

PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2025
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 untuk 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 Republik Indonesia, 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 dalam 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, dan 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. 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);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
7. Keputusan Presiden Nomor 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia;
8. Peraturan Presiden Nomor 150 Tahun 2024 tentang Kementerian Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 346);
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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
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.

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. Konflik Kepentingan Aktual adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari pegawai dan pejabat penugasan pada Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.
4. Konflik Kepentingan Potensial adalah kondisi adanya kepentingan pribadi pegawai dan pejabat penugasan pada Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia 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.
5. 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.
6. 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.
7. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri.
8. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.
9. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia.
10. 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.
11. Pejabat Penugasan adalah pejabat yang bukan pegawai negeri sipil Kementerian Luar Negeri yang ditugaskan ke

Kementerian Luar Negeri untuk menduduki jabatan penugasan pada Perwakilan Republik Indonesia.

12. Inspektur Jenderal adalah pejabat pimpinan tinggi madya yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia.
13. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri.
14. 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.
15. Inspektorat Jenderal adalah unit organisasi jabatan pimpinan tinggi madya yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian dan Perwakilan.
16. 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:

a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan 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) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, setiap Pegawai dan Pejabat Penugasan wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial secara berkala.
(2) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai dan Pejabat Penugasan wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat.

Bagian Kedua
Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan

Pasal 5

Konflik Kepentingan Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan.

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 Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan yang dihadapkan dengan pihak sebagai berikut:
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 Pegawai dan Pejabat Penugasan dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pegawai dan Pejabat Penugasan.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan yang dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pegawai dan Pejabat Penugasan.

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 Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

Pasal 11

(1) Konflik Kepentingan yang berasal 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 Pejabat Penugasan dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan kepada mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya dimana mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap sesuai berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan.
(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan yang dipengaruhi oleh pemberian hadiah/gratifikasi yang diperbolehkan sesuai dengan ketentuan 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 Pejabat Penugasan menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri;
b. Pegawai dan Pejabat Penugasan, 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 Pejabat Penugasan memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
d. Pegawai dan Pejabat Penugasan menggunakan barang milik negara di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;
e. Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III
PELAKSANAAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

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;
d. monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
e. apresiasi 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

(1) 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 Kementerian dan Perwakilan.
(2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 17

(1) Pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b harus didukung oleh semua Pegawai dan Pejabat Penugasan.
(2) Bentuk komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan Kementerian dan Perwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa 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 unit organisasi jabatan pimpinan tinggi madya di lingkungan Kementerian dan

Perwakilan harus memastikan bahwa unit organisasinya dan Perwakilan 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) Menteri menunjuk Inspektur Jenderal 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 melakukan identifikasi dan manajemen risiko, pencatatan kepentingan pribadi, pengendalian, pengawasan serta pengaduan;
    b. memfasilitasi pelatihan, asistensi dan konsultasi kepada Pegawai dan Pejabat Penugasan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
    c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 19

Unit Organisasi pada pimpinan tinggi madya di lingkungan Kementerian dan Perwakilan berkewajiban melakukan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 20

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 mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan; dan
e. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 21

(1) Pencatatan daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dimaksudkan untuk mengetahui Konflik Kepentingan Potensial Pegawai dan Pejabat Penugasan sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Pejabat Penugasan.
(2) Setiap Pegawai dan Pejabat Penugasan wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi secara berkala 1 (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 Pejabat Penugasan;
   b. jabatan dan unit organisasi atau Perwakilan Pegawai dan Pejabat Penugasan;
   c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Pejabat Penugasan;
   d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah di atas 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 Pejabat Penugasan;
   e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pegawai dan Pejabat Penugasan;
   f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pegawai dan Pejabat Penugasan;
   g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pegawai dan Pejabat Penugasan; dan
   h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai dan Pejabat Penugasan yang disampaikan paling lama 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pegawai dan Pejabat Penugasan.

(4) Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 (3) disediakan oleh Kementerian.

(6) Ketentuan mengenai format formulir daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 22

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dilakukan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan yang mengalami Konflik Kepentingan.

(3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 dimaksud pada ayat (5), Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
(7) Atasan Pejabat wajib secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

Pasal 23

(1) Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dapat dilakukan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan;
    b. jabatan dan unit organisasi atau Perwakilan dari Pegawai dan Pejabat Penugasan;
    c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan;
    d. penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan dilakukan; dan
    e. pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan yang bersangkutan kepada Atasan Pejabat.
(2) Pegawai dan Pejabat Penugasan menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada Atasan Pejabat.
(3) Pegawai dan Pejabat Penugasan mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana

dimaksud ayat (2) melalui sistem teknologi informasi yang disediakan oleh Kementerian.

(4) Ketentuan mengenai format formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 25

(1) Atasan Pejabat menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf c.

(2) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   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 Pejabat Penugasan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya;
   b. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan dari Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 yang akan diambil oleh Pegawai dan Pejabat Penugasan tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pegawai dan Pejabat Penugasan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pegawai dan Pejabat Penugasan dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil Keputusan dan/atau Tindakan.

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

Pasal 26

(1) Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf d dimaksudkan untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan.

(2) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu 2 (dua) tahun setelah Pegawai dan Pejabat Penugasan berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya.

(3) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.

(4) Dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pegawai dan Pejabat Penugasan aktif di Kementerian dan Perwakilan tempat mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan yang dapat menguntungkan mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan tersebut terdiri atas:
   a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan yang sedang menjalani masa tunggu;
   b. mengikutsertakan mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
   c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan bekerja selama masa tunggu;
   d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
   e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan.

(5) Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d dapat dikecualikan sepanjang tidak mengandung pengaruh serta kepentingan pribadi dari mantan Pegawai dan Pejabat Penugasan yang terkait.

Pasal 27

(1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf e dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pegawai dan Pejabat Penugasan mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(2) Kementerian dan Perwakilan memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 28

(1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:
   a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar; dan
   b. Pegawai dan Pejabat Penugasan pada pelatihan kepemimpinan.

(2) 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. tata cara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan
   d. jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan Potensial dan Konflik Kepentingan Aktual.

Pasal 29

(1) Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh Inspektorat Jenderal.
(2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pegawai dan Pejabat Penugasan.

Bagian Keempat
Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan
dan Sanksi

Pasal 30

(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 Pejabat Penugasan; dan
   b. pengaduan.

Pasal 31

(1) Inspektorat Jenderal wajib menyediakan mekanisme pengaduan atas dugaan 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.

Pasal 32

Pegawai dan Pejabat Penugasan yang terbukti melanggar Konflik Kepentingan mendapatkan sanksi 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 Menteri dibantu Inspektur Jenderal.
(2) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan secara berkala minimal sekali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Monitoring dan evaluasi minimal memuat mengenai implementasi kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan, yakni:
    a. ketersediaan dan kesesuaian peraturan teknis tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan Kementerian dan Perwakilan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    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 Pejabat Penugasan dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta atasan Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 34

(1) Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pegawai dan Pejabat Penugasan dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Apresiasi diberikan kepada Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 Pejabat Penugasan.

Pasal 35

Petunjuk teknis mengenai mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 34 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

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 37

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 11 November 2025

MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA,

SUGIONO

Diundangkan di Jakarta
pada tang 17 November 2025

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 939

Balai Sertifikasi Elektronik
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara.
Keaslian Dokumen dapat dicek melalui laman https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI DAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA

Jabatan Rentan Konflik Kepentingan

Pada dasarnya semua jabatan dimana pejabat memiliki kewenangan untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan memiliki risiko Konflik Kepentingan. Namun demikian, ada jabatan-jabatan tertentu dimana risiko tersebut lebih besar, minimal jabatan terkait tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

a. Perencanaan;
b. Pembuatan aturan dan kebijakan;
c. Pengadaan barang dan jasa;
d. Perizinan;
e. Pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen SDM;
f. Pengawasan dan pemeriksaan; atau
g. Penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian.

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI DAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA

Format Formulir Daftar Kepentingan Pribadi

Nama :
Jabatan :
Unit Organisasi/Perwakilan :

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 / Prosentase	Nama Badan Usaha / Lokasi Aset	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

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 kegamaan, 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, remoas hobi atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak

	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
3.	Apakah Anda memiliki hubungan afiliasi tertentu dengan partai politik, sekolah/perguruan tinggi, lembaga penelitian atau instansi pemerintah lainnya yang berkaitan yang 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 Pegawai dan Pejabat Penugasan 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 bertanggungjawab untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan untuk menghindarkan saya mengambil Keputusan dan/atau Tindakan pada kondisi Konflik Kepentingan.

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

(hari, tanggal, bulan, tahun)

Ttd.

(nama lengkap)

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI DAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA

Format Formulir Deklarasi Konflik Kepentingan

Saya yang bertandatangan dibawah ini,
Nama :
Jabatan :
Unit Organisasi/Perwakilan :

melakukan deklarasi Konflik Kepentingan kepada,
Nama Atasan :
Jabatan :
Unit Organisasi/Perwakilan :

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 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 LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SUGIONO