NASKAH URGENSI

RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL
TENTANG
PENGELOAAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN SOSIAL
JAKARTA
2026

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu agenda reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan mengelola Konflik Kepentingan dalam pengambilan keputusan publik. Oleh karena itu, pengaturan mengenai konflik kepentingan diperlukan sebagai instrumen normatif untuk memberikan batasan, arah, dan kepastian dalam pelaksanaan kewenangan aparatur sipil negara sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang berintegritas, netralitas atau ketidakberpihakan, profesional dan obyektif, serta terhindar dari adanya kepentingan tertentu (*vested interest*) di luar dari kepentingan publik.

Pengaturan mengenai pencegahan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial masih didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial. Ketentuan tersebut dinilai belum sepenuhnya mengakomodasi perkembangan kebijakan nasional, dinamika organisasi, serta praktik pengelolaan konflik kepentingan yang semakin kompleks dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial yang bersentuhan langsung dengan Masyarakat.

Saat ini, perkembangan kebijakan nasional di bidang reformasi birokrasi dan penguatan integritas aparatur telah menetapkan Peraturan baru, yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan yang mengatur secara lebih rinci mengenai identifikasi, pelaporan, penanganan, pengelolaan, sanksi, apresiasi serta monitoring dan evalusi konflik kepentingan sebagai bagian yang terintegrasi dengan sistem pengendalian internal pemerintah dan manajemen risiko organisasi.

Berdasarkan hal tersebut maka Permensos 15 tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan perlu dilakukan penyesuaian dengan PermanpanRB dimaksud. Hal ini sesuai dengan Pasal 16 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan yang menyatakan bahwa setiap Instansi Pemerintah dapat menetapkan petunjuk teknis mengenai pengelolaan konflik kepentingan sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, dan risiko organisasi masing-masing.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pengaturan pengelolaan konflik kepentingan
   Pengaturan mengenai konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial masih didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial yang ruang lingkupnya terbatas dan lebih menekankan aspek pencegahan, sehingga belum mengatur secara komprehensif mekanisme identifikasi, pelaporan, penanganan, pengelolaan, serta monitoring dan evaluasi konflik kepentingan.

2. Belum selarasnya pengaturan internal dengan kebijakan nasional terbaru
   Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, terdapat ketidaksinkronan antara pengaturan internal Kementerian Sosial dan kebijakan nasional yang berlaku, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan perbedaan penerapan dalam praktik.

3. Tingginya risiko konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas Kementerian Sosial
   Karakteristik tugas Kementerian Sosial yang berkaitan langsung dengan perumusan kebijakan, pengelolaan anggaran, penyaluran bantuan sosial, dan pelayanan kepada masyarakat mengandung risiko konflik kepentingan yang tinggi, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

4. Belum tersedianya pedoman yang operasional dan terintegrasi
   Belum terdapat pedoman yang mampu memberikan arahan yang jelas, terukur, dan dapat diterapkan secara konsisten oleh seluruh aparatur Kementerian Sosial dalam mengelola konflik kepentingan sebagai bagian dari sistem pengendalian internal dan manajemen risiko organisasi.

C. Tujuan Penyusunan

Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Konflik Kepentingan bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian hukum
   Menyediakan landasan hukum yang jelas dan komprehensif dalam pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
2. Menyelaraskan pengaturan internal dengan kebijakan nasional
   Menyesuaikan pengaturan pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan.
3. Memperkuat integritas dan profesionalisme aparatur
   Mendorong aparatur Kementerian Sosial untuk melaksanakan tugas dan kewenangannya secara objektif, independen, dan berintegritas melalui pengelolaan konflik kepentingan yang sistematis dan terukur.
4. Mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik
   Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang adil, transparan, dan akuntabel dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Sosial, khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat.

D. Metode Penyusunan

Metode yang digunakan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Konflik Kepentingan meliputi:

1. Pendekatan yuridis normative
   Dilakukan melalui kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, baik yang bersifat nasional maupun sektoral, termasuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan serta peraturan terkait lainnya.
2. Pendekatan empiris terbatas
   Dilakukan melalui penelaahan praktik pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial, termasuk identifikasi potensi risiko konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja.

BAB II
KERANGKA DASAR RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL

A. Landasan Filosofis

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial merupakan bagian dari ikhtiar negara dalam mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Setiap kewenangan yang melekat pada jabatan di lingkungan Kementerian Sosial pada hakikatnya merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan integritas. Amanah tersebut tidak hanya mengandung dimensi administratif, tetapi juga dimensi moral dan etis yang menuntut agar setiap kebijakan dan keputusan senantiasa berorientasi pada penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Nilai-nilai Pancasila sebagai dasar negara menjadi pijakan dalam membentuk karakter dan perilaku aparatur negara. Prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab menghendaki perlakuan yang objektif dan tidak diskriminatif dalam setiap proses pengambilan keputusan, sedangkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menuntut agar setiap kebijakan sosial dilaksanakan secara transparan, adil, dan bebas dari pengaruh kepentingan pribadi maupun golongan. Potensi konflik kepentingan dipahami sebagai keadaan yang dapat mempengaruhi independensi dan objektivitas pejabat atau pegawai dalam menjalankan tugas dan kewenangannya, sehingga berisiko menggeser orientasi pelayanan dari kepentingan umum kepada kepentingan tertentu. Keadaan tersebut, apabila tidak dikelola secara memadai, dapat mencederai nilai keadilan, menurunkan kepercayaan publik, dan mengurangi makna pengabdian aparatur sebagai pelayan masyarakat.

Jabatan publik merupakan bentuk kepercayaan yang diberikan oleh negara dan masyarakat kepada seseorang untuk menjalankan fungsi pemerintahan. Kepercayaan tersebut hanya dapat diperoleh apabila setiap pemegang jabatan menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap prinsip integritas, ketidakberpihakan, profesionalitas, dan akuntabilitas. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang memberikan pedoman yang jelas mengenai pengenalan, pencegahan, serta penanganan situasi konflik kepentingan, sehingga setiap keputusan yang diambil benar-benar didasarkan pada pertimbangan objektif dan kepentingan terbaik bagi

masyarakat. Pengaturan dimaksud sekaligus menjadi instrumen etis dalam menjaga kemurnian pelaksanaan tugas dan memperkuat budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai kejujuran serta tanggung jawab.

B. Landasan Sosiologis

Perkembangan kehidupan masyarakat yang semakin terbuka, kritis, dan partisipatif telah membawa perubahan signifikan terhadap cara publik memandang penyelenggaraan pemerintahan. Masyarakat tidak hanya menuntut capaian kinerja yang terukur, tetapi juga proses pengambilan keputusan yang transparan, objektif, dan bebas dari pengaruh kepentingan pribadi atau golongan. Dalam konteks penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang sosial, tuntutan tersebut menjadi semakin kuat mengingat kebijakan dan program yang dilaksanakan berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Setiap kebijakan yang dihasilkan dan setiap keputusan yang diambil memiliki implikasi luas terhadap kehidupan masyarakat, sehingga memerlukan standar integritas yang tinggi dalam seluruh tahapan perumusan dan pelaksanaannya.

Karakteristik tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Sosial yang melibatkan pengelolaan anggaran publik yang terkait dengan penetapan penerima manfaat bantuan sosial, pelaksanaan kerja sama dengan berbagai pihak, serta interaksi intensif dengan pemangku kepentingan, menimbulkan potensi terjadinya situasi konflik kepentingan. Konflik kepentingan dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik karena hubungan keluarga, hubungan pertemanan, hubungan bisnis, afiliasi organisasi, hubungan rangkap jabatan, pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru maupun kepentingan lain yang dapat memengaruhi independensi dan objektivitas pejabat atau pegawai dalam menjalankan tugasnya. Situasi demikian, meskipun tidak selalu berujung pada pelanggaran hukum, dapat menimbulkan persepsi negatif dan keraguan masyarakat terhadap keadilan serta ketidakberpihakan institusi.

Selain itu, pelaksanaan reformasi birokrasi yang menekankan penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel juga menuntut adanya sistem pengendalian internal yang efektif, termasuk dalam hal pencegahan dan penanganan konflik kepentingan. Budaya integritas tidak dapat tumbuh secara optimal tanpa adanya norma yang jelas, pedoman perilaku yang terstruktur, serta mekanisme pelaporan dan penanganan yang memberikan kepastian prosedural. Dalam praktiknya, ketiadaan pengaturan yang komprehensif berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman di antara pejabat dan pegawai mengenai batasan

konflik kepentingan, cara menyikapinya, serta konsekuensi atas pelanggaran yang terjadi. Kondisi tersebut dapat menghambat terwujudnya konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip akuntabilitas dan profesionalitas.

Lebih lanjut, meningkatnya penggunaan teknologi informasi dan keterbukaan akses publik terhadap informasi penyelenggaraan pemerintahan menyebabkan setiap kebijakan dan tindakan aparatur semakin mudah dipantau dan dievaluasi oleh masyarakat. Dalam situasi demikian, setiap potensi konflik kepentingan yang tidak dikelola secara transparan dapat dengan cepat berkembang menjadi isu publik yang berdampak pada reputasi dan kredibilitas institusi. Oleh karena itu, pengaturan mengenai pengelolaan konflik kepentingan menjadi kebutuhan yang mendesak sebagai bagian dari strategi preventif untuk menjaga kepercayaan publik dan memastikan bahwa setiap pelaksanaan kewenangan tetap berada dalam koridor etika dan hukum.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, diperlukan suatu pengaturan yang komprehensif, sistematis, dan operasional mengenai pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial. Pengaturan ini diharapkan mampu memberikan kejelasan mengenai definisi, ruang lingkup yang meliputi jenis konflik kepentingan, sumber dan bentuk konflik kepentingan, pembangunan sistem pengelolaan konflik kepentingan, pelaksanaan sistem pengelolaan konflik kepentingan, pengawasan pengelolaan konflik kepentingan, sanksi dan apresiasi, serta monitoring dan evaluasi pengelolaan konflik kepentingan.

Dengan adanya pedoman yang jelas, seluruh pejabat dan pegawai memiliki acuan yang sama dalam bersikap dan bertindak, sehingga tercipta lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

C. Landasan Yuridis

Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan didasarkan pada kebutuhan untuk memperkuat landasan hukum dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel di lingkungan Kementerian Sosial. Sebagai bagian dari penyelenggara pemerintahan, Kementerian Sosial memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap kebijakan, keputusan, dan tindakan pejabat maupun pegawai dilaksanakan sesuai dengan prinsip negara hukum, asas-asas umum pemerintahan yang baik,

serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai konflik kepentingan merupakan instrumen preventif yang bertujuan menjaga penggunaan kewenangan agar tetap berada dalam koridor hukum serta terhindar dari penyimpangan yang dapat merugikan kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029 menempatkan penguatan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, serta pemberantasan korupsi sebagai prioritas pembangunan nasional. Dalam dokumen perencanaan tersebut ditegaskan bahwa pembangunan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target ekonomi dan sosial, tetapi juga pada penguatan sistem pemerintahan yang berintegritas dan bebas dari praktik penyalahgunaan kewenangan. Upaya pencegahan konflik kepentingan menjadi bagian penting dalam strategi tersebut, karena konflik kepentingan sering kali menjadi pintu masuk terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dengan demikian, penyusunan peraturan di lingkungan Kementerian Sosial mengenai pengelolaan konflik kepentingan merupakan bentuk implementasi konkret atas arah kebijakan nasional sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN Tahun 2025–2029, khususnya dalam rangka memperkuat integritas aparatur dan sistem pengawasan internal.

Di sisi lain, pengaturan mengenai konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial telah diatur sebelumnya melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial. Seiring dengan perkembangan regulasi dan dinamika organisasi, ketentuan tersebut memerlukan penyesuaian agar tetap relevan dengan kebutuhan saat ini. Perubahan di dalam Organisasi Tata Kerja Kementerian Sosial, peningkatan kompleksitas pelaksanaan program kesejahteraan sosial, serta berkembangnya pola kerja sama dengan berbagai pihak menuntut adanya pengaturan yang lebih komprehensif dan operasional. Oleh karena itu, pembentukan peraturan yang baru atau penyempurnaan terhadap ketentuan sebelumnya menjadi langkah yang diperlukan untuk memperjelas ruang lingkup konflik kepentingan.

Selanjutnya, dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan memberikan kerangka kebijakan yang berlaku secara umum bagi instansi pemerintah dalam mengidentifikasi, mencegah, dan menangani konflik kepentingan. Sebagai bagian dari sistem administrasi pemerintahan, Kementerian Sosial perlu menyesuaiakan

pengaturan internalnya dengan ketentuan tersebut agar terdapat kesesuaian standar, kejelasan prosedur, dan kepastian hukum dalam penerapannya di lingkungan Kementerian Sosial.

Pengaturan dalam Rancangan Peraturan Menteri Sosial ini diarahkan untuk memberikan kepastian hukum, menyelaraskan pengaturan internal dengan kebijakan nasional, memperkuat integritas dan profesionalisme aparatur, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Kerangka dasar pengaturan Rancangan Peraturan Menteri Sosial ini meliputi:

1. Bab I tentang ketentuan umum.
2. Bab II tentang konflik kepentingan, yang terdiri atas:
   - Jenis konflik kepentingan
   - Sumber dan bentuk konflik kepentingan
3. Bab III pengelolaan konflik kepentingan instansi pemerintah
   - Umum
   - Pembangunan sistem pengelolaan konflik kepentingan
   - Pelaksanaan sistem pengelolaan konflik kepentingan
   - Pengawasan pengelolaan konflik kepentingan, sanksi dan apresiasi
   - Monitoring dan evaluasi pengelolaan konflik kepentingan
   - Apresiasi Pengelolaan Konflik Kepentingan
4. Bab IV ketentuan penutup
5. Lampiran

Bab III
PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan mengenai pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial dipandang perlu untuk disusun sebagai upaya memberikan kepastian hukum sekaligus pedoman yang jelas dalam mencegah, mengidentifikasi, dan menangani konflik kepentingan yang berpotensi timbul dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan pejabat dan pegawai. Keberadaan pengaturan ini menjadi penting mengingat konflik kepentingan dapat memengaruhi objektivitas, independensi, dan profesionalitas aparatur dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaan tindakan administrasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengaturan yang komprehensif, sistematis, dan dapat dilaksanakan secara konsisten sebagai landasan bagi seluruh aparatur dalam menjaga integritas serta menghindari terjadinya benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan jabatan.

Kebutuhan penyusunan pengaturan tersebut juga didasarkan pada perkembangan kebijakan nasional di bidang pengelolaan konflik kepentingan, khususnya dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan. Kondisi tersebut menuntut adanya penyesuaian dan penyelarasan kebijakan internal di lingkungan Kementerian Sosial agar sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tercipta keselarasan kebijakan, standar pengaturan, serta mekanisme pengelolaan konflik kepentingan yang terpadu di lingkungan instansi pemerintah.

Melalui pengaturan mengenai pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial diharapkan tersedia landasan normatif dan pedoman operasional yang jelas bagi pejabat dan pegawai dalam mengenali, menghindari, serta menangani potensi konflik kepentingan secara tepat dan bertanggung jawab. Pengaturan ini juga diharapkan mampu mendorong terbentuknya budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai integritas, profesionalisme, objektivitas, serta akuntabilitas dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Dengan adanya pengaturan yang komprehensif dan terintegrasi mengenai pengelolaan konflik kepentingan, pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Sosial diharapkan dapat berlangsung secara transparan, independen, dan berorientasi pada kepentingan organisasi

serta kepentingan masyarakat. Pada akhirnya, pengaturan ini menjadi instrumen penting dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik, mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berintegritas, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja dan pelayanan Kementerian Sosial.

B. Saran

1. Perlu adanya penguatan komitmen pimpinan sebagai teladan dalam penerapan pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial.
2. Diperlukan peningkatan pemahaman aparatur melalui sosialisasi dan internalisasi pengelolaan konflik kepentingan secara berkelanjutan.
3. Kementerian Sosial agar menyusun dan menetapkan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Konflik Kepentingan yang selaras dengan kebijakan nasional.
4. Perlu ditetapkan mekanisme pengawasan, monitoring, dan evaluasi yang jelas untuk memastikan efektivitas penerapan pengelolaan konflik kepentingan.
5. Penerapan sanksi dan pemberian apresiasi agar dilaksanakan secara proporsional dan konsisten guna memperkuat integritas aparatur.

Sekretaris Inspektorat Jenderal,

Dody Sukmono
NIP. 197202201996031001