RANCANGAN
PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ..... TAHUN .....
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN LUAR NEGERI DAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta untuk penguatan pengelolaan konflik kepentingan secara komprehensif di lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI, perlu menetapkan mekanisme pengelolaan konflik kepentingan;

b. bahwa Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 6 Tahun 2015 tentang Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi sehingga perlu diganti;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127,

DRAFT

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
6. Keputusan Presiden Nomor 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia;
7. Peraturan Presiden Nomor 150 Tahun 2024 tentang Kementerian Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 346);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
9. Keputusan Menteri Luar Negeri Nomor SK.06/A/OT/VI/2004/01 Tahun 2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 16 Tahun 2022 tentang Perubahan Keenam Atas Keputusan Menteri Luar Negeri Nomor SK.06/A/OT/VI/2004/01 Tahun 2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1369);
10. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 10 Tahun 2024 Tentang Pengendalian Gratifikasi Di Lingkungan Kementerian Luar Negeri Dan Perwakilan Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 707);
11. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 202);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI DAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA.

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.

DRAFT

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. Tindakan Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disebut Tindakan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.
4. 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.
5. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri.
6. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.
7. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di Instansi Pemerintah yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan Konflik Kepentingan di Instansi Pemerintah.
8. Pegawai Kementerian Luar Negeri yang selanjutnya disebut Pegawai adalah calon pegawai aparatur sipil negara, pegawai aparatur sipil negara, pegawai setempat, serta pegawai lainnya yang bekerja pada Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia, termasuk pegawai negeri sipil Kementerian Luar Negeri yang ditugaskan pada instansi pemerintah lainnya dan/atau di luar instansi pemerintah.
9. Penyelenggara Negara adalah Pejabat Negara pada Kementerian dan Perwakilan.
10. Perwakilan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Perwakilan adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang berkedudukan di luar negeri dan/atau dalam negeri untuk secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia pada negara penerima dan/atau pada organisasi internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa dan non-Perserikatan Bangsa-Bangsa.
11. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri.
12. Pihak Ketiga adalah instansi pemerintah, lembaga negara, pihak perseorangan maupun pihak swasta yang menjalin kerja sama dan/atau kemitraan dengan Kementerian dan/atau Perwakilan.

Pasal 2

Pengelolaan Konflik Kepentingan bertujuan untuk:

DRAFT

a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam mengambil Keputusan dan/atau melakukan Tindakan;
c. memastikan adanya dukungan kelembagaan pada Kementerian dan Perwakilan dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan;
d. meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 oleh Kementerian dan Perwakilan.

BAB II
KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu
Jenis Konflik Kepentingan

Pasal 3
Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:
a. Konflik Kepentingan Aktual; dan
b. Konflik Kepentingan Potensial.

Pasal 4
(1) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, Pegawai dan Penyelenggara Negara wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat.
(2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual, setiap Pegawai dan Penyelenggara Negara wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial secara berkala.

Bagian Kedua
Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan

Pasal 5
Konflik Kepentingan Pegawai dan Penyelenggara Negara 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.

DRAFT

Pasal 6

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dapat terjadi ketika Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap keuntungan bisnis atau finansial Pegawai dan Penyelenggara Negara.

Pasal 7

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, dapat terjadi ketika Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara 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; dan
   k. mertua.

Pasal 8

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

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara yang dihadapkan dengan 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

DRAFT

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

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu yang dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Pasal 10

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan rangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e dapat terjadi ketika Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

Pasal 11

(1) Konflik Kepentingan yang dari jabatan lama di tempat baru bersumber dari adanya penggunaan pengaruh dan/atau relasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f dapat terjadi ketika Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan pejabat pemerintahan.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara kepada mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya dimana mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara saat ini bekerja.

Pasal 12

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g dapat terjadi ketika Pegawai dan Penyelenggara Negara atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap oleh peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan.

DRAFT

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara 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.

Pasal 13

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

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

BAB III
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN INSTANSI PEMERINTAH

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 14

Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan melalui:

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

Bagian Kedua
Pembangunan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

DRAFT

Pasal 15

(1) Inspektur Jenderal Kementerian menjadi koordinator Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian dan Perwakilan.

(2) Tugas Inspektur Jenderal 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 Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
   c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 16

(1) Satuan kerja berkewajiban melakukan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(2) Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan;
   b. Pembentukan komitmen pengelolaan Kepentingan; dan
   c. Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

Pasal 17

(1) Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan melalui penilaian risiko kemungkinan adanya kepentingan pribadi pada jabatan tertentu pada Kementerian dan Perwakilan.

(2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan menteri ini.

Pasal 18

(1) Pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b harus didukung oleh semua Pegawai dan Penyelenggara Negara.

(2) Bentuk komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan Kementerian dan Perwakilan meliputi prasyarat sebagai berikut:
   a. Kementerian dan Perwakilan harus menentukan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk penetapan, penerapan, pemeliharaan, dan peningkatan berkelanjutan dari sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan.
   b. Pimpinan setiap Kementerian harus memastikan bahwa instansinya memiliki sumber daya manusia

DRAFT

dengan kompetensi dan kualifikasi yang cukup berkaitan dengan pengelolaan pengaduan dan pengawasan terhadap Konflik Kepentingan.

c. Sosialisasi komitmen dan peraturan yang mengatur mengenai pengelolaan Konflik Kepentingan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 19

Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan terdiri dari:

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 mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara; dan
e. pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 20

(1) Pencatatan daftar kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a dimaksudkan untuk mengetahui Konflik Kepentingan potensial Pegawai dan Penyelenggara Negara sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Penyelenggara Negara.
(2) Setiap Pegawai dan Penyelenggara Negara wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi secara berkala satu kali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Pencatatan dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi melalui sistem teknologi informasi yang minimal memuat:
    a. identitas diri Pegawai dan Penyelenggara Negara;
    b. jabatan dan unit kerja Pegawai dan Penyelenggara Negara;
    c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Penyelenggara Negara;
    d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1%, aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat, atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Penyelenggara Negara;
    e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pegawai dan Penyelenggara Negara;
    f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pegawai dan Penyelenggara Negara;

DRAFT

g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pegawai dan Penyelenggara Negara; dan
h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Penyelenggara Negara yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pegawai dan Penyelenggara Negara.

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

(5) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disediakan oleh Kementerian.

Pasal 21

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b dilakukan oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara yang mengalami Konflik Kepentingan.

(3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai dan Penyelenggara Negara menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan 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 dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan.

(6) Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana ayat (2), 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 Pegawai dan Penyelenggara Negara meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

DRAFT

Pasal 22

(1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (7) diantaranya 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, Atasan Pejabat memerintahkan Pegawai dan Penyelenggara Negara untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya;
   b. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, Atasan Pejabat pengambilan mengambil alih kewenangan Keputusan dan/atau Tindakan dari Pegawai dan Penyelenggara Negara yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan;
   c. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual namun dinilai tidak berdampak besar dan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan diambil oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pegawai dan Penyelenggara Negara untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil Keputusan dan/atau Tindakan.

(2) Atasan Pejabat dapat menyarankan pengendalian berupa pelepasan kepentingan pribadi atau pergeseran jabatan kepada Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 Pegawai dan Penyelenggara Negara setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan.

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

Pasal 24

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan Kementerian dan Perwakilan minimal memuat:
   a. identitas diri Pegawai dan Penyelenggara Negara;
   b. jabatan dan unit kerja Pegawai dan Penyelenggara Negara;

DRAFT

c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara;
d. penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan dilakukan;
e. pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pegawai dan Penyelenggara Negara yang bersangkutan kepada Atasan Pejabat.

(2) Pegawai dan Penyelenggara Negara menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada Atasan Pejabat.

(3) Pegawai dan Penyelenggara Negara mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud ayat (2) melalui sistem teknologi informasi yang disediakan oleh Kementerian.

Pasal 25

(1) Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, masa tunggu yaitu 2 (dua) tahun setelah Pegawai dan Penyelenggara Negara 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), Pegawai dan Penyelenggara Negara aktif di Kementerian dan Perwakilan tempat mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan yang dapat menguntungkan mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara tersebut, meliputi:
a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara yang sedang menjalani masa tunggu;
b. mengikutsertakan mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara bekerja selama masa tunggu;
d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pegawai dan Penyelenggara Negara yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat sepanjang terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pegawai dan Penyelenggara Negara.

DRAFT

(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 Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 Pegawai dan Penyelenggara Negara mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Kementerian dan Perwakilan memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 27

(1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:
    a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar; dan
    b. Pegawai dan Penyelenggara Negara pada pelatihan kepemimpinan.
(2) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh:
    a. instansi pemerintah nonkementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijkan teknis dan pembinaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara.
    b. Kementerian secara mandiri sesuai kebutuhan dan karakteristik kelembagaan.
(3) Materi pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan minimal 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;
    c. tatacara 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 difasilitasi oleh Inspektorat Jenderal Kementerian.
(2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip-prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pegawai dan Penyelenggara Negara.

Bagian Keempat

DRAFT

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 Pegawai dan Penyelenggara Negara; dan
    b. pengaduan.

Pasal 30

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

Bagian Kelima
Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 31

(1) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh Menteri dibantu Inspektur Jenderal.
(2) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan secara berkala paling sedikit sekali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Monitoring dan evaluasi sekurang-kurangnya memuat mengenai implementasi kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan, yakni:
    a. ketersediaan dan kesesuaian peraturan teknis tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan Kementerian dan Perwakilan dengan peraturan menteri;
    b. ketersediaan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
    c. ketersediaan identifikasi dan manajemen risiko;
    d. capaian dan tantangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan;
    e. kepatuhan Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta

DRAFT

atasan Pegawai dan Penyelenggara Negara 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 yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Bagian Keenam
Apresiasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 32

(1) Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pegawai dan Penyelenggara Negara dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(2) Apresiasi diberikan kepada Pegawai dan Penyelenggara Negara yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(3) Apresiasi diberikan dalam bentuk bagian capaian kinerja kepada Pegawai dan Penyelenggara Negara.

Pasal 33

Mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sampai dengan Pasal 32 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan menteri ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 06 Tahun 2015 tentang Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1020), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 35

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 2025

DRAFT

MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

SUGIONO

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal ....

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN .....

DRAFT