



GUBERNUR PAPUA BARAT

PERATURAN GUBERNUR PAPUA BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2026

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PAPUA BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa salah satu agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan kualitas Pelayanan Publik adalah dengan mengelola konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik;
 - b. bahwa keputusan pejabat pemerintahan yang diambil berdasarkan situasi konflik kepentingan yang tidak dikelola dapat membawa kerugian pada kepentingan publik;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, maka Setiap Instansi Pemerintah mengembangkan dan memiliki instrumen kebijakan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud

dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 4250);
 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 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 4. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya Dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak

- Jaya Dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
 6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 9. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 10. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Papua Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Papua Barat.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Papua Barat dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat.
6. Konflik Kepentingan adalah kondisi Pejabat Pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat memengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
7. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah serangkaian upaya sistematis dan terencana yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan atau tindakan administratif dalam situasi di mana seorang individu, terutama pejabat publik atau profesional, memiliki kepentingan pribadi yang dapat memengaruhi atau terlihat memengaruhi objektivitas dan netralitas pelaksanaan tugas resminya.
8. Manajemen risiko konflik kepentingan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola situasi di mana kepentingan pribadi seseorang dapat memengaruhi objektivitas atau netralitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya
9. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.

10. Pejabat Pemerintahan Tertentu adalah aparatur sipil negara, anggota kepolisian republik Indonesia dan prajurit tentara nasional Indonesia yang menduduki jabatan aparatur sipil negara.
11. 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.
12. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di Instansi Pemerintah Daerah yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan Konflik Kepentingan di instansi Pemerintah Daerah.
13. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
14. Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara Pelayanan Publik.
15. Penyelenggara Pelayanan Publik yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undangundang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.
16. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
17. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
18. Hari adalah hari kerja.

Pasal 2

Maksud Peraturan Gubernur ini yaitu menjadi pedoman dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:

- a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas Pelayanan Publik;
- b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat Pemerintahan dalam mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan administrasi pemerintahan;
- c. memastikan adanya dukungan kelembagaan pada instansi Pemerintah Daerah dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- d. meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pejabat Pemerintahan 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 instansi Pemerintah Daerah.

BAB II

KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Jenis Konflik Kepentingan

Pasal 4

Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:

- a. Konflik Kepentingan Aktual; dan
- b. Konflik Kepentingan Potensial.

Pasal 5

- (1) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, Pemerintahan wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat.
- (2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan setiap Pejabat

Pemerintahan wajib mencatatkan kepentingan pribadi yang terkait dengan Kepentingan Potensial secara berkala.

Bagran Kedua
Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan

Pasal 6

Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan 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 7

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, dapat terjadi manakala pejabat Pemerintahan 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 dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap keuntungan bisnis atau finansial Pejabat Pemerintahan.

Pasal 8

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dapat terjadi ketika Pejabat pemerintahan 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 pemerintahan 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 9

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, dapat terjadi manakala Pejabat Pemerintahan 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 oleh pejabat pemerintahan 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 10

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 11

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan rangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

Pasal 12

- (1) Konflik Kepentingan yang dari jabatan lama di tempat baru bersumber dari adanya penggunaan pengaruh dan/atau relasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan pejabat pemerintahan.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Pejabat Pemerintahan kepada mantan Pejabat Pemerintahan untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya dimana mantan Pejabat Pemerintahan saat ini bekerja.

Pasal 13

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g dapat terjadi Ketika Pejabat Pemerintah Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu 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.

Pasal 14

Bentuk dari sumber Konflik Kepentingan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h dapat berupa:

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

BAB III

PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Setiap Perangkat Daerah mengembangkan dan memiliki instrumen kebijakan untuk mendukung pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Instrumen kebijakan untuk mendukung pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. identifikasi dan Manajemen risiko Konflik Kepentingan;
 - b. pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
 - c. penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (3) Dalam hal dibutuhkan, setiap Perangkat Daerah dapat berkoordinasi dengan Inspektorat untuk menyusun dan menetapkan petunjuk teknis mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan dalam rangka pengembangan pelaksanaan Pengelolaan 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 setiap Instansi Pemerintah.
- (2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 18

- (1) Manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a memerlukan komitmen dari pimpinan, partisipasi aktif dari seluruh jajaran, dan langkah-langkah preventif yang jelas untuk menjaga netralitas dan kualitas keputusan Perangkat Daerah.
- (2) Proses Manajemen risiko Konflik Kepentingan meliputi beberapa tahapan:
 - a. penyusunan kerangka kebijakan dan prosedur yang jelas mengenai konflik kepentingan. Kebijakan ini harus mendefinisikan apa yang dimaksud dengan konflik kepentingan dalam konteks organisasi tersebut, menetapkan standar perilaku yang diharapkan, dan menguraikan konsekuensi jika terjadi ketidakpatuhan
 - b. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan, dilakukan melalui:

1. pernyataan/deklarasi oleh pejabat atau pembuat keputusan, untuk secara rutin mendeklarasikan potensi konflik kepentingan yang dimiliki, apabila mempunyai hubungan keluarga, kepemilikan finansial, atau pekerjaan sampingan;
2. meningkatkan kesadaran ASN dan pimpinan tentang berbagai bentuk Konflik Kepentingan melalui pendidikan dan pelatihan;
3. setelah diidentifikasi, setiap potensi konflik kepentingan harus dinilai untuk menentukan tingkat risiko yang ditimbulkannya terhadap organisasi Perangkat Daerah untuk membantu memutuskan tindakan yang paling tepat untuk mengelolanya;
4. penyusunan strategi Penanganan Konflik Kepentingan melalui:
 - a) penghindaran situasi yang menimbulkan Konflik Kepentingan jika memungkinkan;
 - b) pengungkapan penuh (transparansi) atas Konflik Kepentingan yang ada kepada atasan atau pihak yang berwenang;
 - c) pembatasan/pemutusan individu dalam proses pengambilan keputusan tertentu yang terkait dengan Konflik Kepentingan;
 - d) divestasi dengan cara menjual aset atau melepaskan kepentingan finansial yang menimbulkan Konflik Kepentingan; dan
 - e) pengawasan dengan menempatkan pihak ketiga atau atasan untuk mengawasi proses atau keputusan yang berpotensi bias,
5. penerapan tindakan yang disetujui dan memantau efektivitasnya secara berkelanjutan, yang mencakup penegakan kebijakan, peninjauan berkala, dan penyesuaian strategi jika diperlukan.

Pasal 19

- (1) Pembentukan komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b harus didukung oleh semua pemangku masing-masing Perangkat Daerah dari level pimpinan maupun Pegawai ASN.
- (2) Bentuk komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan pada Perangkat Daerah meliputi prasyarat sebagai berikut:
 - a. setiap Perangkat Daerah harus menentukan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk penetapan, penerapan, pemeliharaan, dan peningkatan berkelanjutan dari sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan;

- b. pimpinan Perangkat Daerah harus memastikan bahwa instansinya 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 20

- (1) Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan melalui pemberian tugas kepada pimpinan unit kerja pengawasan internal masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Tugas 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 Pemerintahan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
 - c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 21

- (1) Petunjuk teknis tata cara Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) merupakan pedoman teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan pada masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Petunjuk teknis tata cara Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memuat:
 - a. proses teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan yang terdiri dari:
 - 1. mekanisme deklarasi Konflik Kepentingan saat terdapat situasi Konflik Kepentingan Aktual; dan
 - 2. mekanisme Atasan Pejabat untuk memeriksa, meneliti dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan terhadap deklarasi Konflik Kepentingan,
 - b. proses penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan pada Perangkat Daerah serta tugas dan wewenangnya;

- c. prosedur dan mekanisme pengaduan dugaan Konflik Kepentingan yang menjamin kerahasiaan dan keamanan pelapor, baik dari masyarakat maupun sesama Pegawai ASN; dan
- d. tata cara pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan masing-masing Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 22

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 Pejabat Pemerintah Daerah; dan
- e. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 23

- (1) Pencatatan daftar kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dimaksudkan agar Perangkat Daerah mengetahui Konflik Kepentingan Potensial Pejabat Pemerintahan Tertentu sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu.
- (2) Setiap Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan 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 Pejabat Pemerintahan Tertentu;
 - b. jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan Tertentu;
 - c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu;
 - d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah di atas 1% (satu persen), aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai

- di atas Rp500.000.000 (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 Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan Tertentu;
 - f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan Tertentu;
 - g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan
 - h. rencana kerja pascapensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan Tertentu.
- (4) Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ASN.

Pasal 24

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu yang mengalami Konflik Kepentingan.
- (3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pemerintahan Tertentu menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan pejabat paling lama 7 (tujuh) Hari.
- (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 Pejabat Pemerintahan Tertentu meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

Pasal 25

- (1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 administrasi pemerintahan, Atasan Pejabat memerintahkan Pejabat Pemerintahan 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 Pemerintahan yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan; dan
 - c. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual namun dinilai tidak berdampak besar dan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan diambil oleh Pejabat Pemerintahan tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan dapat memerintahkan Pejabat Pemerintahan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pejabat Pemerintahan dalam membahas,

mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan.

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

Pasal 26

- (1) Dalam hal kepentingan Pelayanan Publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan.
- (2) Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap disampaikan ke Atasan Pejabat.

Pasal 27

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan di Instansi Pemerintah minimal memuat:
 - a. identitas diri Pejabat Pemerintahan;
 - b. jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
 - c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan;
 - d. penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang akan dilakukan;
 - e. pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan kepada Atasan Pejabat.
- (2) Pejabat Pemerintah Tertentu menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada Atasan Pejabat.
- (3) Pejabat Pemerintah mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud ayat (2) melalui Sistem teknologi informasi yang disediakan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ASN.

Pasal 28

- (1) Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 12, masa tunggu yaitu 2 (dua) tahun setelah Pejabat Pemerintah Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu aktif di Perangkat Daerah tempat mantan Pejabat Pemerintah tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintah tersebut, meliputi:
 - a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu;
 - b. mengikutsertakan mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
 - c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat Pemerintahan bekerja selama masa tunggu;
 - d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
 - e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pejabat Pemerintahan 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 Pemerintahan.
- (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 Pemerintahan yang terkait.

Pasal 29

- (1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf e dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Setiap Instansi Pemerintah memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 30

- (1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:
 - a. calon Pegawai ASN pada pelatihan dasar; dan
 - b. Pejabat Pemerintah Tertentu 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 kebijaksanaan teknis dan pembinaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN; atau
 - b. instansi Pemerintah 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 Perangkat Daerah;
 - 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 31

- (1) Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan setiap Perangkat Daerah.
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip-prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat Pemerintahan Tertentu pada Perangkat Daerah.

Bagian Keempat

Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan, Sanksi dan Apresiasi

Pasal 32

- (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 Pemerintahan Tertentu; dan
- b. pengaduan.

Pasal 33

- (1) Setiap Perangkat Daerah 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 aduan yang telah ada di Perangkat Daerah.
- (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 yang mengatur mengenai Pelayanan Publik.

Bagian Kelima

Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 34

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik kepentingan dilakukan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dibantu Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (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 Perangkat Daerah;
 - b. ketersediaan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
 - c. ketersediaan identifikasi dan Manajemen risiko;
 - d. capaian dan tantangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan;
 - e. kepatuhan Pejabat Pemerintahan dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta Atasan Pejabat Pemerintahan 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 sistem teknologi informasi yang disediakan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan ASN.
- (5) Kementerian yang membidangi reformasi birokrasi melakukan verifikasi dan penilaian atas hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Bagian Keenam

Apresiasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pasal 35

- (1) Pemberian apresiasi untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Perangkat Daerah dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Apresiasi diberikan kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Perangkat Daerah yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (3) Apresiasi diberikan dalam bentuk:
- a. bagian penilaian capaian reformasi birokrasi kepada Perangkat Daerah; dan
 - b. bagian capaian kinerja kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Pasal 36

Mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 34 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Papua Barat.

Ditetapkan di Manokwari
pada tanggal 19 Januari 2026

GUBERNUR PAPUA BARAT,

CAP/TTD

DOMINGGUS MANDACAN

Diundangkan di Manokwari
pada tanggal 19 Januari 2026

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT,

CAP/TTD

ALI BAHAM TEMONGMERE

BERITA DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT TAHUN 2026 NOMOR 6

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum,



Yonah R. Infabe, S.H., M.H.

Pembina Tk. I. IV/b

NIP. 196801162001111001

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR PAPUA BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT

**PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT**

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan kualitas Pelayanan Publik adalah dengan mengelola Konflik Kepentingan dalam pengambilan keputusan publik. Sebagaimana telah dipahami bahwa Pejabat Pemerintahan melalui keputusan dan/atau tindakannya yang diambil, idealnya dapat menjunjung tinggi prinsip integritas, netralitas atau ketidakberpihakan, profesional dan obyektif, serta terhindar dari adanya kepentingan tertentu di luar dari kepentingan publik. Adanya kepentingan tertentu inilah yang dikenal dengan istilah Konflik Kepentingan.

Berada pada situasi konflik kepentingan tidak serta merta menjadikan Pejabat Pemerintahan telah melakukan pelanggaran. Tidak jarang, situasi tersebut tidak dapat dihindari. Masalah akan muncul jika pejabat yang bersangkutan mengambil keputusan dan/atau tindakan berdasarkan kepentingan pribadinya. Oleh Karena perlu ada Pedoman tentang tata cara atau mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan, dan diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik kepentingan serta memastikan adanya kepercayaan publik terhadap pejabat pemerintah dan instansi pemerintahan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Menjadi pedoman dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan.

2. Tujuan

- a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas Pelayanan Publik;
- b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat Pemerintahan dalam mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan administrasi pemerintahan;
- c. memastikan adanya dukungan kelembagaan pada Instansi Pemerintah dalam rangka pengelolaan Konflik Kepentingan;
- d. meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pejabat Pemerintahan 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 Instansi Pemerintah.

C. Definisi

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. **Atasan Pejabat** adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.
3. **Pejabat Pemerintahan Tertentu** adalah aparatur sipil negara, anggota kepolisian republik Indonesia dan prajurit tentara nasional Indonesia yang menduduki jabatan aparatur sipil negara.
4. **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.
5. **Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan** adalah pejabat di Instansi Pemerintah yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan Konflik Kepentingan di Instansi Pemerintah.
6. **Instansi Pemerintah** adalah instansi pusat dan instansi daerah.
7. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
8. **Pelayanan Publik** adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara Pelayanan Publik.
9. **Penyelenggara Pelayanan Publik** yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undangundang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.

D. Jenis Konflik Kepentingan

Jenis Konflik Kepentingan, meliputi:

1. **Konflik kepentingan aktual** adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau administrasi pemerintahan.

Contoh Konflik Kepentingan aktual misalnya, seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu 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.

Contoh Konflik Kepentingan potensial misalnya:

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

E. Sumber dan Contoh Konflik Kepentingan

Sumber Konflik Kepentingan adalah kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain yang dimiliki oleh seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu yang dapat mempengaruhi ketidakberpihakan dan kualitas pengambilan keputusan dan/atau tindakannya.

Beberapa Sumber Konflik Kepentingan dan contohnya, meliputi:

1. Kepentingan Bisnis atau Finansial

Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu ikut melakukan pengawasan dan atau menentukan hasil pengawasan atas pengerjaan sebuah proyek dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi.
- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam menentukan pelaksanaan investasi pemerintah di mana perusahaan atau aset pribadi yang dimilikinya terkait dengan dan/atau akan mendapatkan keuntungan dari proses investasi tersebut.
Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan smelter berada di tanah milik Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan.
- c. Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bertanggung jawab memproses ijin usaha sengaja tidak memproses ijin usaha yang dianggapnya, jika diberikannya, akan merugikan kepentingan bisnis pribadinya.
Misalnya Pejabat Pemerintah tidak memproses ijin membuka restoran di suatu daerah karena Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut memiliki restoran di daerah yang sama sehingga dikhawatirkan pemberian ijin tersebut akan mengurangi penjualan makanan di restorannya.
- d. Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu 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 manakala Pejabat Pemerintahan Tertentu, 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 yang secara langsung memiliki kebutuhan dengan kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut, atau dalam hal keluarga atau kerabat tersebut mewakili, menerima kuasa, bekerja dan/atau mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang membutuhkan kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu 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. orang tua dan suami/istri (mertua).

Pejabat Pemerintahan Tertentu yang berada pada situasi konflik kepentingan yang bersumber dari hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dijelaskan di atas harus mendeklarasikan/memberitahukan 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 Pemerintahan Tertentu ikut melakukan dan menentukan hasil penilaian terhadap pemberian izin, pengadaan barang dan/jasa, penghitungan perpajakan, rekrutmen atau promosi pegawai, atau proses lainnya di mana pihak terlibat masih memiliki hubungan keluarga dan kerabat.

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi salah seorang anggota Tim uji kelayakan lingkungan dari perusahaan milik menantunya.

Contoh lain, Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi penentu penilaian proses pengadaan di mana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut.

- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah di mana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya.

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu terlibat dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha pertambangan di mana terdapat perusahaan milik anak saudara kandung dari Pejabat Pemerintahan Tertentu di dalamnya.

- c. Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu mewakili pemerintah dalam proses penyelesaian sengketa hukum dimana kuasa hukum dari pihak yang berkepentingan merupakan sepupu dari Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan.

Contoh lain, Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut berperan dalam proses pemeriksaan pajak suatu perusahaan dimana konsultan pajak dari perusahaan yang bersangkutan merupakan saudara iparnya.

3. Hubungan Istimewa/Afiliasi

Konflik Kepentingan bisa terjadi antara Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan pihak lain yang memiliki hubungan dekat dengannya, misalnya:

- 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 hutang budi; dan
- e. teman pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama.

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

Tidak seluruh pihak yang disebutkan di atas otomatis akan dianggap pihak di mana Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki hubungan istimewa/afiliasi yang dapat mengarah pada Konflik Kepentingan. Faktor penentu adanya hubungan afiliasi yang terkait Konflik Kepentingan utamanya adalah tingkat kedekatan hubungan antara Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan pihak terafiliasi.

Kedekatan ini dapat dipengaruhi berbagai faktor, misalnya:

- a. derajat hubungan struktural (dalam konteks hubungan dengan atasan dan bawahan) di pekerjaan sebelumnya;
- b. lama dan/atau intensitas hubungan;
- c. kualitas hubungan;
- d. ada-tidaknya hutang budi;
- e. pandangan publik atas hubungan keduanya; dan sebagainya.

Sebagai contoh, seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 istimewa/afiliasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini kecuali ada faktor lain yang menunjukkan kedekatan keduanya.

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

Terkait hubungan Istimewa "*ada-tidaknya hutang budi*", hal ini mencakup, misalnya, hubungan romantis atau seksual yang pernah atau sedang terjadi antara Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan seseorang, hal mana tersebut otomatis akan mengakibatkan yang bersangkutan dianggap memiliki hubungan istimewa/afiliasi dengan orang tersebut. Karenannya jika Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut akan menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait pihak tersebut, yang bersangkutan wajib mendeklarasikan/memberitahukan hubungan istimewa tersebut kepada Atasannya.

Bentuk hubungan istimewa/afiliasi lain, misalnya, hubungan yang melahirkan hutang budi, misalnya hubungan Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan dokter yang telah menyelamatkan atau menyembuhkan anaknya yang sakit parah.

Sebagai ilustrasi, Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 dektanya tersebut, maka pejabat tersebut tidak dapat mengambil keputusan dan harus menyerahkannya pada Atasannya.

Sebenarnya, hubungan istimewa/afiliasi terkait kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan semata tidak termasuk dalam definisi hubungan istimewa/afiliasi. Tetapi dalam praktiknya, tidak jarang ditemui fakta bahwa hal-hal tersebut dapat atau dianggap oleh masyarakat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Misalnya dalam penentuan mutasi atau promosi kepegawaian. Untuk menghindari hal-hal tersebut, Pejabat Pemerintahan Tertentu perlu memastikan bahwa Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang diambilnya terbebas dari sikap-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 kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan dengannya, Pejabat Pemerintahan Tertentu dapat saja mendeklarasikan/memberitahukan hal tersebut kepada Atasannya.

Tidak semua hubungan pertemanan antara Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan pihak lain pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba akan mengakibatkan Pejabat Pemerintahan Tertentu tidak dapat mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang melibatkan pihak tersebut. Hal yang perlu diperhatikan bahwa 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 Pemerintahan tersebut dalam menentukan dapat tidaknya Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut tetap mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terkait.

Batasan Konflik Kepentingan, khususnya terkait dengan hubungan istimewa/afiliasi, yang tidak selamanya mudah untuk ditentukan batasannya secara pasti oleh Pejabat Pemerintahan tertentu atau Atasan Pejabat, perlu adanya sarana konsultasi yang memadai dari Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

4. Pekerjaan Di Luar Pekerjaan Pokok

Kondisi Konflik Kepentingan bisa juga terjadi manakala Pejabat Pemerintahan Tertentu, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya.

Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok, misalnya:

- a. Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintah tersebut bekerja.
Contoh: pegawai pengadaan Kementerian PUPR memberikan jasa konsultasi konstruksi pada suatu perusahaan.
- c. Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu 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 Jabatan Publik Lain yang Diemban atau Rangkap Jabatan

Dalam beberapa hal, rangkap jabatan tidak dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu ditugaskan menjadi komisaris pada suatu BUMN, tetapi kondisi Konflik Kepentingan bisa terjadi manakala Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan jabatan publik lain yang didudukinya (jabatan rangkapnya).

Berikut contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari situasi rangkap jabatan:

- a. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik di mana salah satu jabatan terkait memiliki fungsi yang berhubungan dengan pemberian izin atau pengawasan terhadap jabatan lain yang juga dipegangnya.
Misalnya Inspektorat yang mengelola sektor sumber daya alam menjadi komisaris pada BUMN yang bergerak di sektor serupa sehingga mempengaruhi obyektifitas pejabat tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap BUMN tersebut.
- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik di mana salah satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban.
Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu pada instansi pusat memobilisasi program pemerintah pusat untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut sedang menjabat sebagai Penjabat Gubernur.
- c. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik di mana keputusan dan/atau tindakan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain.
Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu di Kementerian BUMN terlibat dalam menentukan besaran gaji/tunjangan/remunerasi bagi Komisaris/Direksi pada BUMN tertentu di mana disaat bersamaan dirinya merangkap sebagai Komisaris/Direksi pada BUMN tersebut.

6. Penggunaan pengaruh dan/atau Relasi Dari Jabatan Lama di Tempat Baru Untuk Kepentingan Pribadi.

Situasi Konflik Kepentingan bisa terjadi manakala mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu 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, misalnya:

- a. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan informasi internal Instansi Pemerintahan untuk kepentingan organisasi/perusahaan di mana mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut saat ini bekerja.
- b. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu meminta bantuan dan/atau mendapatkan perlakuan istimewa dari mantan rekan kerjanya di kementerian di mana ia pernah menjabat untuk kepentingan pribadi atau organisasi/perusahaan di mana mantan pejabat tersebut saat ini bekerja.
- c. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu bertindak atas nama perusahaan/organisasi barunya di hadapan instansi lama di mana dia pernah bekerja/menjabat.

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

7. Penerimaan Gratifikasi di Luar Ketentuan Tindak Pidana Korupsi

Penerimaan Gratifikasi, 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 (KPK).

Dalam pedoman pengendalian Gratifikasi oleh KPK, diatur pula kondisi di mana 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, dll., berupa uang ataupun barang yang nilai jualnya paling banyak Rp1,000,000,00 (satu juta rupiah) per pemberian.

Contoh lain, jika ada Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki pekerjaan lain yang tidak terkait dengan pekerjaannya di pemerintahan dan dibolehkan menurut peraturan perundang-undangan. Pejabat Pemerintah tersebut pernah mendapatkan Gratifikasi dengan jumlah cukup besar dari salah seorang klien di pekerjaan lainnya tersebut, sehingga yang bersangkutan tidak melaporkannya ke KPK karena menganggap pemberian tersebut tidak berhubungan, baik langsung maupun tidak langsung, dengan jabatannya di pemerintahan.

Dalam konteks demikian, Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut, memiliki status sebagai penerimaan Gratifikasi di luar ketentuan Tindak Pidana Korupsi sehingga wajib mendeklarasikannya/memberitahukan kepada atasan jika ia akan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi Gratifikasi.

Ketentuan terkait Gratifikasi, berlaku pula jika Gratifikasi tersebut, khususnya jika nilainya besar, diberikan kepada keluarga atau kerabat dengan Pejabat Pemerintah Tertentu tersebut.

Sebagai contoh, pihak ketiga memberikan Gratifikasi dengan nilai seratus juta atau lebih kepada istri, anak atau keluarga/kerabat lain Pejabat Pemerintah Tertentu tersebut saat mereka ulang tahun. Jika pihak ketiga tersebut kemudian mengajukan permohonan izin kepada Pejabat Pemerintah Tertentu tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan/memberitahukan Konflik Kepentingan tersebut kepada atasannya.

8. Sumber Konflik Kepentingan Lainnya

Sumber Konflik Kepentingan dapat terjadi karena adanya kondisi sebagai berikut:

- a. Pejabat Pemerintahan Tertentu mengambil keputusan terhadap penilaian terhadap kinerja diri sendiri atau menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri. Misalnya memberikan penilaian sendiri terhadap kinerjanya atau menetapkan sendiri kenaikan gaji atau remunerasinya.

- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan sengaja dan di luar prosedur atau ketentuan, berhubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan pihak ketiga (seperti peserta pengadaan, pemohon perizinan, calon pegawai, atau pihak ketiga lainnya) yang sedang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya. 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* (orang yang diaudit) 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 Pemerintahan Tertentu memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi dan/atau melakukan tipu daya kepada orang lain. Misalnya memanfaatkan jabatan atau kuasanya untuk mendapatkan fasilitas mewah, atau dukungan politik di luar tugas dan kewenangannya.
- d. Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan aset jabatan/instansi yang dibawa/dikuasai di luar penggunaan tugas dan kewenangannya. Misalnya menggunakan mobil dinas di luar jam dinas untuk rekreasi keluarga ke luar kota.
- e. Pejabat Pemerintahan Tertentu memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau instansi yang diketahui/dikuasai demi kepentingan pribadi, di luar penggunaan tugas dan kewenangannya 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. Jabatan Rentan Konflik Kepentingan

Semua jabatan di mana pejabat memiliki kewenangan untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan, memiliki risiko Konflik Kepentingan. Namun demikian, ada jabatan-jabatan tertentu di mana 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. penyelidikan dan penyidikan;
9. penuntutan; atau
10. pengadministrasian perkara di pengadilan.

G. Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan secara bersama-sama oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu 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. Pengendalian Konflik Kepentingan Sebelum dan Menjelang Pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan

a. Pencatatan Daftar Kepentingan Pribadi

Pengendalian Konflik Kepentingan yang dilakukan jauh sebelum pengambilan keputusan dan/atau tindakan dimaksudkan untuk mengidentifikasi Konflik Kepentingan potensial yang kemungkinan terdapat pada setiap Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Pengendalian di sini dilaksanakan dengan pencatatan daftar kepentingan pribadi. Di dalam pencatatan daftar kepentingan pribadi ini, Pejabat Pemerintahan Tertentu mencatatkan, antara lain:

- 1) Identitas diri Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 2) Jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 3) Daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 4) Daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah di atas 1% (satu persen), aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp500,000,000,00 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat (beneficial ownership), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 5) Pekerjaan di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 6) Jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan Tertentu;
- 7) Afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan
- 8) Rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Pencatatan identitas keluarga dan kerabat terbatas pada keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan terkait dengan kewenangan yang dimiliki Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Misalnya, jika mertua Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki bisnis terkait alat-alat kesehatan dan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut memiliki wewenang mengambil Keputusan dan/atau tindakan terkait kepentingan bisnis alat-alat kesehatan, maka identitas mertuanya terbuat, 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 Pemerintahan Tertentu yang tugas dan wewenangnya tidak akan membuatnya mengambil Keputusan dan/atau Tindakan terkait langsung dengan anaknya.

Seperti halnya dengan identitas keluarga dan kerabat, tidak seluruh jenis pekerjaan di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan Tertentu harus dicatatkan dalam daftar kepentingan pribadi. Hanya pekerjaan yang terkait dengan tugas dan wewenangnya saja yang perlu dicatatkan.

Contoh, jika Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bekerja di kementerian yang mengurus bidang hukum dan hak asasi manusia 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 dimaksud 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 Pemerintahan Tertentu.

Contoh, Pejabat Pemerintah 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 Pemerintahan Tertentu yang memiliki usaha perhotelan, restoran atau pengadaan barang dan/atau jasa yang mungkin akan digunakan oleh tempat di mana 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 di kemudian hari menimbulkan Konflik Kepentingan, misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut akan mengambil keputusan tertentu yang dapat mempengaruhi nilai tanah dan/atau bangunan tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan/memberitahukan Konflik Kepentingan aktualnya.

Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 Pemerintahan Tertentu yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun.

Kewajiban tersebut tidak berlaku jika bidang usaha atau pekerjaan yang akan dilakukan tidak terkait dengan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut saat masih aktif bekerja. Prosedur dan mekanisme pencatatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Gubernur ini. Dalam hal Pejabat Pemerintah belum memiliki rencana pascapensiun, maka tidak ada hal yang perlu dicatatkan.

b. Deklarasi/Pemberitahuan Konflik Kepentingan

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan saat Pejabat Pemerintahan Tertentu berada pada situasi Konflik Kepentingan aktual/yang nyata. Deklarasi ini bertujuan agar Pejabat Pemerintahan Tertentu yang memiliki Konflik Kepentingan tidak menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.

Deklarasi/Pemberitahuan Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan ketentuan:

- 1) Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib melakukan deklarasi/pemberitahuan kepada Atasan Pejabat segera setelah mengetahui adanya situasi Konflik Kepentingan; dan
- 2) Pejabat Pemerintahan Tertentu dilarang untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan sebelum Atasan Pejabat menganalisis dan memutuskan ada tidaknya Konflik Kepentingan yang dideklarasikan/diberitahukan.

Dalam kondisi khusus atau tertentu, dan untuk menghindari hambatan bagi Pelayanan Publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi/pemberitahuan Konflik Kepentingan dapat dilakukan setelah pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

Sebagai contoh, Pejabat Pemerintahan Tertentu 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 tetap dapat dilakukan sehingga tidak menghambat pemberian pelayanan. Dalam situasi yang demikian, deklarasi Konflik Kepentingan harus dilakukan setelah keputusan dan/atau tindakan diambil dengan menjelaskan alasan mengapa tindakan/keputusan tetap diambil.

2. Pengendalian Konflik Kepentingan Sebagai Tindak Lanjut Deklarasi

Terhadap Konflik Kepentingan yang dideklarasikan/diberitahukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu, Atasan Pejabat perlu melakukan penilaiannya dengan memeriksa, meneliti dan menetapkan pengendalian Konflik Kepentingan sesuai dengan kasus serta situasi Konflik Kepentingan yang ada.

Penilaian di atas dilakukan untuk menentukan kemungkinan Konflik Kepentingan tersebut mempengaruhi netralitas atau kepercayaan publik dalam mengambil Keputusan/Tindakan. Dalam hal ini, perlu dilihat, misalnya besar-kecilnya keuntungan finansial yang dapat diperoleh Pejabat (atau keluarganya) jika Pejabat tersebut tetap akan mengambil/keputusan atau tindakan (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/Tindakan yang dapat diambil (misalnya terkait hubungan afiliasi), atau seberapa besar diskresi yang dimiliki Pejabat dalam mengambil Keputusan/Tindakan tersebut.

Dalam melakukan penilaian, Atasan Pejabat perlu pula mempertimbangkan besar/kecilnya dampak negatif yang mungkin timbul jika Keputusan/Tindakan yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan yang dideklarasikan/diberitahukan 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 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 yang akan diambil. Besar/kecilnya dampak negatif yang mungkin timbul dari Keputusan/Tindakan yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan dipengaruhi pula ada tidaknya mekanisme akuntabilitas lain yang dapat meminimalisasi kemungkinan penyalahgunaan dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan tersebut atau dampak negatif yang dihasilkannya.

Apabila menurut penilaian Atasan Pejabat tidak terdapat situasi Konflik Kepentingan atau situasi Konflik Kepentingan yang dideklarasikan/diberitahukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu

kemungkinan kecil akan terjadi sehingga mempengaruhi netralitasnya dalam mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan atau kemungkinan kecil akan memberikan dampak yang cukup besar/serius, maka Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan untuk melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

Apabila hasil penilaian oleh Atasan Pejabat menyimpulkan situasi Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut rentan atau beresiko mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan atau dapat menimbulkan dampak negatif yang cukup besar.

Berikut adalah pilihan-pilihan pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat dilakukan:

a. Penggantian atau Atasan Mengambil Alih Kewenangan

Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan dari Pejabat Pemerintahan sepanjang tidak terdapat Konflik Kepentingan atau kepada Pejabat Pemerintahan 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 Pemerintahan Tertentu dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan di mana yang bersangkutan berada pada situasi Konflik Kepentingan.
- 2) Upaya pengendalian ini dapat dilakukan dalam hal pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan dilakukan secara kolektif atau oleh tim (bukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu secara individu), di mana pembatasan satu atau beberapa Pejabat Pemerintahan Tertentu yang memiliki situasi Konflik Kepentingan, tidak akan mempengaruhi keabsahan Keputusan dan/atau Tindakan 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/tindakan.

Contohnya Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi anggota tim penilai/audit terhadap sebuah instansi di mana ada keluarganya yang menduduki jabatan cukup penting pada instansi yang dinilai tersebut. Dalam hal demikian, Atasan Pejabat dapat menetapkan bahwa Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan tidak dapat ikut

serta dalam memberikan pendapat dan hak suara untuk memutuskan hasil penilaian.

3. Pengendalian Konflik Kepentingan Sebagai Upaya Pencegahan

a. Pelepasan kepentingan pribadi

- 1) Dalam beberapa kondisi, Atasan Pejabat mungkin melihat adanya risiko yang tinggi untuk terjadinya Konflik Kepentingan Aktual dan/atau dapat berulang kondisi Konflik Kepentingan Aktual berkaitan dengan kepentingan pribadi yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu. Untuk mencegah terjadinya kondisi demikian, maka Atasan Pejabat dapat memberikan saran kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk melepaskan sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu terkait.
- 2) Pengendalian melalui pelepasan kepentingan pribadi dapat dilakukan, misalnya dalam hal Konflik Kepentingan yang sumbernya berupa kepentingan bisnis/finansial, pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok, dan adanya rangkap jabatan. Contoh: Pejabat Pemerintahan Tertentu menjabat pula sebagai komisaris pada BUMN dan Atasan Pejabat melihat bahwa kondisi tersebut memiliki risiko Konflik Kepentingan dengan tugas dan/atau kewenangannya sebagai Pejabat Pemerintahan Tertentu. Dalam kondisi demikian pejabat tersebut dapat disarankan untuk melepas jabatan komisarisnya.

b. Pergeseran

- 1) Dalam beberapa kondisi, Atasan Pejabat mungkin melihat kemungkinan adanya situasi Konflik Kepentingan yang akan terjadi secara berulang terhadap Pejabat Pemerintahan Tertentu. Oleh karena itu, Atasan Pejabat dapat menyarankan agar Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan dilakukan rotasi atau pergeseran ke unit kerja atau instansi lain di mana tugas dan/atau kewenangannya tidak berkaitan atau memiliki tingkat risiko Konflik Kepentingan yang lebih rendah dengan kepentingan pribadi yang dimilikinya.
Contoh: Pejabat Pemerintah yang menjadi pengambil keputusan tertinggi terkait pengawasan pelaksanaan izin pada suatu sektor memiliki perusahaan di mana perusahaannya tersebut merupakan salah satu obyek pengawasannya. Dalam kasus demikian, pejabat tersebut harus dipindah ke jabatan lain di mana tidak ada Konflik Kepentingan.
- 2) Bentuk pengendalian berupa pergeseran tidak dapat diterapkan saat Pejabat Pemerintahan mendeklarasikan adanya Konflik Kepentingan Aktual, namun sebagai upaya prevensi sebelum terjadi kembali Konflik Kepentingan Aktual di kemudian hari.

4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui Masa Tunggu

Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan tertentu, maka perlu ditetapkan adanya masa tunggu selama 2 (dua) tahun di mana dalam masa tunggu tersebut Pejabat Pemerintahan Tertentu yang masih aktif di Instansi Pemerintah tempat mantan Pejabat Pemerintah tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintah tersebut.

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

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/ 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	Fungsi	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

E. Hubungan atau Afiliasi Lainnya			
No.		Ya	Tidak
1.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi masyarakat, organisasi keagamaan, organisasi nirlaba, lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, yayasan atau organisasi sejenisnya?		
Jika iya, sebutkan			
Nama Organisasi:			
Posisi/Jabatan:			
		Ya	Tidak
2.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga, remoas hobi atau organisasi sejenisnya?		
Jika iya, sebutkan			
Nama Organisasi:			
Posisi/Jabatan:			
		Ya	Tidak
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?		
Jika iya, sebutkan			
Nama Institusi:			
Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan:			

F. Rencana Pasca Pensiun atau Pengundurkan diri			
No.		Ya	Tidak
1.	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?		
	Jika iya, uraikan rencana anda: Nama perusahaan dan/atau jenis usaha yang akan dibuat/bekerja: Posisi/Jabatan:		
	Jika iya, sebutkan Nama Institusi: 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)

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 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 tanggungjawab saya untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan pengelolaan Konflik Kepentingan.

(hari, tanggal, bulan, tahun)
Yang Melakukan Deklarasi
Ttd.
(nama lengkap)

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum,

Yonas Rumbabe, S.H., M.H.
Pembina Tk. I IV/b
NIP. 196801162001111001

GUBERNUR PAPUA BARAT,
CAP/TTD
DOMINGGUS MANDACAN