORGANISASI

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

Tabel 3.1  
Tingkatan Sertifikasi Organisasi Pada Proses Akreditasi

Kinerja	Bobot	Perunggu		Perak		Emas		Ket.
		Level KPI	Angka Kinerja	level KPI	Angka Kinerja	Level KPI	Angka Kinerja	
S1	30	1	30	2	60	3	90	
S2	25	1	25	2	50	3	75	
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	5	1	5	2	10	3	15	
Angka Kinerja		100		200		300		



### Sertifikasi Kinerja Organisasi

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

### B. SERTIFIKASI TUNAS INTEGRITAS

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

- a. 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%
- b. 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 integritas. Pemberian *certificate of sharing* disesuaikan dengan target masing-masing TI di organisasinya sebagaimana tercantum dalam standar Kinerja TI. 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 dll.
- c. 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 mempraktekan 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.

- 1) COE Agen Perubahan Perunggu : Sertifikasi untuk agen perubahan yang telah memenuhi persyaratan lulus uji kompetensi perilaku penggerak integritas, lulus uji kompetensi teknis penggerak integritas tingkat dasar dan organisasinya telah mencapai kinerja perunggu
  - 2) 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 kinerja perak
  - 3) 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
- d. 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 baik Perangkat Daerah Provinsi maupun Kota/Kabupaten, dimana organisasi yang dibangun dan diadvokasinya telah mencapai kinerja dengan jenjang sebagai berikut:
- 1) 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.
  - 2) 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.
  - 3) 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:

- a. ICL perunggu, kompetensi peran “Change Leader” telah memenuhi persyaratan dasar dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja perunggu.
- b. ICL perak, kompetensi peran “Change Leader” telah memenuhi persyaratan intermediate dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja perak.
- c. ICL emas, kompetensi peran “Change Leader” telah memenuhi persyaratan ahli dan mampu memimpin organisasinya mencapai kinerja emas.

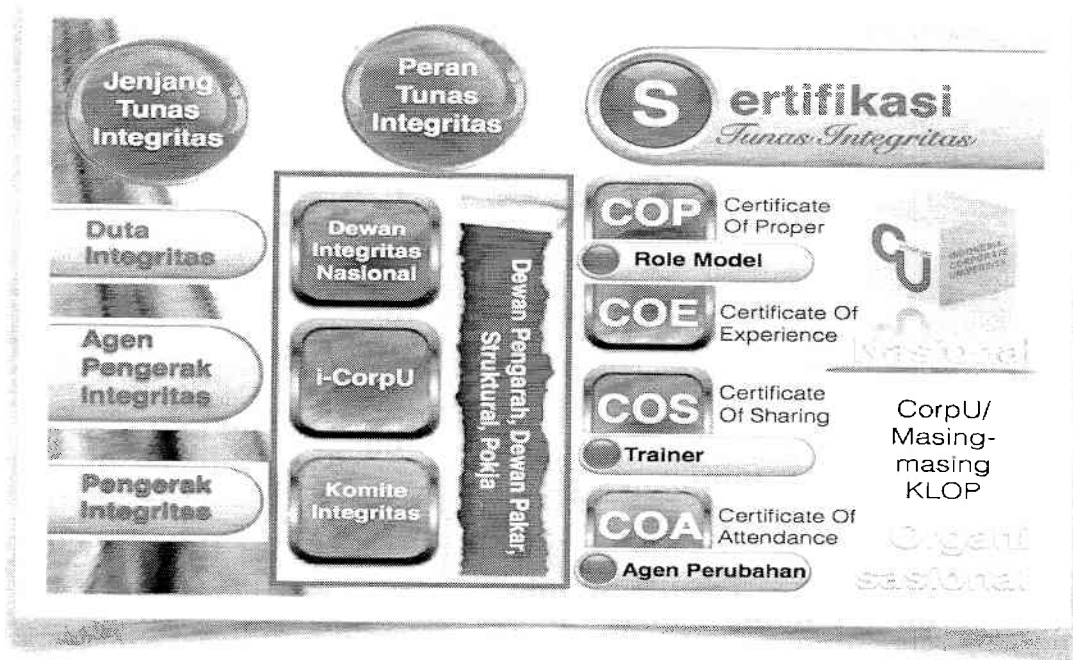
D. SERTIFIKASI CORPORATE UNIVERSITY EXPERT (CUE)

Sertifikat *corporate university expert* (CUE) adalah sertifikat yang diberikan kepada tunas integritas yang secara khusus mengembangkan *corporate university* di organisasinya sesuai standar dan kompetensi yang dimiliki, personil yang mampu mendorong dan mewujudkan organisasinya mempunyai pembelajaran strategis (*strategic learning*), pembelajaran yang membuat sumber daya manusia khususnya para tunas integritas mampu untuk selalu sesuai (*fit*), baik sesuai dengan keadaan sekarang (*fit for the present*) maupun sesuai untuk masa yang akan datang (*fit for the future*) baik sebagai individu 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 Pemerintah Provinsi Riau adalah:

1. Assesment Kinerja Perangkat Daerah;
2. Sertifikasi untuk COA (*Certificate Of Attendance*); dan
3. Sertifikasi untuk COS (*Certificate Of Sharing*), dimana uji kompetensi untuk menjadi trainernya di *I-CorpU* atau LSP (Lembaga Sertifikasi lainnya yang diakui dan diakreditasi oleh *I-CorpU*).

Untuk sertifikasi lainnya dilakukan oleh *I-CorpU* ataupun bekerjasama dengan berbagai *CorpU* dan lembaga sertifikasi lainnya yang telah diakui dan diakreditasi oleh *I-CorpU*.



GUBERNUR RIAU,

ttd.

SYAMSUAR