KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
BIRO HUKUM
Jalan Salemba Raya Nomor 28 Jakarta Pusat
Tlp (021) 3103591 http://www.kemsos .go.id

NOTULA

RAPAT HARMONISASI RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

A. Dasar
1. Surat Undangan dari Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan nomor PPE.PP.01.05-2475 tanggal 17 Juli 2026 hal Undangan Rapat Harmonisasi.
2. Surat Undangan Biro Hukum nomor 972/1.4/HK.01/7/2026 tanggal 19 Juli 2026 hal Undangan Rapat Pembahasan SKB ttg Peta Jalan SPAB Tahun 2025-2029 dan Harmonisasi RPermensos Konflik Kepentingan.

B. Waktu dan Tempat
Rapat dilaksanakan pada Hari Senin, tanggal 20 Juli 2026 pukul 13.00 WIB – selesai bertempat di Ruang Rapat Lt. 2 Gedung Cawang Kencana Kementerian Sosial.

C. Agenda
Rapat Harmonisasi Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial.

D. Peserta
Rapat dihadiri oleh:
1. Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan II;
2. Kepala Subdirektorat Standardisasi Harmonisasi dan tim;
3. Kepala Biro Hukum dan Tim;
4. Sekretaris Inspektorat Jenderal;
5. Sekretaris Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial;
6. Sekretaris Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial;
7. Sekretaris Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial;
8. Inspektur Bidang Investigasi;
9. Inspektur Bidang Penunjang;
10. Inspektur Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial;
11. Inspektur Bidang Rehabilitasi Sosial;
12. Inspektur Bidang Pemberdayaan Sosial;
13. Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia;
14. Kepala Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi Kesejahteraan Sosial;
15. Kepala Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial;
16. Kepala Bagian Umum, Sekretariat Inspektorat Jenderal;
17. Perwakilan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

E. Pelaksanaan Rapat

I. Pembukaan

Rapat harmonisasi Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial dibuka oleh Bapak Waliyadin selaku Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan II, disampaikan bahwa rapat pada hari ini untuk menyelenggarakan salah satu tugas negara, yaitu melakukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi terhadap Rancangan Peraturan Menteri Sosial (RPermensos) tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial.

II. Pembahasan

Pak Waliyadin Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan II	:	Pembukaan Ucapan terima kasih kepada peserta rapat harmonisasi yang hadir. Pada siang hari ini, kita berkumpul untuk menyelenggarakan salah satu tugas negara, yaitu melakukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi terhadap Rancangan Peraturan Menteri Sosial (RPermensos) tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial. Bapak/Ibu yang kami hormati, forum harmonisasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Ada dua persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu syarat formil dan materiil. Kami berharap forum harmonisasi ini dapat memastikan kedua syarat tersebut terpenuhi dalam Rancangan Permensos ini. Bapak/Ibu sekalian, forum harmonisasi ini terselenggara sebagai wujud konkret dan respons positif dari Kementerian Hukum, tepatnya Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, terhadap permohonan yang disampaikan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial melalui Surat Nomor 2078/1/HK.00.03/6/2026 tertanggal 8 Juni 2026 perihal Permohonan Harmonisasi Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial. Konflik kepentingan (*conflict of interest*) merupakan keadaan ketika seorang pejabat pemerintahan memiliki kepentingan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi objektivitas, independensi, netralitas, dan profesionalitasnya dalam menggunakan kewenangan publik. Konflik kepentingan

tidak selalu identik dengan pelanggaran hukum atau tindak pidana, namun merupakan kondisi yang berpotensi menimbulkan penyalahgunaan wewenang apabila tidak dikelola secara tepat. Pengelolaan konflik kepentingan adalah bagian dari penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, khususnya asas ketidakberpihakan, kecermatan, kepastian hukum, kepentingan umum, profesionalitas, akuntabilitas, dan keterbukaan. Oleh karena itu, setiap pejabat pemerintahan berkewajiban menghindari situasi yang dapat memengaruhi independensi dalam pengambilan keputusan dan tindakan administrasi pemerintahan.

Rancangan Permensos ini tidak hanya mengatur tata cara deklarasi konflik kepentingan, tetapi juga membangun suatu sistem pencegahan (*Preventive Integrity System*) yang terintegrasi melalui identifikasi risiko, pencatatan kepentingan pribadi, deklarasi konflik kepentingan, mekanisme pengendalian dan pengawasan, pelatihan, monitoring, evaluasi, serta pemberian apresiasi.

Penyusunan Rancangan Permensos ini dilatarbelakangi oleh beberapa pertimbangan strategis yaitu:

1. Permensos Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengelolaan Konflik Kepentingan sudah tidak sepenuhnya sesuai dengan perkembangan hukum administrasi pemerintahan, reformasi birokrasi, dan kebijakan nasional mengenai penguatan integritas Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Telah diterbitkannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan yang menjadi kebijakan nasional bagi seluruh instansi pemerintah, sehingga Kementerian Sosial perlu melakukan penyesuaian internal.
3. Meningkatnya kompleksitas penyelenggaraan pemerintahan, digitalisasi pelayanan publik, penguatan sistem pengadaan barang dan jasa, pengelolaan bantuan sosial, serta kemitraan dengan berbagai pihak yang menuntut sistem pengelolaan yang lebih komprehensif, adaptif, dan implementatif.
4. Penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) dan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) tidak lagi cukup hanya

mengandalkan penegakan hukum represif, melainkan harus mengedepankan pendekatan preventif melalui pengelolaan risiko sejak dini.

Secara normatif, penyusunan rancangan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, membangun budaya integritas, mencegah penyalahgunaan wewenang, memperkuat sistem pengawasan intern, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel, serta mengintegrasikannya ke dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan reformasi birokrasi.

Dalam perspektif harmonisasi, terdapat lima substansi yang perlu mendapat perhatian kita bersama yaitu:

1. pengujian pengaturan keterbukaan daftar kepentingan pribadi agar sejalan dengan rezim keterbukaan informasi publik namun tidak bertentangan dengan prinsip pelindungan data pribadi.
2. pengaturan mengenai masa tunggu (*cooling-off period*) selama dua tahun harus dipastikan memiliki dasar kewenangan normatif yang memadai dan tidak melampaui batas delegasi pengaturan menteri.
3. hubungan antara Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan, atasan pejabat, dan Inspektorat Jenderal perlu dipertegas agar tidak menimbulkan tumpang tindih fungsi pengawasan.
4. mekanisme penghentian sementara dalam pengambilan keputusan akibat deklarasi konflik kepentingan perlu dirumuskan secara adaptif agar tetap menjamin keberlangsungan pelayanan publik.
5. pengaturan mengenai sanksi harus dipastikan selaras dengan sistem disiplin ASN dan tidak menimbulkan dualisme penegakan hukum administrasi.

Rapat harmonisasi ini bertujuan untuk memastikan seluruh norma dalam rancangan ini memenuhi prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan selaras dengan sistem hukum nasional. Materi muatan tidak boleh melampaui kewenangan Menteri Sosial, tidak bertentangan dengan UU Administrasi Pemerintahan, UU ASN, UU Pelindungan Data Pribadi, UU Keterbukaan Informasi Publik, serta tidak menduplikasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun

	2024. Norma yang disusun harus terukur, mudah dilaksanakan, serta memiliki pembagian tugas dan kewenangan yang jelas tanpa menimbulkan multitafsir. Keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya ditentukan oleh kuantitas regulasi, melainkan oleh keberanian menghadirkan regulasi yang mampu menutup celah konflik kepentingan, memperkuat integritas, dan memastikan kewenangan publik dijalankan semata-mata untuk masyarakat. Birokrasi yang bersih adalah fondasi politik hukum negara dalam mewujudkan pemerintahan yang berwibawa, dipercaya, dan berkeadilan. Sebagai langkah selanjutnya, kami memohon perwakilan Kementerian Sosial selaku pemrakarsa untuk menyampaikan pandangan umum terkait urgensi, latar belakang, tujuan, dan sasaran regulasi ini. Informasi dari pemrakarsa akan sangat penting sebagai bekal kita untuk memberikan *feedback* konkret berupa saran dan rekomendasi penyempurnaan agar rancangan ini dapat diimplementasikan dengan baik. Demikian pengantar ini kami sampaikan sebagai kerangka awal pembahasan. Besar harapan kami, melalui diskusi yang konstruktif, Rancangan Permensos ini dapat ditetapkan sebagai peraturan yang berkualitas dan memberikan manfaat nyata. Mohon maaf apabila terdapat hal yang kurang berkenan. *Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*. Waktu dan tempat kami persilakan kepada Bapak/Ibu dari Kementerian Sosial.
Ibu Rizi Kepala Biro Hukum	: Pada prinsipnya, kami memang mengajukan permohonan harmonisasi terhadap RPermensos tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial. Ada dua alasan utama, Pak Direktur, mengapa kami perlu mengajukan permohonan harmonisasi dan perubahan terhadap Permensos Nomor 15 Tahun 2015. 1. Seperti yang telah disampaikan oleh Pak Direktur sebelumnya, langkah ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, kita perlu mengelola konflik kepentingan dengan baik dalam setiap pengambilan keputusan publik. 2. Keberadaan Permensos Nomor 15 Tahun 2015 dirasa sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan hukum saat ini. Hal ini dikarenakan kita perlu mengacu pada

		Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 17 Tahun 2024. Beberapa materi yang terdapat di dalam Permensos Nomor 15 Tahun 2015 belum mengakomodasi ketentuan-ketentuan baru yang telah disusun dalam Permen PANRB tersebut, sehingga penyesuaian sangat perlu dilakukan. 3. Pasal 16 ayat (1) Permen PANRB Nomor 17 Tahun 2024 secara tegas mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah harus mengembangkan dan memiliki instrumen kebijakan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan konflik kepentingan. Berdasarkan amanat tersebut, Kementerian Sosial menyusun instrumen kebijakan yang dimaksud ke dalam bentuk Peraturan Menteri Sosial yang baru ini. Oleh karena itu, Kementerian Sosial memandang perlu untuk merevisi Permensos Nomor 15 Tahun 2015 dan mengusulkannya kepada Kementerian Hukum untuk diharmonisasi. Sebagai informasi tambahan, dalam proses penyusunannya kami juga telah melibatkan dan berkoordinasi secara langsung dengan rekan-rekan dari Kementerian PANRB. Demikian pemaparan pandangan dari Kementerian Sosial terhadap permohonan harmonisasi ini. Terima kasih.
Pak Waliyadin	:	Bapak/Ibu sekalian, kita sudah menangkap inti dari pemaparan Ibu Kepala Biro (Karo) Hukum Kementerian Sosial 1. Kita sepakat bahwa Peraturan Menteri Sosial (Permensos) Nomor 15 Tahun 2015 memang sudah cukup lama dan tidak lagi sesuai dengan perkembangan saat ini, sehingga peraturan terkait konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial tersebut memang perlu diganti. 2. Selain itu, dengan diterbitkannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2024, Kementerian Sosial dengan sendirinya harus melakukan penyesuaian. Hal terpenting dalam penyusunan norma ini adalah adanya pergeseran paradigma. Dahulu, konflik kepentingan lebih dipandang sebagai persoalan etik individu yang diselesaikan melalui mekanisme penegakan disiplin, di mana pendekatannya lebih bersifat represif atau melakukan tindakan setelah pelanggaran terjadi.

Dalam rancangan yang baru ini, pendekatannya bergeser dari represif menuju sistem pencegahan (*preventive governance*). Konflik kepentingan kini diposisikan sebagai risiko penyelenggaraan pemerintahan yang harus diidentifikasi, dipetakan, dikelola, diawasi, dan dievaluasi secara sistematis sebelum berkembang menjadi penyalahgunaan wewenang. Inilah perbedaan paradigma yang cukup signifikan antara peraturan lama dengan rancangan peraturan yang baru, yaitu pergeseran menuju mitigasi risiko dan pencegahan.

Kita harapkan paradigma baru ini menyesuaikan dengan kebutuhan instansi dan regulasi baru dari KemenPANRB, yang pada dasarnya menjadi fondasi (*baseline*) pembentukan aturan ini. Menurut pandangan saya, proses penyusunan ini seharusnya akan lebih mudah. Kita tinggal merujuk pada Permen PANRB tersebut dan menyesuaikannya dengan karakteristik khusus (*local color*) dari Kementerian Sosial. Secara struktur dan sistematika, kita bisa mencontoh alurnya, mulai dari identifikasi risiko, deklarasi, hingga tahap penanganan. Susunan aturannya sudah sistematis, tinggal diselaraskan dengan kebutuhan di Kementerian Sosial.

Terkait beberapa isu seperti pembagian kewenangan yang sempat disinggung, mari kita jadikan forum ini sebagai *sparring partner* untuk menguji norma yang sudah ada. Tujuannya adalah agar kita bisa menghasilkan norma yang benar-benar berkualitas dan dapat diimplementasikan dengan baik.

Demikian respons kami terhadap pemaparan Ibu Karo Hukum. Saya berharap rapat harmonisasi ini dapat berjalan lancar dan pembahasannya bisa diselesaikan hari ini juga. Parameternya sebenarnya cukup mudah: kita membandingkan pedoman umum dari KemenPANRB dengan karakteristik konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial, lalu menyelaraskannya. Jika tidak ada permasalahan yang krusial, saya yakin harmonisasi peraturan ini bisa diselesaikan hari ini.

Selebihnya, saya serahkan kepada forum. Silakan Bapak/Ibu berdiskusi untuk memberikan hasil terbaik dalam kerangka regulasi ini. Hal ini menjadi dorongan kuat bagi kita semua untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good*

		Governance) dan bersih (*Clean Government*), demi membangun kepercayaan publik dan mewujudkan kesejahteraan rakyat. Demikian yang dapat kami sampaikan. Selanjutnya, jalannya rapat kami serahkan kepada Bapak Irfan.
Pak Irfan Kepala Subdirektorat Standardisasi Harmonisasi	:	Sesuai dengan yang disampaikan oleh Pak Dir, bahwa siang ini kita akan mengharmonisasikan terkait RPermensos dimaksud. Kalau dari judul di setiap kementerian juga berbeda-beda, namun kalau frasa pengelolaan memang lebih mencakup semuanya. Kalau secara histori memang RPermensos ini untuk memperbaharui Permensos yang lama dan menyesuaikan dengan PermenpanRB tentang konflik kepentingan. Untuk jenis, bentuk, dan materi muatan sudah sangat sesuai sehingga tidak perlu kita sisir satu per satu, kita berfokus kepada yang masih pembahasan. Kalau dari jenisnya di pasal 3 sudah sesuai yaitu konflik kepentingan aktual dan potensian sehingga sudah sesuai. Terkait sumber dan bentuk, kami lihat juga sudah sesuai. Mulai dari pasal 6 dan seterusnya menjelaskan mengutaikan masing-masing sumber konflik kepentingan. Ada perbedan sedikit di Pasal 6 ayat (2) antara RPermensos dan PermenpanRB, mungkin bisa dijelaskan kenapa ada tambahan ini?
Pak Wisnu Rokum	:	Itu untuk melengkapi dari PermenpanRB
Pak Hernowo	:	Dijabarkan secara detil pak agar tidak bias dan ragu dalam penafsirannya
Ibu Dinda PermenpanRB	:	Kalau dari PermenpanRB itu minimal, kalau mau dilengkapi sesuai kebutuhan kementerian sosial tidak masalah dan kami support.
Pak Irfan	:	Pasal 8 sudah sesuai PermenpanRB Pasal 9 di ayat (2) dikaitkan dengan kepentingan pribadi terkait pekerjaan diluar pekerjaan pokok. Jadi kalu tidak ada kepentingan pribadi tidak dianggap konflik kepentingan ya?
Ibu Dinda PermenpanRB	:	Untuk pasal 9 konsep pekerjaan diluar pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pekerjaan kita. Kalau memang tidak berkaitan dengan struktur utama kita maka

		disitu tidak dianggap ada kepentingan.
Pak Irfan	:	Pasal 9 harus ada unsur kepentingan pribadi. Pasal 10, disini definisi rangkap jabatan itu sudah termasuk kedalam pelanggaran. Kesimpulannya rangkap jabatan itu konotasinya negatif. Kalau di PermenpanRB tidak didefinisikan rangkap jabatan itu. Kami usul lebih baik dihapus saja.
Pak Alfa Itjen	:	Mohon izin, jadi memang pada saat itu diskusinya terkait rangkap jabatan itu kalau misalnya tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, namu jika mau di drop juga tidak menjadi masalah.
Pak Irfan	:	Kita sepakati untuk dihapus. Pasal 11 sepakat Pasal 12 sepakat Pasal 13 sepakat
Pak Bayu Kemenkum	:	Untuk pasal 7, kita menguraikan bentuk-bentuk konflik kepentingan ini untuk siapa saja, namun dalam poin huruf m sudah sesuai. Namun di batang tubuh dan di lampiran juga berbeda sehingga untuk yang mertua sehingga rumusannya “orang tua dari suami/istri”
Pak Irfan	:	Kita perbaiki disini
Pak Bayu	:	Untuk pasal 11 ayat (1) disesuiakan rujukannya Pasal 5 huruf f
Pak Irfan	:	Pasal 20 di ayat (3) apakah sudah bisa dipahami secara jelas? tapi kita tidak menulis nomenklatur jabatannya, artinya setiap jabatan terkait tusi tersebut dapat mencatatkan.
Ibu Rizi	:	Ini diambil dari halaman 28 lampiran PermenpanRB sesuai kebutuhan di Kementerian Sosial.
Ibu Dinda	:	Izin berbicara, Pak. Sepertinya kita perlu meluruskan poin pertama terlebih dahulu. Pada Pasal 20 ayat (3) draf rancangan, disebutkan bahwa "pejabat" sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya meliputi dua poin. Namun, jika kita melihat Pasal 1 Ketentuan Umum poin 5, sudah terdapat definisi yang jelas bahwa "pejabat pemerintahan" atau yang selanjutnya disebut "pejabat" adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Jika merujuk pada Pasal 1 Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2024, pihak yang wajib melakukan pencatatan daftar kepentingan pribadi adalah seluruh ASN. Kewajiban ini berlaku menyeluruh, baik bagi pimpinan unit, ASN yang berada di

		11 jabatan yang sedang dibahas, ASN di 8 jabatan yang sebelumnya disebutkan oleh Ibu Karo sesuai Permen PANRB, maupun bagi ASN yang tidak menempati jabatan strategis sama sekali. Poin kedua, terkait 8 jabatan strategis yang tercantum dalam lampiran Permen PANRB Nomor 17 Tahun 2024. Jika tidak salah, lampiran tersebut sebenarnya merupakan acuan untuk Pasal 18 dalam Permen PANRB itu, yang berfungsi sebagai dasar bagi Bapak/Ibu dalam melakukan identifikasi dan manajemen risiko konflik kepentingan. Kesimpulannya, kewajiban pencatatan daftar kepentingan pribadi yang kita bahas pada Pasal 20 ini, apabila diselaraskan dengan Permen PANRB Nomor 17, harus dilakukan oleh seluruh ASN tanpa memandang apa pun jabatannya. Sementara itu, khusus untuk jabatan-jabatan strategis yang diatur dalam lampiran Permen PANRB, selain wajib mencatat kepentingan pribadi, mereka juga dikenakan kewajiban tambahan berupa identifikasi dan manajemen risiko konflik kepentingan. Oleh karena itu, hal ini saya kembalikan ke forum untuk didiskusikan lebih lanjut. Terdapat perbedaan cakupan; Permen PANRB mewajibkan seluruh ASN untuk melakukan pencatatan, sementara dari pembacaan saya terhadap draf Pasal 20 hari ini, saya menafsirkan bahwa kewajiban tersebut seolah-olah hanya dibebankan kepada pimpinan unit kerja struktural dan ASN yang berada di 11 jabatan tertentu saja.
Pak Irfan	:	Kalau di Permenpanrb itu menggunakan istilah pejabat pemerintahan tertentu, sehingga ayat (3) ini malah membatasi sehingga usul kami dihapus.
Pak Hernowo	:	Iya, secara fungsi sebetulnya poin 1 sampai 11 tersebut mengacu pada jenis-jenis jabatan yang ada di lingkungan kita semua saat ini, Pak. Namun, saya sangat sepakat dengan kekhawatiran yang Bapak sampaikan tadi. Jika jabatan-jabatan tersebut dicantumkan secara rinci (*stipulated*) satu per satu di dalam Permensos yang akan kita sahkan ini, aturan tersebut menjadi tidak fleksibel. Kita tidak dapat memprediksi jika ke depannya ada pembentukan jabatan baru. Sebagai contoh, di Kementerian Sosial mengapa sempat tercantum jabatan yang terkait dengan bidang pendidikan? Karena di lingkungan kita terdapat Politeknik Kesejahteraan Sosial (Poltekesos) atau

		satuan pendidikan yang melibatkan tenaga pendidik. Jika ke depannya terdapat penambahan unit atau nomenklatur jabatan baru, aturan ini akan menyulitkan apabila dari awal dibatasi pada daftar tertentu saja. Namun, jika menggunakan frasa general "Seluruh ASN" sebagaimana yang Bapak sampaikan tadi, maka kapan pun terjadi dinamika atau penambahan jabatan baru, aturan ini akan tetap berlaku dan mencakup siapa pun yang berstatus sebagai ASN. Oleh karena itu, saya setuju dengan usulan perubahan tersebut. Baik, terima kasih.
Pak Irfan	:	Sepakat dihapus Tadi ada catatan dari pak direktur terkait sanksi, memang tidak ada aturan sanksi disini tapi nanti dikembalikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pak Bayu	:	Di Pasal 14, pelaksanaan penanganan konflik kepentingan terdiri dari empat hal, mulai dari pembangunan sistem, pelaksanaan sistem, pengawasan, hingga pemantauan dan evaluasi (monev). Namun, jika bicara mengenai sanksi, sanksinya saat ini melekat pada bagian pengawasan. Sementara itu, jika kita menguraikan pengaturan normanya, bagian sanksi sebaiknya kita jadikan tersendiri di luar pembangunan sistem, pelaksanaan sistem, pengawasan, dan monev. Oleh karena itu, alternatif saran dari kami untuk Pasal 14, Pak Irfan—karena pada huruf c masih dicantumkan sanksi (sama dengan konsep di PermenPANRB)—sebetulnya setelah kami cek di PermenPANRB, uraian norma yang mengatur pengawasan, pengelolaan konflik kepentingan, dan sanksi justru tidak memuat sanksi tersebut. Sementara itu, apresiasi justru masuk ke dalam bagian tersendiri. Dengan demikian, jika kita ingin menyesuaikan polanya, sanksi pada Pasal 14 huruf c sebaiknya dicoret saja. Lalu, kita buat huruf e baru, yaitu Sanksi dan Apresiasi. Pola ini disesuaikan dengan batang tubuh Pasal 32, karena sanksi dan apresiasi menjadi bagian tersendiri di luar huruf a sampai d. Di PermenPANRB sebetulnya sama, Pak Irfan. Huruf c dilekati dengan kata *sanksi*. Hanya saja, ketika menguraikan sanksinya, sepenglihatan kami justru tidak ada. Akibatnya, berbagai peraturan kementerian/lembaga yang mengatur konflik

		kepentingan menetapkan aturannya masing-masing. Hal ini terjadi karena PermenPANRB hanya membuat garis besarnya dan tidak membuat normanya. Sementara itu, di Permensos ini sebetulnya sudah lebih jelas (*clear*) karena ada bagian khusus yang mengatur sanksi yang digabungkan menjadi satu klaster dengan apresiasi.
Pak Irfan	:	Sebenarnya saya sepakat dengan Mas Bayu untuk mendudukkan sanksi sebagai bagian dari pengawasan. Kalau di sini dibuat bab tersendiri, memang kesannya jadi kontradiktif antara pengelolaan di atas pengawasan dan sanksi, sementara sanksi menjadi bab tersendiri. Ternyata setelah dicek di PermenPANRB walaupun di huruf c tertulis *"pengawasan pengelolaan konflik kepentingan dan sanksi"*, pada judul bagian keempat di penjelasan pasalnya tertulis *"pengawasan pengelolaan konflik kepentingan, sanksi, dan apresiasi"*. Jadi, sanksi dan apresiasi itu sebenarnya nempel di huruf c. Dugaan kami, kemarin di PermenPANRB agak tertinggal di huruf c ini. Harusnya tertulis: *pengawasan pengelolaan konflik kepentingan, sanksi, dan apresiasi*. Jadi, tidak menjadi item tersendiri, melainkan digabung di sini. Dengan demikian, bagian sanksi dan apresiasi harus dilebur ke dalam bagian pengawasan. Pasal berapa tadi yang memuat bab sanksi dan apresiasi? Disatukan saja ke pengawasan. Dibuat catatan saja dulu di situ ya, Mbak Ayu, supaya nanti tim kecil bisa berdiskusi (*tek-tokan*) dengan Bu Karo. Catatannya difokuskan di Pasal 14 saja.
Pak Bayu	:	Izin, Pak Irfan. Artinya, secara konsepsi kita mendudukkan pengaturan sanksi dan apresiasi ini masuk ke dalam pengawasan ya, Pak, tidak berdiri sendiri di luar pengawasan? Sebab, kalau kami baca, pengawasan bertujuan menjamin efektivitas pelaksanaan pengelolaan konflik kepentingan yang dilakukan melalui pengawasan langsung atasan dan pengaduan. Awalnya kami berpikir, ketika dijadikan satu dengan norma yang mengatur sanksi dan apresiasi, hal itu seolah-olah menjadi sesuatu yang berbeda. Sanksi dan apresiasi kami maknai sebagai hal yang dilakukan *setelah* pengawasan, seperti halnya monev (monitoring dan evaluasi). Sebab, ini seolah-olah sebuah urutan:

		membangun sistem, melaksanakan sistem, lalu melakukan pengawasan dan monev, baru setelahnya ada sanksi dan apresiasi. Awalnya pandangan kami begitu, Pak Irfan. Namun, jika memang secara konsepsi disamakan dengan PermenPANRB bahwa sanksi dan apresiasi masuk dalam penormaan pengawasan, mungkin kita perlu bertanya terlebih dahulu.
Pak Alfa	:	Mohon izin, Pak. Saya sepakat dengan Pak Bayu. Memang pada batang tubuh PermenPANRB No. 17, urutannya pada poin c adalah *pengawasan pengelolaan konflik kepentingan dan sanksi*. Namun, pada bagian keempat saat diturunkan dan diuraikan, tulisannya menjadi *pengawasan pengelolaan konflik kepentingan, sanksi, dan apresiasi*. Isi Pasal 31—sebagaimana disampaikan Pak Bayu—mengatur hal-hal terkait pengawasan, yaitu pengawasan langsung atasan kepada pejabat, pengaduan, serta rincian sistem pengaduannya. Setelah itu, pada bagian kelima di batang tubuh di atasnya, diatur mengenai monitoring dan evaluasi (monev). Setelah monev dijelaskan, baru masuk kembali ke poin apresiasi sebagaimana yang disebut pada bagian keempat. Oleh karena itu, saat diskusi, kami menempatkan sanksi dan apresiasi setelah monev. Karena di PermenPANRB sanksinya tidak diuraikan, kami mendetailkannya di Permensos kami, Pak Irfan. Kronologis atau urutannya seperti itu.
Pak Irfan	:	Iya, makanya acuan kita sebenarnya PermenPANRB. Namun, Mbak Dinda mungkin bisa menjelaskan karena memang ada sedikit ketidaksinkronan di PermenPANRB. Kalau dari sudut pandang awam, pemahaman kami pengawasan dan sanksi itu sangat erat kaitannya. Harusnya tidak dijauhkan, karena pengawasan berimplikasi pada kemungkinan jatuhnya sanksi. Nah, mungkin apresiasinya yang diletakkan setelah monev, sehingga sanksi dan apresiasi dipisah. Bisa juga seperti itu. Namun, karena di judul bagian keempat sudah digabung, ya sudah kita gabung saja. Tinggal substansinya saja yang dipindahkan. Sebab, dalam siklus manajemen, monev itu kan kegiatan paripurnanya.
Ibu Dinda	:	Secara historis, rancangan di Pasal 14 dan bagian keempat awalnya dibuat penuh mengikuti PermenPANRB No. 17 Tahun 2021, yaitu mencakup *pengawasan*

		pengelolaan konflik kepentingan, sanksi, dan apresiasi, yang kemudian diuraikan ke dalam pasal-pasal terpisah. Pada saat proses harmonisasi, rincian sanksi yang awalnya disadur secara detail dari UU Administrasi Pemerintahan (UU AP) akhirnya dihapus untuk menghindari tumpang-tindih dengan regulasi lain, seperti aturan disiplin PNS, PPPK, dan PP No. 48 Tahun 2016. Namun, tim penyusun terlewat mencantumkan klausul penegas bahwa *pemberian sanksi mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku*. Terkait posisi apresiasi, terdapat perbedaan konteks antara PermenPANRB dan Permensos: 1. PermenPANRB No. 17: Apresiasi diletakkan setelah *monitoring dan evaluasi* (monev) karena diberikan oleh KemenPANRB kepada instansi pemerintah berdasarkan hasil monitoring. 2. Permensos: Sanksi dan apresiasi ditujukan kepada individu pegawai berdasarkan hasil pengawasan (seperti pengawasan oleh atasan langsung), sedangkan monev berfokus pada tingkat kementerian secara keseluruhan. Atas dasar pertimbangan tersebut, agar alurnya lebih tepat, sanksi dan apresiasi sebaiknya digabungkan ke dalam huruf c, yaitu menjadi *Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan, Sanksi, dan Apresiasi*, yang kemudian baru diikuti oleh *Monitoring dan Evaluasi*.
Pak Irfan	:	Jadi kalau apresiasi setelah monev itu konteknya berbeda. Catatanya di pasal 14 substansi sanksi dan apresiasi dimasukan didalam huruf c.
Pak Bayu	:	Kami ada poin terkait sanksi. Mengenai sanksi, sebetulnya hal ini secara normal tidak kita temukan dalam PermenPANRB. Namun, di sini kita merumuskan dalam Pasal 32 bahwa pejabat yang terbukti melakukan konflik kepentingan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Biasanya, dalam konteks pengenaan sanksi, kita melekatkan satu sanksi dengan satu perbuatan yang dilanggar, sehingga ketika perbuatan itu dilanggar, ketentuan peraturan perundang-undangan yang diacu menjadi jelas. Biasanya, perhatian utama terkait sanksi adalah perbuatan apa yang dilanggar pada pasal berapa dalam peraturan ini, sehingga acuan peraturan

		perundang-undangan untuk pengenaan sanksinya menjadi jelas. Hal pertama yang ingin kami sampaikan, Pak Irfan, ketika kita merumuskan Pasal 32 seperti ini, pembacaan kami seolah-olah menunjukkan bahwa konflik kepentingan sejak awal tidak boleh terjadi. Padahal, jika membaca polanya dalam peraturan ini, konflik kepentingan adalah situasi dan kondisi yang bisa terjadi kapan saja dan dari mana saja sumbernya. Yang membuat konflik kepentingan menjadi buruk adalah ketika tidak dilakukan pengendalian yang baik, seperti tidak adanya deklarasi atau tidak dilakukannya pencatatan daftar konflik kepentingan. Kekhawatiran kami adalah konflik kepentingan ini dimaknai secara bias. Sebab, pejabat yang terbukti berada dalam situasi konflik kepentingan belum tentu tidak mencatatkan daftar kepentingannya atau tidak melakukan kewajibannya di lingkungan Kemensos. Oleh karena itu, dapatkah kita mengacu pada pasal-pasal kewajiban dalam Permensos ini untuk dimuat dalam Pasal 32? Contoh konkretnya, Pasal 4 ayat (1) mengatur kewajiban pejabat untuk mendeklarasikan konflik kepentingan aktual kepada atasan. Lalu, Pasal 4 ayat (2) mengatur kewajiban mencatatkan daftar kepentingan pribadi terkait konflik kepentingan potensial. Dari kewajiban-kewajiban tersebut, tampak jelas apa yang harus dihindari, sehingga ketika akan mengenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, perbuatan yang dilanggar dan aturan yang dirujuk menjadi jelas. Jika usulan ini dipertimbangkan, kita perlu menginventarisasi pasal-pasal mana saja yang memuat kewajiban bagi pejabat di Kemensos.
Pak Irfan	:	Baik, terima kasih, Mas Bayu. Ini perlu kita diskusikan terlebih dahulu dengan Bu Karo dan Mbak Dinda. Kita harus membedakan antara *berada dalam situasi konflik kepentingan* dengan *melakukan pelanggaran atas pengelolaan konflik kepentingan*. Maksud Mas Bayu tadi adalah memastikan apakah pelanggaran pejabat terhadap tata kelola konflik kepentingan (seperti tidak mendeklarasikan, tidak melaporkan, atau tidak mencatat) dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan disiplin atau aturan terkait.

		Namun, konteks Pasal 32 ini bukan mengenai pelanggaran tata kelolanya, melainkan perbuatan konflik kepentingan itu sendiri—misalnya memperkaya diri sendiri atau mengambil keuntungan pribadi dalam pengadaan barang dan jasa. Pasal 32 ingin menegaskan bahwa jika seseorang melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan (seperti UU Tipikor yang melarang memperkaya diri sendiri), hal itu merupakan konflik kepentingan yang dikenakan sanksi. Pertanyaan Mas Bayu yang kedua adalah apakah pelanggaran terhadap tata kelola (seperti tidak mencatat) akan dikenakan sanksi atau tidak. Saat ini (*existing*), belum ada perincian tersebut. Ketentuan saat ini hanya menegaskan bahwa jika aturannya sudah ada di luar, sanksinya mengikuti aturan yang sudah ada tersebut. Mungkin Bu Karo atau Pak Irjen bisa memberikan tanggapan.
Ibu Rizi	:	Posisinya untuk Pasal 32 ini adalah sanksi yang diberikan kepada pejabat yang terbukti melakukan perbuatan yang menimbulkan dampak hukum, misalnya kerugian negara akibat konflik kepentingan yang tidak dikelola. Sanksinya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Arahnya memang ke sana, bukan pada pelanggaran tata kelola pencegahannya.
Pak Irfan	:	Jadi, Pasal 32 ini diperuntukkan bagi pejabat yang terbukti melakukan konflik kepentingan yang melanggar hukum, seperti korupsi, menyuap, atau menerima gratifikasi. Ada hal lain, Mas Bayu?
Pak Bayu	:	Terima kasih, Pak Irfan. Mengenai sanksi, kami membandingkannya dengan peraturan Kementerian/Lembaga lain, contohnya Permen KKP yang baru ditetapkan Juni lalu. Konsepsi di Permen KKP sedikit berbeda, yaitu mengatur tata kelolanya. Kewajiban terkait pendeklarasian dan pencatatan daftar konflik kepentingan diwajibkan dan dikenakan sanksi apabila tidak dilaksanakan. Kami hanya ingin memastikan agar tata kelolanya dapat berjalan dengan baik.
Pak Irfan	:	1. Ketika terbukti melakukan perbuatan konflik kepentingan, dikenakan hukuman sesuai peraturan perundang-undangan. 2. Ketika tidak melakukan tata kelola terhadap konflik kepentingan, dapat pula dikenakan sanksi. Pertanyaannya, sanksi tata kelola seperti

		apa yang akan diterapkan? Jika menggunakan hukuman disiplin pegawai (ringan, sedang, berat), apakah pelanggaran tata kelola masuk dalam kriteria tersebut? Jika kita ingin mengatur sanksi tata kelola sebagai *open legal policy* dari Kementerian Sosial, maka sanksi beserta tata cara penjatuhannya harus diatur tuntas di sini. Kalau kita mencantumkan sanksi tetapi mengembalikannya lagi ke peraturan perundang-undangan tanpa mengatur rinciannya, klausul tersebut menjadi kosong karena tidak diatur di tempat lain.
Pak Alfa	:	Izin, Pak Irfan, Pak Irjen, dan Bu Karo. Masukan dari Pak Bayu dan Pak Irjen bisa dimasukkan ke dalam Rancangan Permensos tentang Disiplin Pegawai yang sedang disusun oleh Biro Hukum dan Biro SDM. Di situ ada kewajiban bagi setiap ASN (PNS maupun PPPK) untuk mengisi daftar kepentingan pribadi atau mematuhi tata kelola ini, mirip dengan kewajiban pelaporan LHKPN. Dengan demikian, di Permensos ini kita tidak perlu merincinya.
Pak Irfan	:	Persoalannya, permen adalah instrumen terakhir bagi Menteri untuk mengatur sanksi sesuai kewenangannya (seperti teguran atau pemotongan tunjangan kinerja). Jika delegasinya diturunkan lagi, secara peraturan perundang-undangan menjadi kurang pas. Pilihannya: kita atur sekalian di permen ini, atau tidak kita atur sanksi khusus tata kelola sama sekali.
Pak Wisnu	:	Berdasarkan peraturan BKN tentang disiplin pegawai, melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dikenakan hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat (jika merugikan negara). Jadi, ketika seseorang tidak menaati Permensos ini setelah disahkan, hal itu sudah tergolong melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pak Irfan	:	Jika dikembalikan ke aturan disiplin umum, sebenarnya tanpa dicantumkan pun kita semua sudah terikat dengan hukuman disiplin pegawai. Di kementerian lain seperti Kemenham, Kemenlu, dan KLHK, rumusannya juga sama seperti ini. Karena perancangan ini sudah dikirim ke tahap harmonisasi dan belum ada kebijakan khusus (*policy*) untuk menerapkan sanksi tata kelola secara mandiri, kita pertahankan kondisi sekarang pada Pasal 32.
Pak Bayu	:	Baik, Pak Irfan. Selanjutnya ke Pasal 17 ayat (2) huruf c. Norma ini mengatur bentuk komitmen pengelolaan konflik kepentingan

		di Kemensos: Huruf c: Mengapa pelaksanaan sosialisasi komitmen dan peraturannya dibebankan kepada "pejabat di unit kerja"? Menurut kami, kewajiban ini merupakan komitmen pimpinan unit kerja. Mengapa pada huruf c subjeknya berubah menjadi pejabat di unit kerja?
Pak Irfan	:	Di PermenPANRB tidak ada subjeknya, langsung menyebutkan kegiatan sosialisasi. Apakah kita sesuaikan saja dengan PermenPANRB?
Pak Alfa	:	Izin, Pak Irfan. Poin c awalnya dimasukkan karena tim pengelola konflik kepentingan terdiri dari perwakilan unit kerja yang bertugas melakukan sosialisasi internal. Namun, jika tidak diperlukan penyebutan subjeknya, kata "pejabat di unit kerja" bisa dihapus dan detail tugasnya dimasukkan ke dalam uraian tugas tim.
Pak Irfan	:	Jadi, kata "pejabat di unit kerja" dihapus, sehingga langsung berbunyi: *"Sosialisasi komitmen...".*
Pak Bayu	:	Sepakat, Pak Irfan. Selanjutnya, Pasal 19 mengatur pelaksanaan sistem pengelolaan konflik kepentingan (poin a sampai e), yang sama persis dengan Pasal 21 PermenPANRB. Namun, terdapat perbedaan pola antara batang tubuh dan lampiran. Pada lampiran PermenPANRB maupun Permensos, pelaksanaan sistem dibagi menjadi 4 besaran utama, Usul kami, pola pada Pasal 19 ini disesuaikan dengan pengelompokan yang ada pada lampiran. Selain itu, pada lampiran poin huruf e (*pelatihan dan konsultasi*) belum diuraikan, meskipun di batang tubuh ada.
Pak Irfan	:	Oke, berarti ketentuan pada batang tubuh (Pasal 19) tetap dipertahankan. Nanti kita beri catatan bahwa uraian pada huruf e perlu ditambahkan oleh Mas Bayu. Ada dua catatan: huruf e belum diuraikan dalam lampiran, sehingga perlu ditambahkan.
Pak Irfan	:	Untuk substansi, kita bisa menyesuaikan dan melengkapi uraian pelatihan serta konsultasi pada lampiran dengan menyadur dari batang tubuh. Mohon penjelasan dari Bu Dinda (KemenPANRB) terkait hal ini.
Ibu Dinda	:	Untuk pelatihan dan konsultasi tetap harus diatur di batang tubuh agar tidak terlewat
Pak Irfan	:	Oke, berarti ketentuan pada batang tubuh (Pasal 19) tetap dipertahankan. Nanti kita beri catatan bahwa uraian pada huruf e perlu ditambahkan oleh Mas Bayu. Ada dua catatan: huruf e belum diuraikan dalam

		lampiran, sehingga perlu ditambahkan.
Pak Bayu	:	Mengenai hal pertama tadi terkait pola dalam lampiran, Pak Irfan. Jika kita lihat lampirannya, pelaksanaan sistem pengelolaan konflik kepentingan yang pertama disebutkan adalah *pengendalian konflik kepentingan sebelum dan menjelang pengambilan keputusan*. Di dalamnya baru mencakup pencatatan dan deklarasi. Jadi, pencatatan dan deklarasi sebenarnya berada dalam satu poin yang sama. Ketentuan di Kementerian PANRB sebenarnya juga demikian.
Pak Irfan	:	Mengenai Pasal 19 ini, apakah kita menggunakan judul utama pada huruf a, yaitu *"Pengendalian konflik kepentingan sebelum dan menjelang pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan"*, atau kita menggunakan rumusan Pasal 19 yang ada saat ini? Sebab, ternyata Pasal 19 huruf a dan b merupakan bagian dari pengendalian konflik kepentingan sebelum dan menjelang pengambilan keputusan.
Ibu Dinda	:	Secara substansi, antara lampiran dan batang tubuh sebenarnya sama saja. Hanya saja, di lampiran dilakukan pengelompokan berdasarkan kriteria sebelum dan setelah pengambilan keputusan. Sebagai acuan instansi pemerintah, kami juga menerbitkan modul. Dalam modul tersebut, kami mengacu pada batang tubuh (huruf a, b, c, dan d pada pasal tersebut). Rekan-rekan di Kementerian Sosial juga kemungkinan akan lebih familiar dengan rumusan batang tubuh dibandingkan lampiran. Karena secara substansial tidak ada perbedaan, mengacu pada batang tubuh tetap aman dari segi hukum.
Pak Irfan	:	Baik, berarti kita mengikuti batang tubuh saja, dimula dari pencatatan daftar kepentingan pribadi. Penjelasan mengenai "sebelum dan menjelang" dapat dimuat dalam uraian pencatatan daftar kepentingan pribadi. Setelah itu baru deklarasi, lalu pengendalian konflik kepentingan. Idealnya, ke depan perlu ada catatan agar susunan pada batang tubuh dan lampiran bisa selaras. Namun, sesuai arahan Bu Dinda, untuk Permensos ini kita tetap mengacu pada huruf a, b, c, dan d pada batang tubuh. Bagaimana, Mas Bayu?
Pak Bayu	:	Awalnya kami cenderung menyesuaikan dengan lampiran karena lampiran mengatur demikian. Namun, saat kami melakukan *cross-check* dengan lampiran, ada materi

		yang tertinggal dalam batang tubuh, yaitu *pengendalian konflik kepentingan sebagai upaya pencegahan* (seperti pelepasan kepentingan pribadi dan rotasi pejabat). Jika hanya menggunakan batang tubuh yang ada saat ini, substansinya belum sesuai dengan juknis karena ada bagian yang terlewat. Penggunaan pola batang tubuh tidak masalah bagi kami, asalkan substansinya tidak ada yang tertinggal.
Ibu Dinda	:	Mengenai kekhawatiran Pak Bayu terkait *upaya pencegahan* yang belum termuat di batang tubuh: dalam PermenPANRB, memang belum ada klausul eksplisit di batang tubuh yang menyatakan bahwa data hasil pencatatan kepentingan pribadi harus dimanfaatkan untuk upaya pencegahan (seperti pelepasan kepentingan atau rotasi). Di batang tubuh, polanya adalah: 1. Pencatatan daftar kepentingan pribadi sebagai kegiatan wajib. 2. Deklarasi konflik kepentingan, yang dilanjutkan dengan tindakan pengendalian sebagai tindak lanjut. Seharusnya, setelah pencatatan daftar kepentingan pribadi, ada pula pengendalian konflik kepentingan sebagai upaya pencegahan (seperti rotasi dan pelepasan kepentingan).
Pak Irfan	:	Baik, pelepasan kepentingan akan dimasukkan ke dalam huruf d. Berarti kita sepakati ada sedikit penyesuaian dari batang tubuh PermenPANRB No. 17 untuk mengakomodasi substansi dalam lampiran. Kemudian untuk huruf f (pelatihan dan konsultasi) akan kita tambahkan di lampiran, karena di lampiran PermenPANRB poin tersebut belum diuraikan.
Pak Bayu	:	Memastikan sekali lagi, Pak Irfan. Mengingat perumusan norma pada huruf a dan b sebetulnya merupakan bagian dari jenis/tahapan pengendalian sebelum pengambilan keputusan, apakah mengelompokkannya sesuai kategori akan bertentangan dengan aturan di atasnya?
Pak Irfan	:	Untuk menghindari kebingungan akibat penggabungan struktur yang tidak setara, kita sepakati untuk tetap mengikuti pola batang tubuh PermenPANRB secara konsisten (mulai dari huruf a, b, c, d, e, hingga f). Substansi teknis yang ada di lampiran akan disesuaikan agar selaras dengan pasal-pasal di batang tubuh. Bagaimana dari pihak Kementerian PANRB, Bu Dinda?
Ibu Dinda	:	Fokus utama kami adalah seluruh substansi

		pengelolaan konflik kepentingan terakomodasi dengan jelas dalam Permensos ini, baik diatur dalam batang tubuh maupun lampiran. Secara hukum, lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri. Jadi, jika tetap mengikuti struktur batang tubuh dan memperjelas rinciannya di lampiran, kekuatan hukumnya tetap sama dan aman.
Pak Irfan	:	Baik, terima kasih Bu Dinda. Berarti kita sepakati untuk kembali ke rumusan awal batang tubuh. Tugas kita selanjutnya adalah melengkapi uraian huruf e (pelatihan dan konsultasi) pada lampiran berdasarkan juknis/modul dari Kementerian PANRB.
Ibu Rizi	:	Untuk pelatihan dan konsultasi pengelolaan konflik kepentingan ambil materinya dari modul PermenpanRB ya
Pak Alfa	:	Izin menyampaikan terkait keamanan data pribadi dan sistem informasi. Dalam Pasal 22 PermenPANRB No. 17 Tahun 2024, diamanatkan bahwa sistem teknologi informasi akan disediakan oleh Kementerian PANRB. Namun, karena sistem nasional tersebut belum siap, kami menyesuaikan dengan menambahkan ayat (8) pada rancangan ini: *"Dalam hal sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) belum dapat dimanfaatkan, sistem teknologi informasi disiapkan dan dikelola oleh Kementerian Sosial."* Ketentuan ini ditambahkan tanpa mengubah ayat (7), guna mengantisipasi isu keamanan data pribadi dan keterbukaan informasi publik. Mohon arahan dari Bu Dinda mengenai progres pembangunan sistem di Kementerian PANRB.
Ibu Dinda	:	Mengenai pembangunan sistem di Kementerian PANRB, kami mengakui adanya keterlambatan. Namun, tahun ini pembangunan sistem sudah mulai berjalan dan terintegrasi dengan sistem Smart ASN di Deputi SDM Aparatur. Hingga akhir tahun ini, sistem nasional tersebut belum dapat beroperasi secara penuh untuk seluruh ASN. Oleh karena itu, langkah Kementerian Sosial untuk menambahkan ayat (8)—yaitu menggunakan sistem internal Kemensos terlebih dahulu—sudah sangat tepat. Nanti jika sistem nasional sudah siap, rujukan akan kembali ke ayat (7).
Pak Irfan	:	Terima kasih, Bu Dinda. Berarti rumusan ayat (7) dan ayat (8) telah disepakati

		bersama. Dengan demikian, seluruh pembahasan substansi Rancangan Peraturan Menteri Sosial ini telah selesai disepakati. Tim kecil selanjutnya akan melakukan penyempurnaan redaksional, penyesuaian lampiran, dan penyusunan Berita Acara Harmonisasi. Sebelum rapat ditutup, kami persilakan kepada Bu Karo untuk menyampaikan kata penutup.
Ibu Karo	:	Terima kasih, Pak Irfan. Kami dari Biro Hukum dan Inspektorat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kementerian PANRB (Mbak Dinda) serta Kementerian Hukum atas masukan dan klarifikasinya selama proses harmonisasi ini. Beberapa hal yang belum selaras antara batang tubuh dan lampiran akan segera kami rapihkan.
Pak Irfan	:	Baik, terima kasih atas kehadiran dan kontribusi pemikiran Bapak/Ibu sekalian. Rapat harmonisasi sore hari ini resmi kita akhiri. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

III. Simpulan

1. Rapat harmonisasi dibuka oleh Bapak Waliyadin selaku Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan II dengan agenda utama melakukan pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi terhadap Rancangan Peraturan Menteri Sosial (RPermensos) tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial.
2. Disampaikan bahwa Penggantian Permensos Nomor 15 Tahun 2015 perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan. Aturan baru ini menekankan pergeseran paradigma dari yang sebelumnya bersifat represif (penindakan) menjadi pendekatan preventif (pencegahan dan mitigasi risiko).
3. Secara normatif, penyusunan rancangan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, membangun budaya integritas, mencegah penyalahgunaan wewenang, memperkuat sistem pengawasan intern, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang transparan dan akuntabel, serta mengintegrasikannya ke dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan reformasi birokrasi.

4. Dalam Pasal 10, forum menyepakati penghapusan definisi rangkap jabatan karena istilah tersebut dinilai berkonotasi negatif dan tidak didefinisikan secara khusus di dalam Permen PANRB acuan.
5. Dalam Pasal 14, aturan mengenai sanksi dan apresiasi disepakati untuk tidak dibuat dalam bagian yang terpisah, melainkan disatukan dan dimasukkan ke dalam bagian Pengawasan (huruf c) agar sejalan dengan kerangka PermenPANRB.
6. Dalam Pasal 19, sistematika pelaksanaan sistem pengelolaan pada batang tubuh disepakati untuk tetap mengikuti pola dari PermenPANRB secara konsisten. Namun, rincian kelengkapannya seperti pelepasan kepentingan, pelatihan, dan konsultasi akan ditambahkan dan dijabarkan lebih detail ke dalam lampiran RPermensos.
7. Dalam Pasal 20, kewajiban pencatatan daftar kepentingan pribadi disepakati untuk berlaku bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), bukan hanya pimpinan unit atau jabatan tertentu saja. Hal ini bertujuan agar aturan tetap relevan dan fleksibel jika terdapat penambahan nomenklatur jabatan baru di masa mendatang.
8. Dalam Pasal 22, disepakati penambahan ayat yang mengizinkan Kementerian Sosial untuk menyiapkan dan mengelola sistem teknologi informasi internalnya sendiri untuk sementara waktu. Hal ini merupakan langkah antisipasi karena sistem nasional dari Kementerian PANRB masih dalam tahap pembangunan dan belum siap digunakan sepenuhnya.
9. Dalam pasal 32 terkait ketentuan sanksi, disepakati hanya berlaku bagi pejabat yang terbukti melakukan perbuatan konflik kepentingan yang melanggar hukum, seperti perbuatan yang merugikan negara.
10. Setelah seluruh substansi disepakati RPermensos dimaksud akan diserahkan kepada tim kecil untuk melakukan perapian redaksional, penyempurnaan lampiran, dan penyusunan Berita Acara Harmonisasi.

Dibuat di Jakarta
Pada tanggal 20 Juli 2026

Rachma Utami
NIP. 199607282025062005

Mengetahui,
Ketua Kelompok Kerja Penyusunan Naskah Hukum,

Yuwono Wisnu Adi
NIP. 198011272008011007