



PERATURAN MENTERI PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2026
TENTANG
KULTUR BERINTEGRITAS PEGAWAI KEMENTERIAN PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk membentuk Kultur Berintegritas bagi Pegawai Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman tentang Kultur Berintegritas Pegawai Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Presiden Nomor 191 Tahun 2024 tentang Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 388);
6. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1438) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan

- Gratifikasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 43);
7. Peraturan Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1064) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman Nomor 17 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perumahan dan Kawasan Permukiman Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1181);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN TENTANG KULTUR BERINTEGRITAS PEGAWAI KEMENTERIAN PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kultur Berintegritas adalah perwujudan integritas dengan mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi dalam memancarkan kewibawaan, kejujuran, sesuai antara lisan dengan keputusan dan/atau tindakan, dan ketaatan/kepatuhan hukum.
2. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas meliputi uang, barang, rabat atau diskon, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
3. Konflik Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
4. Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan

- pemerintahan di bidang perumahan dan suburusan pemerintahan kawasan permukiman yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum.
5. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan suburusan pemerintahan kawasan permukiman yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum.
 6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
 7. Pegawai di lingkungan Kementerian yang selanjutnya disebut Pegawai Kementerian adalah ASN dan bukan ASN meliputi:
 - a. pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat yang disetarakan dengan pejabat pimpinan tinggi madya;
 - b. pejabat pimpinan tinggi pratama dan pejabat yang disetarakan dengan pejabat pimpinan tinggi pratama;
 - c. pejabat administrator dan pejabat yang disetarakan dengan pejabat administrator;
 - d. pejabat pengawas dan pejabat yang disetarakan dengan pejabat pengawas;
 - e. pejabat fungsional;
 - f. pejabat perbendaharaan; dan
 - g. pejabat pelaksana, di lingkungan Kementerian.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. akuntabilitas;
- d. efektivitas dan efisiensi;
- e. keterbukaan; dan
- f. nondiskriminatif.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk:

- a. mencegah terjadinya pelanggaran nilai dasar ASN, ketidakpatuhan pelaporan harta kekayaan, Gratifikasi, dan Konflik Kepentingan sejak dini;
- b. memastikan setiap keputusan dan/atau tindakan Pegawai Kementerian dilakukan secara objektif;
- c. meningkatkan integritas Pegawai Kementerian lebih tinggi;
- d. memperkuat budaya pelaporan dan deklarasi; dan
- e. memperjelas mekanisme penanganan pelanggaran Kultur Berintegritas di lingkungan Kementerian.

BAB III PEMBENTUKAN KULTUR BERINTEGRITAS

Bagian Kesatu Cakupan, Tingkat Optimal, dan Teladan

Pasal 4

Pembentukan Kultur Berintegritas Pegawai Kementerian meliputi:

- a. penerapan nilai dasar ASN dengan sepenuh hati, pikiran, keputusan, dan tindakan secara jujur dan bertanggung jawab;
- b. pelaporan harta kekayaan yang diperluas, tepat waktu, dan pengisian data yang lengkap;
- c. penolakan setiap pemberian yang terindikasi sebagai Gratifikasi, penolakan Gratifikasi, dan pelaporan segera ke Komisi Pemberantasan Korupsi; dan
- d. pencegahan/pengelolaan setiap Konflik Kepentingan aktual atau Konflik Kepentingan potensial.

Pasal 5

- (1) Kultur Berintegritas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri ini wajib dilakukan oleh setiap Pegawai Kementerian dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencapai tingkat optimal.
- (3) Tingkat optimal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berbasis survei penilaian integritas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Setiap Pegawai Kementerian wajib memberikan teladan dengan telah dan akan selalu melakukan Kultur Berintegritas dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi di dalam lingkungan dan/atau di luar lingkungan Kementerian.

Pasal 7

Setiap Pegawai Kementerian wajib meniru pejabat pimpinan manajerial lainnya, pejabat fungsional, dan/atau pejabat pelaksana ASN yang telah terbukti melakukan Kultur Berintegritas sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Penerapan Nilai Dasar ASN

Pasal 8

- (1) Setiap Pegawai Kementerian wajib menerapkan nilai dasar ASN.
- (2) Nilai dasar ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu BerAKHLAK dengan rincian sebagai berikut:
 - a. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:

1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 3. melakukan perbaikan tiada henti;
- b. akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:
1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
 3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
- c. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:
1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. membantu orang lain belajar; dan
 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
- d. harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:
1. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;
 2. suka menolong; dan
 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
- e. loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:
1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
 2. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; dan
 3. menjaga rahasia jabatan dan negara;
- f. adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:
1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak proaktif;
- g. kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:
1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama,
- dengan penjabarannya yang menaati kode etik dan kode perilaku ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pelaporan Harta Kekayaan

Pasal 9

Setiap Pegawai Kementerian wajib menyampaikan laporan harta kekayaannya yang diperluas, tepat waktu, dan pengisian data yang lengkap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Pelaporan harta kekayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilaksanakan secara elektronik melalui sistem pelaporan yang telah ditetapkan pimpinan atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat akhir bulan Februari setiap tahun.

Pasal 11

Ketentuan mengenai tata cara pendaftaran, pengumuman, dan pemeriksaan harta kekayaan penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi yang mengatur mengenai Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara berlaku secara mutatis mutandis terhadap pendaftaran, pengumuman, dan pemeriksaan harta kekayaan Pegawai Kementerian.

Bagian Keempat Penolakan dan Pelaporan Gratifikasi

Pasal 12

Setiap Pegawai Kementerian wajib menolak pemberian dalam bentuk apa pun yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan jabatan, tugas, dan fungsi, kecuali yang diperbolehkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Jika pemberian yang melanggar atau melampaui ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 tidak dapat ditolak, tidak sempat menolak dan terlanjur diterima, atau terterima dan diperiksa kemudian, Pegawai Kementerian wajib melaporkan pemberian tersebut kepada Komisi Pemberantasan Korupsi paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah pemberian diterima/terterima.
- (2) Penolakan setiap pemberian yang terindikasi sebagai Gratifikasi, penolakan Gratifikasi, dan pelaporan segera kepada Komisi Pemberantasan Korupsi wajib dilaksanakan oleh setiap Pegawai Kementerian.

Pasal 14

Setiap Pegawai Kementerian dilarang menerima akomodasi, fasilitas, cendera mata, makanan, minuman, dan sejenisnya dari pihak ketiga yang berpotensi mengganggu integritasnya karena berkaitan dengan jabatan, pekerjaan, tugas, fungsi, dan kewenangannya sebagai Pegawai Kementerian.

Pasal 15

Setiap Pegawai Kementerian dilarang memberi sesuatu kepada atasan, pimpinan, atau ASN dengan jabatan lebih tinggi darinya kecuali yang diperbolehkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pasal 16

Ketentuan mengenai pelaporan Gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi yang mengatur mengenai Pelaporan Gratifikasi berlaku secara mutatis mutandis terhadap penolakan dan pelaporan Gratifikasi oleh Pegawai Kementerian.

Bagian Kelima

Pencegahan/Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 17

- (1) Konflik Kepentingan menimbulkan suatu keadaan dengan kepentingan pribadi seseorang yang bertentangan dengan kepentingan jabatan, tugas, dan/atau fungsi sehingga mengganggu independensi dan objektivitas dalam mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
- (2) Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. Konflik Kepentingan aktual dan Konflik Kepentingan potensial dengan sumber dan bentuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pengistimewaan yang menguntungkan diri sendiri, keluarga, atau pihak yang memiliki hubungan afiliasi dalam penggunaan jabatan, tugas, dan/atau fungsi;
 - c. nepotisme/favoritisme dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan yang melibatkan pihak yang memiliki hubungan keluarga atau hubungan pribadi dekat;
 - d. jabatan rangkap berupa kepemilikan posisi, pekerjaan, usaha, atau kegiatan profesional lain di luar jabatan utama yang memengaruhi atau berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi;
 - e. penerimaan hadiah atau Gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan, tugas, dan/atau fungsi berupa hadiah, fasilitas, atau bentuk keramahtamahan lain yang dapat memengaruhi independensi keputusan dan/atau tindakan;
 - f. pengaruh atau intervensi eksternal berupa tekanan atau pengaruh dari pihak luar, termasuk politik, bisnis, atau organisasi lain, yang memengaruhi atau berpotensi memengaruhi keputusan dan/atau tindakan;
 - g. pengkondisian yang memengaruhi bawahan dan/atau pihak lain yang terkait/tidak terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi yang menguntungkan dirinya, kelompok tertentu, dan/atau orang lain;

- h. penyalahgunaan informasi rahasia atau informasi yang diperoleh karena jabatan, tugas, dan/atau fungsi, untuk kepentingan pribadi atau pihak lain; dan
- i. hubungan bisnis berupa kepemilikan saham, kepentingan keuangan, atau keterlibatan usaha pada badan usaha yang sedang atau berpotensi memiliki kepentingan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi.

Pasal 18

- (1) Setiap Pegawai Kementerian wajib melakukan pencegahan/pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk menghindari atau mencegah timbulnya kepentingan pribadi meliputi:
 - a. keuntungan finansial;
 - b. hubungan keluarga;
 - c. pertemanan dekat;
 - d. relasi politik;
 - e. relasi bisnis;
 - f. jabatan rangkap; dan
 - g. preferensi pribadi yang memengaruhi keputusan dan/atau tindakan.

Pasal 19

Setiap Pegawai Kementerian wajib melakukan identifikasi atas indikasi Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Pasal 20

- (1) Setiap Pegawai Kementerian wajib mengisi formulir deklarasi Konflik Kepentingan pada saat sebelum atau sedang melaksanakan suatu kegiatan.
- (2) Formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada atasan langsung dan ditembuskan kepada Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas.
- (3) Format formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian.

Pasal 21

Ketentuan mengenai pencegahan/pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatur mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan berlaku secara mutatis mutandis terhadap pencegahan/pengelolaan Konflik Kepentingan Pegawai Kementerian.

BAB IV
KELEMBAGAAN PENEGAKAN KULTUR BERINTEGRITAS

Bagian Kesatu
Komite Penegakan Kultur Berintegritas

Pasal 22

- (1) Untuk menangani pelanggaran Kultur Berintegritas, dengan Peraturan Menteri ini dibentuk Komite Penegakan Kultur Berintegritas.
- (2) Khusus dalam menangani pelanggaran Konflik Kepentingan untuk pengenaan sanksi etik, Komite Penegakan Kultur Berintegritas secara *ex-officio* melaksanakan tugas dan fungsi sebagai majelis etik.
- (3) Susunan organisasi Komite Penegakan Kultur Berintegritas terdiri dari:
 - a. Ketua, dijabat oleh Sekretaris Jenderal Kementerian;
 - b. Wakil Ketua, dijabat oleh Inspektur Jenderal Kementerian;
 - c. Sekretaris, dijabat oleh Direktur Jenderal Kementerian yang mempunyai tugas di bidang tata kelola dan pengendalian risiko; dan
 - d. anggota, dijabat oleh seluruh pejabat pimpinan tinggi madya dan/atau pejabat yang disetarakan dengan pejabat pimpinan tinggi madya.
- (4) Rincian tugas dan fungsi Komite Penegakan Kultur Berintegritas ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian berdasarkan hasil rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri.
- (5) Dalam pelaksanaan tugas, Komite Penegakan Kultur Berintegritas dapat melibatkan ahli atau praktisi untuk memberikan pertimbangan.

Bagian Kedua
Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas

Pasal 23

- (1) Untuk mengelola dan menganalisis data dan informasi, penyediaan dan pemberian ruang konsultasi dan advokasi, dan memberikan saran tindak lanjut atas pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas dalam membantu tugas dan fungsi Komite Penegakan Kultur Berintegritas, dengan Peraturan Menteri ini dibentuk Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas.
- (2) Dalam melaksanakan pengelolaan dan pelaporan Gratifikasi, Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga menjalankan fungsi sebagai unit pengendalian Gratifikasi Kementerian.
- (3) Organisasi dan tata kerja Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian berdasarkan hasil rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri.

- (4) Sumber daya manusia pada sekretariat untuk Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas dapat berasal dari ASN yang ditugaskan atau bukan ASN yang secara khusus direkrut untuk pelaksanaan tugas sekretariat.

BAB V MITIGASI RISIKO

Pasal 24

- (1) Setiap atasan langsung Pegawai Kementerian dan/atau Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas wajib melakukan analisis atau penilaian terhadap formulir deklarasi Konflik Kepentingan untuk menentukan tingkat risiko Konflik Kepentingan.
- (2) Tingkat risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. tingkat risiko rendah;
 - b. tingkat risiko sedang; atau
 - c. tingkat risiko tinggi.

Pasal 25

- (1) Atasan langsung dan/atau Satuan Tugas Pengelolaan Kultur Berintegritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) menetapkan langkah mitigasi yang diperlukan berdasarkan hasil analisis tingkat risiko.
- (2) Langkah mitigasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat meliputi:
 - a. penggantian Pegawai Kementerian yang terlibat dalam proses atau kegiatan tertentu yang menimbulkan Konflik Kepentingan sesuai dengan persetujuan/arahan Menteri;
 - b. penggantian Pegawai Kementerian yang terlibat dalam proses atau kegiatan tertentu yang menimbulkan Konflik Kepentingan sesuai dengan persetujuan/arahan Menteri;
 - c. perintah kepada Pegawai Kementerian untuk menghentikan kegiatan pribadi atau kepentingan lain yang menimbulkan Konflik Kepentingan;
 - d. pemisahan kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan dalam perkara atau kegiatan terkait sesuai dengan persetujuan/arahan Menteri;
 - e. pencabutan kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan dalam perkara atau kegiatan terkait sesuai dengan persetujuan/arahan Menteri;
 - f. pembatasan akses terhadap informasi tertentu sesuai dengan persetujuan/arahan Menteri; dan/atau
 - g. penerimaan deklarasi Konflik Kepentingan tanpa pengalihan kewenangan, sepanjang dinilai tidak memengaruhi independensi dan objektivitas, sehingga proses tetap dapat dilanjutkan secara normal.

- (3) Analisis tingkat risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Hasil pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 disampaikan kepada Komite Penegakan Kultur Berintegritas.
- (2) Komite Penegakan Kultur Berintegritas segera meminta Direktur Jenderal Kementerian yang mempunyai tugas di bidang tata kelola dan pengendalian risiko untuk segera melakukan analisis risiko lebih lanjut untuk pemberian rekomendasi terhadap pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas.
- (3) Selain berdasarkan permintaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Direktur Jenderal Kementerian yang mempunyai tugas di bidang tata kelola dan pengendalian risiko dapat melakukan analisis risiko terhadap pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas berdasarkan pengaduan, permintaan pimpinan/atasan terkait, inisiatif sendiri, atau sesuai arahan Menteri.
- (4) Rekomendasi dari hasil pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disampaikan kepada Komite Penegakan Kultur Berintegritas untuk ditindaklanjuti dan diputuskan dalam rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas.

Pasal 27

Setiap analisis risiko terhadap pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas yang teridentifikasi berisiko pada suatu unit kerja harus diintegrasikan ke dalam manajemen risiko sistem pengendalian internal Kementerian.

Pasal 28

Seluruh proses identifikasi, deklarasi, analisis, dan tindakan mitigasi dicatat dan disimpan untuk digunakan dalam pengawasan internal.

Pasal 29

Ketentuan mengenai mitigasi risiko terhadap pencegahan/pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 28 berlaku secara mutatis mutandis terhadap mitigasi risiko dalam pengelolaan pelaporan harta kekayaan dan penolakan dan pelaporan Gratifikasi.

BAB VI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 30

Setiap unit organisasi Kementerian sesuai dengan kewenangannya melakukan pembinaan dalam pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan rekomendasi Komite Penegakan Kultur Berintegritas yang telah mendapatkan persetujuan/arahan Menteri yang disampaikan secara langsung atau melalui nota dinas.

Pasal 31

Pembinaan terhadap penyelenggaraan dan penegakan Kultur Berintegritas melalui:

- a. pemberian arahan;
- b. petunjuk teknis;
- c. pemberian bimbingan, supervisi, dan konsultasi;
- d. pendidikan dan/atau pelatihan;
- e. perencanaan, penelitian, dan/atau pengembangan; dan/atau
- f. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 32

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dilaksanakan dengan memperhatikan dan menaati:

- a. data dan informasi yang akurat dan akuntabel, termasuk berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan melalui setiap pertanyaan dan klarifikasi yang dilakukan kepada pihak yang bersangkutan dan pihak terkait;
- b. komunikasi antara Pegawai Kementerian dan pejabat atau petugas yang menangani dan dilakukan secara bertanggung jawab serta berbasis sistem elektronik sehingga untuk hal yang bersifat rahasia wajib dirahasiakan dan untuk hal yang memang harus terbuka dilaksanakan terbuka; dan
- c. keterpaduan alur data dan informasi serta komunikasi melalui sistem elektronik terintegrasi.

Pasal 33

- (1) Setiap Pegawai Kementerian wajib mengikuti pelatihan Kultur Berintegritas minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pelatihan dilaksanakan dalam berbagai model atau minimal berupa model yang berbentuk media video interaktif dengan durasi 30 (tiga puluh) menit dan diakhiri dengan ujian.
- (3) Pegawai Kementerian wajib mengikuti pelatihan sampai dinyatakan lulus.
- (4) Dalam hal Pegawai Kementerian tidak dinyatakan lulus, Pegawai Kementerian wajib mengulang pelatihan dan ujian sampai dinyatakan lulus.

Pasal 34

- (1) Sistem komunikasi, pelaporan, pengaduan, pencatatan, dan pemantauan dalam pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas harus terintegrasi dalam sistem elektronik Kementerian.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disiapkan dan dikelola oleh Sekretaris Jenderal Kementerian.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 35

Setiap unit organisasi Kementerian sesuai dengan kewenangannya melakukan pengawasan terhadap pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri yang disampaikan secara langsung atau melalui nota dinas.

Pasal 36

- (1) Pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dilakukan melalui:
 - a. pengawasan melekat, yang dilakukan oleh setiap Pegawai Kementerian terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing atau pelaksanaan tugas dan fungsi pimpinan/atasan dan rekan kerja;
 - b. pengawasan preventif atau pencegahan;
 - c. pengawasan saat berlangsung tugas atau kegiatan;
 - d. pengawasan represif atau setelah selesai tugas atau kegiatan;
 - e. pengawasan langsung ke tempat tugas atau kegiatan;
 - f. pengawasan tidak langsung melalui berbagai media;
 - g. pengawasan kebenaran formil atau prosedural; dan/atau
 - h. pengawasan kebenaran materiil atau tujuan, efektivitas, dan/atau efisiensi.
- (2) Dalam melakukan pengawasan, Menteri dan Pegawai Kementerian dapat berkoordinasi dengan kementerian/lembaga terkait.

Pasal 37

- (1) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 wajib dilaporkan secara langsung ke pimpinan/atasan.
- (2) Dalam hal laporan hasil pengawasan kepada pimpinan/atasan tidak ditindaklanjuti, hasil pengawasan dapat langsung dilaporkan kepada Inspektur Jenderal Kementerian, Komite Penegakan Kultur Berintegritas, dan/atau Menteri.

Pasal 38

Inspektur Jenderal Kementerian segera melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Kementerian yang ditemukan, diadukan, atau dilaporkan telah melakukan pelanggaran Kultur Berintegritas.

Pasal 39

Inspektur Jenderal Kementerian melakukan evaluasi secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun terhadap efektivitas pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas dan memberikan rekomendasi pemeliharaan, peningkatan, dan/atau perbaikan.

BAB VII
PENEGAKAN KULTUR BERINTEGRITAS

Pasal 40

Setiap Pegawai Kementerian yang:

- a. tidak menerapkan nilai dasar ASN; dan/atau
- b. terlambat, tidak menyerahkan, atau menyerahkan laporan harta kekayaannya tetapi tidak tepat waktu dan tidak melakukan pengisian data yang lengkap, dikenai sanksi administratif.

Pasal 41

- (1) Setiap Pegawai Kementerian yang menerima Gratifikasi atau tidak melakukan tindakan pencegahan Gratifikasi terhadap dirinya dikenai sanksi administratif.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan sanksi pidana.
- (3) Sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Setiap Pegawai Kementerian yang:
 - a. dengan sengaja tidak melaporkan atau tidak mendeklarasikan Konflik Kepentingan; dan/atau
 - b. tetap menggunakan kewenangannya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam kondisi Konflik Kepentingan, dikenai sanksi etik dan/atau sanksi administratif.
- (2) Sanksi etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diputuskan dalam rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas selaku majelis etik dan telah dilakukan pemeriksaan.
- (3) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan tata cara berkeadilan yang ditetapkan oleh Komite Penegakan Kultur Berintegritas.
- (4) Sanksi etik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa pernyataan permohonan maaf dan/atau penyesalan yang disampaikan secara tertutup atau terbuka.
- (5) Pengenaan sanksi etik sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak menghilangkan sanksi administratif, jika dalam rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas memutuskan untuk pengenaan sanksi administratif.

Pasal 43

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, Pasal 41 ayat (1), dan Pasal 42 ayat (5) meliputi:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis;
- c. penurunan gaji, tunjangan, dan/atau penghasilan lainnya;
- d. penurunan pangkat; dan/atau
- e. penurunan jabatan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

- (1) Petunjuk teknis tentang tata cara pembentukan Kultur Berintegritas ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian berdasarkan hasil rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri.
- (2) Petunjuk teknis tentang tata cara penegakan Kultur Berintegritas dan tata cara pengenaan sanksi administratif dan sanksi etik ditetapkan oleh Inspektur Jenderal Kementerian berdasarkan hasil rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri.
- (3) Petunjuk teknis tentang tata cara pelaksanaan analisis risiko dalam pembentukan dan penegakan Kultur Berintegritas ditetapkan oleh Direktur Jenderal Kementerian yang mempunyai tugas di bidang tata kelola dan pengendalian risiko berdasarkan hasil rapat pleno Komite Penegakan Kultur Berintegritas sesuai dengan arahan Menteri.

Pasal 45

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 6 April 2026

MENTERI PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN REPUBLIK INDONESIA,



MARUARAR SIRAIT

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2026

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,



DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 231