RANCANGAN
PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, perlu mengelola konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik;
b. bahwa untuk mengelola konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial, perlu pedoman pengelolaan konflik kepentingan;
c. bahwa Peraturan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan hukum, sehingga perlu diganti;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Sosial tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial;

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);

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

3. Peraturan Presiden Nomor 162 Tahun 2024 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 358) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 2026 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 162 Tahun 2024 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 42);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
5. Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 222) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 5 Tahun 2026 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 474);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh pejabat pemerintahan.
3. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara yang selanjutnya disebut Keputusan adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.
4. Tindakan Administrasi Pemerintahan adalah perbuatan pejabat pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

5. Pejabat Pemerintahan yang selanjutnya disebut Pejabat adalah aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Sosial yang menduduki jabatan aparatur sipil negara.
6. Atasan Pejabat adalah atasan Pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan lebih tinggi di lingkungan Kementerian Sosial.
7. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah Pejabat di Kementerian Sosial yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial.
8. Pimpinan Unit Kerja adalah Pejabat di Kementerian Sosial yang diangkat serta diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin suatu unit kerja.
9. Pihak Ketiga adalah instansi pemerintah, lembaga negara, lembaga keuangan, pihak perseorangan, kelompok masyarakat maupun pihak swasta yang menjalin kerja sama dan/atau kemitraan dengan Kementerian Sosial.
10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial.

Pasal 2

Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial bertujuan untuk:

a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat dalam mengambil Keputusan dan/atau melakukan Tindakan Administrasi Pemerintahan;
c. memastikan adanya dukungan kelembagaan di lingkungan Kementerian Sosial dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan;
d. meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran Pejabat dalam mengelola Konflik Kepentingan;
e. memperkuat sistem pengawasan internal dalam rangka mendukung pemerintahan yang berintegritas; dan
f. mengakomodasi partisipasi masyarakat guna terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial.

BAB II

JENIS, SUMBER, DAN BENTUK KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Jenis Konflik Kepentingan

Pasal 3

(1) Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:
    a. Konflik Kepentingan aktual; dan
    b. Konflik Kepentingan potensial.

(2) Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kondisi adanya kepentingan pribadi dari Pejabat untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

(3) Konflik Kepentingan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kondisi adanya kepentingan pribadi Pejabat untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan perkembangan kondisi di masa depan, yang dapat mengakibatkan terjadinya Konflik Kepentingan aktual dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Pasal 4

(1) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, Pejabat wajib mendeklarasikan kepada Atasan Pejabat.

(2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan aktual, Pejabat wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi yang terkait dengan Konflik Kepentingan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b secara berkala.

Bagian Kedua
Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan

Pasal 5

Konflik Kepentingan Pejabat bersumber dari:

a. kepentingan bisnis atau finansial;
b. hubungan keluarga dan kerabat;
c. hubungan afiliasi;
d. pekerjaan di luar pekerjaan pokok;
e. hubungan dengan rangkap jabatan;
f. penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru;
g. penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau
h. sumber Konflik Kepentingan lainnya.

Pasal 6

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya dipengaruhi oleh kepentingan bisnis atau finansial yang dimilikinya.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap keuntungan bisnis atau finansial Pejabat.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Pasal 7

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat terhadap pihak sebagai berikut:
   a. orang tua kandung/tiri/angkat;
   b. saudara kandung/tiri/angkat;
   c. suami/istri;
   d. anak kandung/tiri/angkat;
   e. suami/istri dari anak kandung/tiri/angkat;
   f. kakek/nenek kandung/tiri/angkat;
   g. cucu kandung/tiri/angkat;
   h. saudara kandung/tiri/angkat dari suami/istri;
   i. suami/istri dari saudara kandung/tiri/angkat;
   j. saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua;
   k. anak dari saudara kandung/tiri/angkat;
   l. anak dari saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua; dan
   m. orang tua dari suami/istri.

Pasal 8

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan afiliasi.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dilakukan oleh Pejabat dimaksud terhadap para pihak yang meliputi:
   a. mantan atasan;
   b. mantan bawahan;
   c. teman sejawat dan/atau kantor sebelumnya;
   d. seseorang yang memiliki hubungan istimewa; dan
   e. teman pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama.

Pasal 9

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat dimaksud.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang

dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat dimaksud.

Pasal 10

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan Rangkap Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya, berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingannya sebagai Pejabat pada jabatan publik lain yang didudukinya.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

Pasal 11

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f dapat terjadi ketika Pejabat dalam jabatan barunya mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan Pejabat.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Pejabat dalam jabatan barunya kepada mantan Pejabat untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya.

Pasal 12

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g dapat terjadi ketika Pejabat atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap oleh peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang dipengaruhi oleh pemberian hadiah/gratifikasi yang diperbolehkan menurut peraturan perundang-undangan dari pihak baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Pasal 13

Bentuk dari sumber Konflik Kepentingan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h dapat berupa:

a. Pejabat menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri;
b. Pejabat di luar prosedur yang sudah ditentukan, dengan sengaja berhubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan Pihak Ketiga yang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya;
c. Pejabat memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
d. Pejabat menggunakan barang milik negara di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;
e. Pejabat memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi yang berkaitan dengan jabatan atau informasi di luar tugas dan kewenangannya untuk kepentingan pribadi; dan
f. Pejabat melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III
PELAKSANAAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 14

Pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan melalui:

a. pembangunan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan;
b. pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan;
c. pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan, sanksi, dan apresiasi; dan
d. monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Bagian Kedua
Pembangunan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 15

Pembangunan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan dengan:

a. identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan;
b. pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
c. penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

Pasal 16

Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dilakukan melalui penilaian risiko kemungkinan adanya kepentingan pribadi pada jabatan tertentu pada setiap jabatan di lingkungan Kementerian Sosial.

Pasal 17

(1) Pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b harus didukung oleh semua pemangku pada Kementerian Sosial dari level pimpinan maupun pegawai.
(2) Bentuk komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial meliputi prasyarat sebagai berikut:
    a. Pimpinan Unit Kerja harus menentukan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk penetapan, penerapan, pemeliharaan, dan peningkatan berkelanjutan dari sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan;
    b. Pimpinan setiap unit kerja harus memastikan bahwa unit kerjanya memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang cukup berkaitan dengan pengelolaan pengaduan dan pengawasan terhadap Konflik Kepentingan; dan
    c. sosialisasi komitmen dan peraturan yang mengatur mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 18

(1) Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c dilakukan oleh Menteri.
(2) Tugas Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. mendukung implementasi Pengelolaan Konflik Kepentingan termasuk dalam rangka melakukan identifikasi dan manajemen risiko, pencatatan kepentingan pribadi, pengendalian, pengawasan serta pengaduan;
    b. memfasilitasi pelatihan, asistensi dan konsultasi kepada Pejabat dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
    c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(3) Susunan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
    a. pengarah;
    b. penanggung jawab;
    c. ketua;
    d. wakil ketua; dan

e. anggota.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 19

Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan terdiri atas:
a. pencatatan daftar kepentingan pribadi;
b. deklarasi Konflik Kepentingan;
c. pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
d. pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu oleh Pejabat sebelumnya; dan
e. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 20

(1) Pencatatan daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a dimaksudkan untuk mengetahui Konflik Kepentingan potensial Pejabat sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas, dan/atau kewenangan Pejabat.
(2) Pejabat wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi Pejabat secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi yang paling sedikit memuat:
    a. identitas diri Pejabat;
    b. jabatan dan unit kerja Pejabat;
    c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat;
    d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah di atas 1% (satu persen) atau investasi usaha lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat dalam perusahaan, atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat;
    e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat;
    f. jabatan publik lain yang sedang diemban oleh Pejabat;
    g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat lainnya di pemerintahan; dan
    h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat yang disampaikan sekurang-kurangnya 60

(enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari jabatannya.

(4) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan melalui sistem teknologi informasi dan/atau mengisi formulir dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

(5) Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pejabat merupakan informasi publik dan wajib dipublikasikan, kecuali data pribadi yang tidak dapat dipublikasikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

(7) Dalam hal sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) belum dapat dimanfaatkan, sistem teknologi informasi disiapkan dan dikelola oleh Kementerian Sosial.

Pasal 21

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b dilakukan oleh Pejabat saat berada pada situasi Konflik Kepentingan aktual.

(2) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang mengalami Konflik Kepentingan.

(3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

(4) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan.

(5) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan.

(6) Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

(7) Atasan Pejabat menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan.

(8) Atasan Pejabat wajib secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh

Pejabat meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

Pasal 22

(1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (7) di antaranya meliputi:
   a. dalam hal tidak terdapat Konflik Kepentingan aktual atau situasi Konflik Kepentingan tidak berdampak besar sehingga tidak akan mempengaruhi netralitas dan kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan, Atasan Pejabat memerintahkan Pejabat untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya;
   b. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan aktual, Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan dari Pejabat yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan; atau
   c. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan aktual namun dinilai tidak berdampak besar dan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang akan diambil oleh Pejabat tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pejabat untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pejabat dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

(2) Atasan Pejabat dapat menyarankan pengendalian berupa pelepasan kepentingan pribadi atau pergeseran jabatan kepada Pejabat untuk mencegah terjadinya Konflik Kepentingan aktual secara berulang di masa yang akan datang.

Pasal 23

(1) Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dapat dilakukan oleh Pejabat setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

(2) Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap disampaikan kepada Atasan Pejabat.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Pasal 24

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan di lingkungan Kementerian Sosial paling sedikit memuat:
   a. identitas diri Pejabat;
   b. jabatan dan unit kerja Pejabat;
   c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat;
   d. penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang akan dilakukan; dan
   e. pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pejabat yang bersangkutan kepada Atasan Pejabat.
(2) Deklarasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui sistem teknologi informasi dan/atau mengisi formulir dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
(3) Pejabat menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada Atasan Pejabat.
(4) Pejabat mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui sistem teknologi informasi.
(5) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
(6) Dalam hal sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) belum dapat dimanfaatkan, sistem teknologi informasi disiapkan dan dikelola oleh Kementerian Sosial.

Pasal 25

(1) Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, ditetapkan masa tunggu yaitu 2 (dua) tahun setelah Pejabat berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya.
(2) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.
(3) Dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat aktif di tempat mantan Pejabat tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat tersebut, meliputi:
   a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu;

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

b. mengikutsertakan mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat bekerja selama masa tunggu;
d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat sepanjang terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pejabat.

(4) Dalam kondisi tertentu, pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat dikecualikan sepanjang tidak mengandung pengaruh serta kepentingan pribadi dari mantan Pejabat yang terkait.

Pasal 26

(1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf e dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Inspektorat Jenderal bekerja sama dengan unit kerja yang membidangi pendidikan dan pelatihan memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 27

(1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilaksanakan bagi:
a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar; dan
b. Pejabat pada pelatihan kepemimpinan.

(2) Selain pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dapat dilaksanakan bagi:
a. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
b. Atasan Pejabat; dan
c. Pejabat yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan.

(3) Materi pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) paling sedikit terdiri atas:
a. jenis dan sumber Konflik Kepentingan pribadi yang harus dicatatkan dan dideklarasikan;
b. analisis dan manajemen risiko Konflik Kepentingan yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial;
c. tata cara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan

d. jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan potensial dan Konflik Kepentingan aktual.

Pasal 28

(1) Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial.
(2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat.

Bagian Keempat
Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan, Sanksi, dan Apresiasi

Pasal 29

(1) Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Pengawasan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan melalui:
    a. pengawasan langsung Atasan Pejabat kepada Pejabat; dan
    b. pengaduan.

Pasal 30

(1) Kementerian Sosial menyediakan mekanisme pengaduan, atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Mekanisme pengaduan Konflik Kepentingan diintegrasikan ke dalam mekanisme pengaduan yang telah ada di Kementerian Sosial.
(3) Sistem pengaduan harus menjamin adanya keamanan dan kerahasiaan bagi pelapor, termasuk jaminan perlindungan dari tindakan yang bersifat pembalasan dari terlapor atas pengaduan yang disampaikan.
(4) Pengaduan wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

Pejabat yang terbukti melakukan Konflik Kepentingan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

(1) Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Apresiasi diberikan kepada Pejabat yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

(3) Apresiasi diberikan dalam bentuk bagian penilaian capaian kinerja Pejabat oleh Atasan Pejabat.
(4) Selain apresiasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pejabat dapat diberikan apresiasi dalam bentuk:
   a. piagam penghargaan; dan/atau
   b. bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 33

(1) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pimpinan Unit Kerja di lingkungan Kementerian Sosial.
(2) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat mengenai implementasi kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan, yakni:
   a. ketersediaan dan kesesuaian peraturan teknis mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial;
   b. ketersediaan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
   c. ketersediaan identifikasi dan manajemen risiko;
   d. capaian dan tantangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan;
   e. kepatuhan Pejabat dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta Atasan Pejabat melakukan tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
   f. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
   g. tindak lanjut pengaduan terkait Konflik Kepentingan.
(4) Laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan disampaikan kepada Menteri melalui Inspektorat Jenderal.
(5) Laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan pada akhir tahun.
(6) Laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan melalui sistem teknologi informasi yang disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
(7) Dalam hal sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) belum dapat dimanfaatkan, sistem teknologi informasi disiapkan dan dikelola oleh Kementerian Sosial.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Pasal 34

Mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 33 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Sosial Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Sosial (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1371), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal ...

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

SAIFULLAH YUSUF

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ...

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN ... NOMOR ...

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI SOSIAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK
KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
SOSIAL

MEKANISME PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

A. Tujuan Pengelolaan Konflik Kepentingan

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. Sebagaimana secara umum dipahami, Pejabat melalui Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang diambil, idealnya dapat menjunjung tinggi prinsip integritas, netralitas atau ketidakberpihakan, profesional dan objektif, serta terhindar dari adanya kepentingan tertentu di luar dari kepentingan publik. Adanya kepentingan tertentu inilah yang dikenal dengan istilah Konflik Kepentingan.

Pada hakikatnya, berada pada situasi Konflik Kepentingan tidak serta merta menjadikan Pejabat telah melakukan pelanggaran. Tidak jarang, situasi tersebut tidak dapat dihindari. Masalah akan muncul jika Pejabat yang bersangkutan mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan berdasarkan kepentingan pribadinya.

Karena itu penting diatur adanya tata cara atau mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan. Pengelolaan ini diharapkan dapat mencegah terjadinya Konflik Kepentingan serta memastikan adanya kepercayaan publik terhadap Pejabat.

B. Jenis Konflik Kepentingan

Jenis Konflik Kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Konflik Kepentingan aktual adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari Pejabat untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Contoh Konflik Kepentingan aktual misalnya, seorang Pejabat yang bertanggung jawab menilai hasil pekerjaan suatu perusahaan penyedia barang dan/atau jasa, dimana kerabat dan/atau keluarganya bekerja, dan/atau menjadi pemilik dan/atau pemilik manfaat dari perusahaan tersebut.
2. Konflik Kepentingan potensial adalah kondisi adanya kepentingan pribadi Pejabat untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan perkembangan kondisi di masa depan, yang dapat mengakibatkan terjadinya Konflik Kepentingan aktual dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Contoh Konflik Kepentingan potensial:

a. Seorang Pejabat akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurusi sektor kesehatan sementara Pejabat tersebut juga berstatus sebagai komisaris/direksi perusahaan di bidang farmasi.
b. Menjelang akhir jabatannya, seorang Pejabat yang berwenang mengambil keputusan untuk membuka impor jenis komoditas tertentu, dimana Pejabat tersebut setelah berhenti menjabat, berencana akan bekerja atau mendirikan perusahaan ekspor-impor yang bergerak pada jenis komoditas tertentu tersebut.

C. Sumber dan Contoh Konflik Kepentingan

Sumber Konflik Kepentingan merupakan kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain yang dimiliki oleh seorang Pejabat yang dapat mempengaruhi ketidakberpihakan dan kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Terdapat berbagai macam sumber Konflik Kepentingan yang mungkin terjadi ketika seorang Pejabat mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Berikut ini sumber Konflik Kepentingan beserta contohnya:

1. Kepentingan Bisnis atau Finansial

   Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya memiliki kepentingan bisnis atau kepentingan finansial terkait dirinya dan/atau orang lain. Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial, antara lain:

   a. Pejabat ikut melakukan pengawasan dan/atau menentukan hasil pengawasan atas pengerjaan sebuah proyek dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi.
   b. Pejabat ikut mengambil keputusan dalam menentukan pelaksanaan investasi pemerintah dimana perusahaan atau aset pribadi yang dimilikinya terkait dengan dan/atau akan mendapatkan keuntungan dari proses investasi tersebut. Misalnya Pejabat ikut pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan smelter berada di tanah milik Pejabat yang bersangkutan.
   c. Pejabat yang bertanggung jawab memproses izin usaha sengaja tidak memproses izin usaha yang dianggapnya, jika diberikannya, akan merugikan kepentingan bisnis pribadinya. Misalnya Pejabat tidak memproses izin membuka restoran di suatu daerah karena Pejabat tersebut memiliki restoran di daerah yang sama sehingga dikhawatirkan pemberian izin tersebut akan mengurangi penjualan makanan di restorannya.
   d. Pejabat ikut mengambil keputusan dalam menentukan sebuah kebijakan, program atau kegiatan pemerintah di mana kebijakan, program atau kegiatan tersebut terkait secara langsung dengan, dan/atau dapat menguntungkan, aset yang dimilikinya, seperti properti, tanah, investasi perbankan, saham perusahaan, dan aset bentuk lainnya. Misalnya Pejabat memiliki usaha hotel dan mengkondisikan pegawai menggunakan hotel tersebut saat penyelenggaraan kegiatan-kegiatan instansinya.

2. Hubungan dengan Keluarga dan Kerabat
Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Yang dimaksud dengan "dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat" adalah dalam hal keluarga atau kerabat tersebut merupakan pihak yang secara langsung memiliki kebutuhan dengan kewenangan Pejabat tersebut, atau dalam hal keluarga atau kerabat tersebut mewakili, menerima kuasa, bekerja dan/atau mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang membutuhkan kewenangan Pejabat tersebut.
Keluarga dan kerabat yang dimaksud meliputi:
a. orang tua kandung/tiri/angkat;
b. saudara kandung/tiri/angkat (kakak/adik);
c. suami/istri;
d. anak kandung/tiri/angkat;
e. suami/istri dari anak kandung/tiri/angkat (menantu);
f. kakek/nenek kandung/tiri/angkat;
g. cucu kandung/tiri/angkat;
h. saudara kandung/tiri/angkat dari suami/istri (ipar);
i. suami/istri dari saudara kandung/tiri/angkat (ipar);
j. saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua; dan
k. anak dari saudara kandung/tiri/angkat;
l. anak dari saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua; dan
m. orang tua dari suami/istri (mertua).

Pejabat yang berada pada situasi Konflik Kepentingan yang bersumber dari hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dijelaskan di atas harus mendeklarasikan kondisi tersebut kepada Atasan Pejabat, terlepas dari penilaian Pejabat tersebut terkait ada tidaknya atau besar kecilnya Konflik Kepentingan. Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, antara lain:

a. Pejabat ikut melakukan dan menentukan hasil penilaian terhadap pemberian izin, pengadaan barang dan/atau jasa, penghitungan perpajakan, rekrutmen atau promosi pegawai, atau proses lainnya di mana pihak terlibat masih memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Misalnya Pejabat menjadi salah seorang anggota tim uji kelayakan lingkungan dari perusahaan milik menantunya. Contoh lain, Pejabat menjadi penentu penilaian proses pengadaan dimana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut.
b. Pejabat ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah dimana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya. Misalnya Pejabat terlibat dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha pertambangan dimana terdapat perusahan milik anak saudara kandung dari Pejabat di dalamnya.
c. Pejabat dihadapkan dengan keluarga yang mewakili atau menerima kuasa dari pihak yang berkepentingan untuk mengurus suatu proses perizinan, proses sengketa hukum, atau proses pemerintahan lainnya. Misalnya, Pejabat mewakili

pemerintah dalam proses penyelesaian sengketa hukum dimana kuasa hukum dari pihak yang berkepentingan merupakan sepupu dari Pejabat yang bersangkutan. Contoh lain, Pejabat ikut berperan dalam proses pemeriksaan pajak suatu perusahaan dimana konsultan pajak dari perusahaan yang bersangkutan merupakan saudara iparnya.

3. Hubungan Afiliasi

Konflik Kepentingan dapat pula terjadi antara Pejabat dengan pihak lain yang memiliki hubungan dekat dengannya, antara lain:

a. mantan atasan pada kantor atau pekerjaan sebelumnya;
b. mantan bawahan pada kantor atau pekerjaan sebelumnya;
c. teman sejawat dan/atau kantor sebelumnya, termasuk di dalamnya teman di dunia pendidikan, atau teman permainan/hobi/komunitas;
d. seseorang yang memiliki hubungan istimewa, termasuk, antara lain, hubungan romantis atau seksual, atau hubungan yang lahir karena utang budi; dan
e. teman pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama.

Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi pada dasarnya sama dengan Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, di mana Pejabat yang bersangkutan mungkin akan memberikan preferensi terhadap afiliasinya dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan, baik saat pihak yang memiliki hubungan afiliasi tersebut merupakan pihak yang secara langsung memiliki kepentingan dengan kewenangan Pejabat tersebut atau saat mereka menjalankan peran perbantuan/perwakilan terhadap kepentingan Pihak Ketiga yang tidak memiliki hubungan afiliasi (atau hubungan lain).

Namun demikian, tidak seluruh pihak yang disebutkan dalam huruf a hingga huruf e di atas otomatis akan dianggap pihak dimana Pejabat memiliki hubungan afiliasi yang dapat mengarah pada Konflik Kepentingan. Faktor penentu adanya hubungan afiliasi yang terkait Konflik Kepentingan utamanya adalah tingkat kedekatan hubungan antara Pejabat dengan pihak terafiliasi. Kedekatan ini dapat dipengaruhi berbagai faktor, misalnya derajat hubungan struktural (dalam konteks hubungan dengan atasan dan bawahan) di pekerjaan sebelumnya, lama dan/atau intensitas hubungan, kualitas hubungan, ada tidaknya utang budi, pandangan publik atas hubungan keduanya, dan sebagainya.

Sebagai contoh, seorang Pejabat pernah menjadi staf keuangan di sebuah perusahaan yang memiliki banyak pekerja dan yang bersangkutan tidak pernah berhubungan langsung dengan direktur atau direktur utama perusahaan tersebut. Dalam konteks demikian, meski ada hubungan atasan bawahan di antara keduanya, fakta hubungan tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini kecuali ada faktor lain yang menunjukkan kedekatan keduanya. Hal berbeda, misalnya jika Pejabat tersebut merupakan mantan bawahan langsung atau, meski tidak langsung, kerap berhubungan dengan mantan atasannya di berbagai kegiatan. Dalam hal demikian, hubungan keduanya dapat dikategorikan hubungan

afiliasi, meski, misalnya, Pejabat tersebut bisa jadi tidak menganggap memiliki hubungan dekat dengan mantan atasannya. Dalam kondisi demikian, Pejabat tersebut tetap wajib mendeklarasikan Konflik Kepentingan dan menyerahkan keputusan untuk menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan Administrasi Pemerintahan terhadap mantan atasannya kepada Atasan Pejabat tersebut.

Terkait hubungan istimewa sebagaimana disebutkan dalam huruf d, hal ini mencakup, misalnya, hubungan romantis atau seksual yang pernah atau sedang terjadi antara Pejabat dengan seseorang, hal mana tersebut otomatis akan mengakibatkan yang bersangkutan dianggap memiliki hubungan afiliasi dengan orang tersebut. Karenanya jika Pejabat tersebut akan menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait pihak tersebut, yang bersangkutan wajib mendeklarasikan hubungan istimewa tersebut kepada atasannya.

Bentuk hubungan istimewa lain, misalnya, hubungan yang melahirkan utang budi, misalnya hubungan Pejabat dengan dokter yang telah menyelamatkan atau menyembuhkan anaknya yang sakit parah. Sebagai ilustrasi, Pejabat akan mengambil keputusan terkait promosi terhadap seorang pegawai dan Pejabat tersebut mengetahui bahwa pegawai tersebut merupakan keluarga dekat dokter yang pernah menyembuhkan anaknya tersebut, atau Pejabat tersebut mendapatkan rekomendasi dari dokter tersebut untuk mempromosikan keluarga dekatnya tersebut, maka Pejabat tersebut tidak dapat mengambil keputusan dan harus menyerahkannya pada atasannya.

Pada dasarnya, hubungan afiliasi terkait kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan semata tidak termasuk dalam definisi hubungan afiliasi. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak jarang ditemui fakta bahwa hal-hal tersebut dapat atau dianggap oleh masyarakat mempengaruhi objektivitas dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan, misalnya dalam penentuan mutasi atau promosi kepegawaian. Untuk menghindari hal-hal tersebut, Pejabat perlu memastikan bahwa Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang diambilnya terbebas dari sikap keberpihakan yang tidak sesuai dengan prinsip nondiskriminasi. Untuk menghindari pandangan negatif yang diduga akan muncul terkait pengambilan keputusan dan/atau tindakan tertentu yang penting terkait pihak-pihak yang memiliki kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan dengannya, Pejabat dapat saja mendeklarasikan hal tersebut kepada atasannya.

Seperti halnya hubungan atasan dan bawahan, tidak semua hubungan pertemanan antara Pejabat dengan pihak lain pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama otomatis akan mengakibatkan Pejabat tersebut tidak dapat mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang melibatkan pihak tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah, misalnya, intensitas dan kualitas hubungan tersebut, atau hubungan ketergantungan, termasuk hubungan struktural (atasan-bawahan) di antara keduanya. Hal ini yang akan menjadi salah satu ukuran bagi Atasan Pejabat tersebut dalam menentukan dapat tidaknya

Pejabat tersebut tetap mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait.
Mengingat batasan Konflik Kepentingan, khususnya terkait dengan hubungan afiliasi, yang tidak selamanya mudah untuk ditentukan batasannya secara pasti oleh Pejabat atau Atasan Pejabat, perlu adanya sarana konsultasi yang memadai dari Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

4. Pekerjaan di Luar Pekerjaan Pokok
Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya.
Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok, antara lain:
   a. Pejabat ikut mengambil keputusan menunjuk perusahaan atau organisasi untuk mengerjakan proyek dari instansi pemerintahnya di mana dirinya juga bekerja (termasuk, misalnya, menjadi konsultan atau komisaris) di perusahaan atau organisasi terkait.
   b. Pejabat memiliki pekerjaan di luar pekerjaan pokok sebagai konsultan di sebuah perusahaan yang memberikan jasa konsultasi, asistensi, pelatihan atau aktivitas lain yang serupa kepada Pihak Ketiga di mana konsultasi, asistensi, pelatihan atau aktivitas lain yang serupa tersebut berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangannya di dalam instansi Pejabat tersebut bekerja. Contoh: pegawai pengadaan kementerian yang bekerja di bidang konstruksi memberikan jasa konsultasi konstruksi pada suatu perusahaan.
   c. Pejabat menggunakan waktu, fasilitas, aset atau informasi yang dimiliki oleh instansi pemerintah untuk menunjang atau mendukung aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya.
   d. Pejabat menggunakan pengaruh dari jabatan dan/atau kewenangannya untuk mempromosikan atau memasarkan barang dan/atau jasa yang merupakan bagian dari pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya.

5. Hubungan dengan Rangkap Jabatan
Meskipun dalam beberapa hal Rangkap Jabatan tidak dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, misalnya Pejabat ditugaskan menjadi komisaris pada suatu badan usaha milik negara, tetapi kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat yang bersangkutan dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan jabatan publik lain yang didudukinya (jabatan rangkapnya).
Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari situasi Rangkap Jabatan, antara lain:
   a. Pejabat memiliki Rangkap Jabatan publik dimana salah satu jabatan terkait memiliki fungsi yang berhubungan dengan pemberian izin atau pengawasan terhadap jabatan lain yang juga dipegangnya. Misalnya Inspektorat pada kementerian yang mengelola sektor sumber daya alam menjadi komisaris pada badan usaha milik negara yang bergerak di sektor serupa

sehingga mempengaruhi objektivitas Pejabat tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap badan usaha milik negara tersebut.

b. Pejabat memiliki Rangkap Jabatan publik dimana salah satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban. Misalnya Pejabat pada instansi pusat memobilisasi program pemerintah pusat untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat tersebut sedang menjabat sebagai penjabat gubernur.

c. Pejabat memiliki Rangkap Jabatan publik dimana Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain. Misalnya Pejabat di Badan Pengaturan Badan Usaha Milik Negara terlibat dalam menentukan besaran gaji/tunjangan/remunerasi bagi komisaris/direksi pada badan usaha milik negara tertentu dimana di saat bersamaan dirinya merangkap sebagai komisaris/direksi pada badan usaha milik negara tersebut.

6. Penggunaan Pengaruh dan/atau Relasi dari Jabatan Lama di Tempat Baru

Situasi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika mantan Pejabat masih memiliki pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama untuk menguntungkan kepentingan pribadinya di tempat baru.

Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama, antara lain:

a. Mantan Pejabat menggunakan informasi internal instansi pemerintahan untuk kepentingan organisasi/perusahaan dimana mantan Pejabat tersebut saat ini bekerja.

b. Mantan Pejabat meminta bantuan dan/atau mendapatkan perlakuan istimewa dari mantan rekan kerjanya di kementerian dimana dia pernah menjabat untuk kepentingan pribadi atau organisasi/perusahaan dimana mantan Pejabat tersebut saat ini bekerja.

c. Mantan Pejabat bertindak atas nama perusahaan/organisasi barunya di hadapan instansi lama dimana dia pernah bekerja/menjabat.

Karena adanya potensi penggunaan pengaruh dan/atau relasi mantan Pejabat dari jabatan lamanya di tempat baru untuk kepentingan pribadinya, maka dalam peraturan ini diatur larangan bagi Pejabat aktif di Instansi Pemerintah tempat mantan Pejabat tersebut menjabat atau memiliki hubungan, untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tertentu yang dapat menguntungkan mantan Pejabat tersebut dalam masa tunggu.

7. Penerimaan Hadiah/Gratifikasi

Penerimaan hadiah, sekalipun itu diperbolehkan atau termasuk dalam gratifikasi yang dikecualikan (bukan suap) menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat menjadi sumber yang mempengaruhi kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Menurut Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, penerimaan gratifikasi,

apabila berhubungan dengan jabatannya, merupakan suap, kecuali jika dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari hal itu dilaporkan ke Komisi Pemberantasan Korupsi. Dalam pedoman pengendalian gratifikasi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi, diatur pula kondisi dimana kewajiban pelaporan tersebut dikecualikan, misalnya terkait dengan besaran nilai uang/barang/fasilitas yang nilainya tidak signifikan. Seperti pemberian hadiah tanda kasih dalam upacara pernikahan, pesta ulang tahun, atau tradisi adat/keagamaan dan lain-lain, berupa uang ataupun barang yang nilai jualnya paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian.

Namun demikian, adanya pengecualian tersebut tidak berarti menjadikan gratifikasi bukan sebagai sumber Konflik Kepentingan manakala suatu saat Pejabat tersebut akan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi gratifikasi. Misalnya seorang Pejabat yang setiap tahun dan/atau setiap menyelenggarakan upacara adat/keagamaan mendapatkan hadiah dari seorang kolega dengan nilai di bawah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), dimana beberapa waktu kemudian Pejabat tersebut akan mengambil Keputusan untuk menerima atau menolak permohonan izin yang diajukan oleh kolega pemberi hadiah. Dalam kondisi tersebut, patut dikhawatirkan adanya Konflik Kepentingan dalam pengambilan Keputusan oleh Pejabat tersebut.

Contoh lain, jika ada Pejabat memiliki pekerjaan lain yang tidak terkait dengan pekerjaannya di pemerintahan dan dibolehkan menurut peraturan perundang-undangan. Pejabat tersebut pernah mendapatkan gratifikasi dengan jumlah cukup besar dari salah seorang klien di pekerjaan lainnya tersebut, sehingga yang bersangkutan tidak melaporkannya ke Komisi Pemberantasan Korupsi karena menganggap pemberian tersebut tidak berhubungan, baik langsung maupun tidak langsung, dengan jabatannya di pemerintahan. Dalam konteks demikian, Pejabat tersebut, menurut peraturan ini, memiliki status sebagai penerimaan hadiah/gratifikasi di luar ketentuan tindak pidana korupsi sehingga wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat jika ia akan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi gratifikasi.

Ketentuan terkait gratifikasi sebagaimana dimaksud di atas berlaku pula jika gratifikasi tersebut, khususnya jika nilainya besar, diberikan kepada keluarga atau kerabat dari Pejabat tersebut. Sebagai contoh, Pihak Ketiga memberikan gratifikasi dengan nilai Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) atau lebih kepada istri, anak atau keluarga/kerabat lain Pejabat tersebut saat mereka ulang tahun. Jika Pihak Ketiga tersebut kemudian mengajukan permohonan izin kepada Pejabat tersebut, maka Pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan tersebut kepada Atasan Pejabat.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

8. Sumber Konflik Kepentingan Lainnya
   Selain dari yang telah diuraikan di atas, sumber Konflik Kepentingan dapat terjadi karena adanya kondisi sebagai berikut:
   a. Pejabat menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri atau mengambil keputusan terhadap penilaian terhadap kinerja diri sendiri. Misalnya memberikan penilaian sendiri terhadap kinerjanya atau menetapkan sendiri kenaikan gaji atau remunerasinya.
   b. Pejabat di luar prosedur yang sudah ditentukan, dengan sengaja berhubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan Pihak Ketiga yang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya (seperti peserta pengadaan, pemohon perizinan, calon pegawai, atau Pihak Ketiga lainnya). Misalnya bertemu dengan penyedia barang dan/atau jasa untuk membantu penyusunan usulan pengadaan yang akan diajukan kepada instansi pemerintahannya, melakukan asistensi atau pengarahan kepada *auditee* di luar jadwal resmi yang ditetapkan atau menerima pemohon layanan publik di luar tempat dan waktu yang ditentukan dengan maksud mendapat keuntungan pribadi.
   c. Pejabat memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya. Misalnya memanfaatkan jabatan atau kuasanya untuk mendapatkan fasilitas mewah atau dukungan politik di luar tugas dan kewenangannya.
   d. Pejabat menggunakan barang milik negara di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya. Misalnya menggunakan mobil dinas untuk rekreasi keluar kota.
   e. Pejabat memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau informasi di luar tugas dan kewenangannya untuk kepentingan pribadi baik pada saat menjabat maupun setelah selesai menjabat. Misalnya membocorkan informasi tentang pemenang lelang/tender pengadaan barang dan jasa kepada salah satu peserta sebelum pengumuman resmi.
   f. Pejabat melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Jabatan Rentan Konflik Kepentingan
   Pada dasarnya semua jabatan dimana Pejabat memiliki kewenangan untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan memiliki risiko Konflik Kepentingan. Namun demikian, ada jabatan tertentu dimana risiko tersebut lebih besar, antara lain jabatan terkait tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:
   1. perencanaan;
   2. pembuatan aturan dan kebijakan;
   3. pengadaan barang dan jasa;
   4. perizinan;
   5. pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen SDM;
   6. pengawasan dan pemeriksaan;
   7. penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian;
   8. pelayanan publik;
   9. pendidikan;

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

10. pelatihan; dan
11. data dan informasi.

E. Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan secara bersama-sama oleh Pejabat dengan Atasan Pejabat atau Pejabat lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara garis besar pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan jauh sebelum dan menjelang pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

1. Pencatatan Daftar Kepentingan Pribadi

   Pengendalian Konflik Kepentingan yang dilakukan jauh sebelum pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan dimaksudkan untuk mengidentifikasi Konflik Kepentingan Potensial yang kemungkinan terdapat pada setiap Pejabat. Pengendalian di sini dilaksanakan dengan pencatatan daftar kepentingan pribadi. Pencatatan daftar kepentingan pribadi dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi yang paling sedikit memuat:

   a. identitas diri Pejabat;
   b. jabatan dan unit kerja Pejabat;
   c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat;
   d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah di atas 1% (satu persen) atau investasi usaha lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat dalam perusahaan, atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat;
   e. pekerjaan di luar pekerjaan pokok Pejabat;
   f. jabatan publik lain yang sedang diemban oleh Pejabat;
   g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat lainnya di pemerintahan; dan
   h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari jabatannya.

   Pencatatan identitas keluarga dan kerabat terbatas pada keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan terkait dengan kewenangan yang dimiliki Pejabat. Misalnya, jika mertua Pejabat memiliki bisnis terkait alat kesehatan dan Pejabat tersebut memiliki wewenang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait kepentingan bisnis alat kesehatan, maka identitas mertuanya tersebut, dan potensi Konflik Kepentingannya wajib dicatatkan dalam daftar kepentingan pribadi. Identitas anak di bawah umur, yang belum memiliki pekerjaan atau aset sendiri misalnya, tidak perlu didaftarkan oleh Pejabat yang tugas dan wewenangnya tidak akan membuatnya mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait langsung dengan anaknya.

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

Seperti halnya dengan identitas keluarga dan kerabat, tidak seluruh jenis pekerjaan di luar pekerjaan pokok Pejabat harus dicatatkan dalam daftar kepentingan pribadi. Hanya pekerjaan yang terkait dengan tugas dan kewenangannya saja yang perlu dicatatkan. Contoh, jika Pejabat yang bekerja di kementerian yang mengurusi bidang hukum memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok sebagai guru matematika, maka pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya tersebut tidak perlu didaftarkan. Berbeda jika pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya memungkinkan yang bersangkutan memiliki kepentingan langsung dengan pekerjaan pokoknya. Contoh, jika Pejabat tersebut memiliki kantor konsultasi dan pendaftaran hak cipta, maka pekerjaan tersebut harus didaftarkan pada daftar kepentingan pribadi. Berbeda dengan pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN), pencatatan terkait kepemilikan saham di perusahaan, pemilik manfaat, atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya serta aset dalam Peraturan Menteri ini dimaksudkan untuk mencegah Konflik Kepentingan potensial. Karenanya yang wajib dicatatkan hanyalah kepemilikan bisnis atau aset yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat. Contoh, Pejabat yang bekerja di kementerian atau pemerintah daerah yang menangani bidang perikanan dan memiliki saham di perusahaan terkait perikanan, wajib mencatatkan kepemilikan sahamnya dalam daftar kepentingan pribadi. Demikian pula bagi Pejabat yang memiliki usaha perhotelan, restoran, atau pengadaan barang dan/atau jasa yang mungkin akan digunakan oleh tempat dimana ia bekerja, wajib mendaftarkan usahanya dalam daftar kepentingan pribadi.

Terkait aset yang digunakan secara pribadi, seperti tanah dan bangunan atau kendaraan yang digunakan untuk kebutuhan pribadi, pada prinsipnya tidak perlu dicatatkan. Hanya saja, jika kepemilikan aset tersebut dikemudian hari menimbulkan Konflik Kepentingan, misalnya Pejabat tersebut akan mengambil Keputusan tertentu yang dapat mempengaruhi nilai tanah dan/atau bangunan tersebut, maka Pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan aktualnya.

Pejabat yang akan pensiun dan sudah merencanakan akan melakukan usaha atau bekerja dalam bidang yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat, menyampaikan rencana kerja pasca pensiunnya sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun. Kewajiban tersebut tidak berlaku jika bidang usaha atau pekerjaan yang akan dilakukan tidak terkait dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat tersebut saat masih aktif bekerja. Prosedur dan mekanisme pencatatan dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini. Dalam hal Pejabat belum memiliki rencana pasca pensiun, maka tidak ada hal yang perlu dicatatkan.

2. Deklarasi Konflik Kepentingan

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan saat Pejabat berada pada situasi Konflik Kepentingan aktual. Deklarasi Konflik Kepentingan ini bertujuan agar Pejabat yang memiliki Konflik

Kepentingan tidak menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat dengan ketentuan:

1) Pejabat wajib melakukan deklarasi kepada Atasan Pejabat segera setelah mengetahui adanya situasi Konflik Kepentingan; dan
2) Pejabat dilarang untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sebelum Atasan Pejabat menganalisis dan memutuskan ada tidaknya Konflik Kepentingan yang dideklarasikan.

Dalam kondisi khusus atau tertentu, yakni untuk menghindari hambatan bagi pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan dapat dilakukan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Sebagai contoh, Pejabat sedang bertugas memproses pelayanan publik di loket pelayanan dan ia menerima anggota keluarga/kerabatnya yang membutuhkan pelayanan yang menurut prosedur harus dilakukan segera. Di sisi lain, pelayanan tersebut tidak dapat diberikan kepada Pejabat lain yang tidak mengalami situasi Konflik Kepentingan. Dalam hal demikian, pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tetap dapat dilakukan sehingga tidak menghambat pemberian pelayanan. Dalam situasi yang demikian, deklarasi Konflik Kepentingan harus dilakukan setelah Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan diambil dengan menjelaskan alasan mengapa Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tetap diambil.

3. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai Tindak Lanjut Deklarasi Konflik Kepentingan

Terhadap Konflik Kepentingan yang dideklarasikan oleh Pejabat, Atasan Pejabat perlu melakukan penilaiannya dengan memeriksa, meneliti dan menetapkan pengendalian Konflik Kepentingan sesuai dengan kasus serta situasi Konflik Kepentingan yang ada. Penilaian dilakukan untuk antara lain menentukan kemungkinan Konflik Kepentingan tersebut mempengaruhi netralitas atau kepercayaan publik dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Dalam hal ini, perlu dilihat misalnya besar-kecilnya keuntungan finansial yang dapat diperoleh Pejabat (atau keluarganya) jika ia tetap akan mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan (yakni jika Konflik Kepentingan terkait, misal kepentingan bisnis, finansial atau pekerjaan), atau seberapa dekat/jauh hubungan Pejabat dengan pihak yang akan mendapat keuntungan dari Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dapat diambil (misalnya terkait hubungan afiliasi), atau seberapa besar diskresi yang dimiliki Pejabat dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tersebut.

Dalam melakukan penilaian, Atasan Pejabat perlu pula mempertimbangkan besar/kecilnya dampak negatif yang mungkin timbul jika Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan yang dideklarasikan tetap diambil oleh Pejabat terkait. Hal ini dapat

dinilai dengan, misalnya, mengestimasi dampak negatif dari situasi Konflik Kepentingan tersebut terhadap pencapaian tujuan dari Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang akan diambil oleh Pejabat tersebut. Aspek lain yang perlu dinilai adalah cakupan dan jumlah pihak (termasuk institusi) yang mungkin dirugikan dengan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang akan diambil. Besar/kecilnya dampak negatif yang mungkin timbul dari Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan dipengaruhi pula ada tidaknya mekanisme akuntabilitas lain yang dapat meminimalisir kemungkinan penyalahgunaan dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tersebut atau dampak negatif yang dihasilkannya.

Apabila menurut penilaian Atasan Pejabat tidak terdapat situasi Konflik Kepentingan atau situasi Konflik Kepentingan yang dideklarasikan oleh Pejabat kemungkinan kecil akan terjadi sehingga mempengaruhi netralitasnya dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan atau kemungkinan kecil akan memberikan dampak yang cukup besar/serius, maka Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pejabat yang bersangkutan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Dalam hal hasil penilaian oleh Atasan Pejabat menyimpulkan situasi Konflik Kepentingan Pejabat tersebut rentan atau beresiko mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan atau dapat menimbulkan dampak negatif yang cukup besar, berikut adalah pilihan-pilihan pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat dilakukan:

a. Penggantian atau Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan
   Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan dari Pejabat sepanjang tidak terdapat Konflik Kepentingan atau kepada Pejabat lain yang tidak memiliki situasi Konflik Kepentingan selama dimungkinkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam hal Atasan Pejabat juga memiliki Konflik Kepentingan, maka pengambilan keputusan dialihkan kepada atasan dari Atasan Pejabat tersebut.
b. Pembatasan akses
   1) Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara membatasi akses Pejabat dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan dimana yang bersangkutan berada pada situasi Konflik Kepentingan.
   2) Upaya pengendalian ini dapat dilakukan dalam hal pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan dilakukan secara kolektif atau oleh tim (bukan oleh Pejabat secara individu), dimana pembatasan satu atau beberapa Pejabat yang memiliki situasi Konflik Kepentingan, tidak akan mempengaruhi keabsahan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi

Pemerintahan yang diambil.

3) Pembatasan akses yang dapat dilakukan termasuk di antaranya dapat berupa pembatasan terhadap akses informasi dan dokumen tertentu serta pembatasan untuk menyatakan pendapat dan/atau voting sehingga mengurangi risiko adanya intervensi terhadap pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Contoh: Pejabat menjadi anggota tim penilai/audit terhadap sebuah instansi dimana ada keluarganya yang menduduki jabatan cukup penting pada instansi yang dinilai tersebut. Dalam hal demikian, Atasan Pejabat dapat menetapkan bahwa Pejabat yang bersangkutan tidak dapat ikut serta dalam memberikan pendapat dan hak suara untuk memutuskan hasil penilaian.

4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui Masa Tunggu

Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat, maka perlu ditetapkan adanya masa tunggu selama 2 (dua) tahun dimana dalam masa tunggu tersebut Pejabat yang masih aktif di instansi pemerintah tempat mantan Pejabat tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat tersebut.

Sebagai contoh, dalam masa tunggu dimaksud, Pejabat yang berwenang untuk menerbitkan izin usaha perkebunan tidak dapat menerbitkan izin usaha kepada perusahaan perkebunan yang didirikan oleh mantan Pejabat yang sebelumnya bekerja di kementerian atau pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait perkebunan. Larangan yang sama berlaku bagi permohonan izin yang diajukan oleh perusahaan perkebunan dimana mantan Pejabat tersebut saat ini bekerja, misal sebagai komisaris, direktur atau jabatan lain yang cukup menentukan. Dengan pertimbangan tertentu, larangan tersebut dapat dikecualikan untuk hal yang tidak mengandung adanya kepentingan pribadi dari mantan Pejabat terkait. Misalnya pertimbangan adanya kebutuhan instansi untuk meminta konsultasi atau menyelenggarakan pelatihan dan asistensi, dimana mantan Pejabat yang bersangkutan memiliki kapasitas untuk menjadi narasumber yang relevan yang sulit tergantikan.

5. Pelatihan dan Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:

a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar; dan
b. Pejabat pada pelatihan kepemimpinan.

Selain itu, pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dapat dilaksanakan bagi:

a. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;

b. Atasan Pejabat; dan
c. Pejabat yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan.

Materi pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana paling sedikit terdiri atas:

a. jenis dan sumber Konflik Kepentingan pribadi yang harus dicatatkan dan dideklarasikan;
b. analisis dan manajemen risiko Konflik Kepentingan yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial;
c. tata cara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan
d. jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan potensial dan Konflik Kepentingan aktual.

Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat.

Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

F. Format Formulir Daftar Kepentingan Pribadi

Formulir Daftar Kepentingan Pribadi

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :

A.	Hubungan Keluarga dan Kerabat			
	Tuliskan daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki.			
No.	Nama	Hubungan	Pekerjaan/ Jabatan dan Institusinya	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

B.	Hubungan Bisnis dan Finansial			
	Tuliskan daftar kepemilikan saham dan/atau kepemilikan manfaat serta investasi dalam bentuk lainnya yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki.			
No.	Bentuk Kepemilikan	Nilai / Persentase	Nama Badan Usaha / Lokasi Aset	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

C.	Pekerjaan Lain Di Luar Pekerjaan Pokok			
	Tuliskan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok atau pekerjaan lain yang dilakukan yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki.			
No.	Bentuk Pekerjaan	Jabatan / Fungsi	Nama Perusahaan/ Institusi	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

D.	Jabatan Publik Lain yang Diemban (Rangkap Jabatan)		
	Tuliskan jabatan publik lain yang sedang diemban		
No.	Jabatan	Institusi	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

E.	Hubungan atau Afiliasi Lainnya		
1.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi masyarakat, organisasi keagamaan, organisasi nirlaba, lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, yayasan atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
2.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga, komunitas, hobi atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

3.	Apakah Anda memiliki hubungan afiliasi tertentu dengan partai politik, sekolah/perguruan tinggi, lembaga penelitian atau instansi pemerintah lainnya yang berkaitan dan berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Institusi : Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan :		

F.	Rencana Pasca Pensiun atau Pengunduran diri		
	Apakah Anda sudah memiliki rencana kerja pasca pensiun atau pasca mengundurkan diri dari pejabat publik yang terkait dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	Jika iya, uraikan rencana anda: Nama perusahaan dan/atau jenis usaha yang akan dibuat/bekerja: Posisi/Jabatan: Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan:		
	Nama organisasi yang akan terlibat aktif: Posisi/Jabatan: Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan:		

Saya menyatakan bahwa formulir daftar kepentingan pribadi yang telah saya isi di atas adalah benar.

Saya bertanggung jawab untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan untuk menghindarkan saya mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan pada kondisi Konflik Kepentingan.

Saya bertanggung jawab untuk memperbarui formulir kepentingan pribadi setiap terjadi perubahan yang relevan dalam keadaan pribadi saya.

(*tempat, tanggal, bulan, tahun*)

ttd.

(*nama lengkap*)

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi

G. Format Formulir Deklarasi Konflik Kepentingan

Formulir Deklarasi Konflik Kepentingan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :
melakukan deklarasi Konflik Kepentingan kepada,
Nama Atasan :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :

Bahwa saya berada pada kondisi Konflik Kepentingan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Penjelasan dan uraian mengenai tugas pokok, fungsi atau kewenangan serta Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dihadapi
   .....
   .....
2. Penjelasan dan uraian mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki
   .....
   .....
3. Penjelasan dan uraian kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang akan dilakukan
   .....
   .....
4. Pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan kepada Atasan Pejabat (opsional)
   .....
   .....

Saya menyatakan bahwa deklarasi Konflik Kepentingan yang saya nyatakan adalah benar sejauh pengetahuan saya serta sebagai bentuk tanggung jawab saya untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(tempat, tanggal, bulan, tahun)
Yang Melakukan Deklarasi

ttd.

(*nama lengkap*)

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

SAIFULLAH YUSUF

Pemrakarsa	Tim Harmonisasi