



KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 603 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN
PADA KEMENTERIAN AGAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa pengelolaan konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik merupakan salah satu agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- b. bahwa keputusan pejabat pemerintahan yang diambil berdasarkan situasi konflik kepentingan yang tidak dikelola dapat membawa kerugian pada kepentingan publik;
- c. bahwa Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan pada Kementerian Agama sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan hukum;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Menteri Agama tentang Pedoman Pengelolaan Konflik Kepentingan pada Kementerian Agama;
- Mengingat : 1. 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);
2. 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);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 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. 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);
 7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 8. Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 348);
 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1115) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 288);
 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 Agama Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1070);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI AGAMA TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN PADA KEMENTERIAN AGAMA.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pengelolaan Konflik Kepentingan pada Kementerian Agama sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan bagi Satuan Kerja dan unit pelaksana teknis pada Kementerian Agama dalam identifikasi, penaganganan, dan tindak lanjut atas konflik kepentingan.

KETIGA : Pada saat Keputusan ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan pada Kementerian Agama, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Juni 2025

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NASARUDDIN UMAR

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 603 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN
PADA KEMENTERIAN AGAMA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Benturan kepentingan merupakan akar dari tindak pidana korupsi. Benturan kepentingan yang tidak ditangani dengan baik akan memicu pada pelanggaran etika dan tindak pidana korupsi. Seiring dengan strategi nasional pencegahan korupsi, penanganan benturan kepentingan menjadi suatu keniscayaan.

Tujuan penanganan benturan kepentingan adalah menciptakan budaya pelayanan kepada masyarakat dengan mengatasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien; mencegah pengabaian pelayanan kepada masyarakat; dan mencegah tindakan KKN dengan menegakkan integritas pegawai sehingga terwujud Kementerian Agama yang bersih.

Kementerian Agama merupakan kementerian dengan jumlah Satuan Kerja mencapai lebih dari 4000 Satuan Kerja dan sebagian besar berhubungan dengan pelayanan langsung kepada masyarakat. Keputusan yang terpengaruh oleh adanya benturan kepentingan akan berpengaruh pula pada kepuasan masyarakat.

Jumlah Satuan Kerja yang besar ini, melibatkan pengelolaan anggaran yang besar pula. Hal ini menimbulkan potensi konflik kepentingan dan risiko kepentingan yang besar pula. Pedoman yang rinci dan dapat diterapkan akan memperkecil risiko yang mungkin timbul dari kondisi ini.

Saat ini Kementerian Agama telah memiliki pedoman penanganan benturan kepentingan yaitu Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan. Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan benturan Kepentingan perlu disempurnakan seiring terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Dari hasil pemantauan Inspektorat Jenderal, implementasi Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 belum dilaksanakan menyeluruh oleh seluruh Satuan Kerja dan pegawai pada Kementerian Agama. Hal ini disebabkan oleh kurang difahaminya materi pada Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015. Satuan Kerja dan pegawai memiliki interpretasi yang beragam dan menerapkan dengan proses yang beragam pula. Dengan demikian perlu dibuat konsep pedoman yang lebih mudah difahami baik dalam tata bahasa maupun pemilihan diksi yang digunakan.

Penyesuaian materi muatan Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 ini mendorong disusunnya Keputusan Menteri Agama yang baru tentang penanganan benturan kepentingan pada Kementerian Agama dengan fokus pada substansi pencegahan terjadinya benturan

kepentingan untuk mewujudkan *good governance* pada Kementerian Agama.

B. Maksud dan Tujuan

Keputusan ini dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam melakukan pengelolaan konflik kepentingan pada Kementerian Agama.

Keputusan ini mempunyai tujuan:

1. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat Pemerintahan dalam mengambil Keputusan dan/atau melakukan Tindakan Administrasi Pemerintahan;
3. memastikan adanya dukungan kelembagaan pada Kementerian Agama dalam rangka pengelolaan Konflik Kepentingan;
4. meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pejabat Pemerintahan dalam mengelola Konflik Kepentingan;
5. memperkuat sistem pengawasan internal dalam rangka mendukung pemerintahan yang berintegritas; dan
6. mengakomodasi partisipasi masyarakat guna terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui pengelolaan Konflik Kepentingan oleh Kementerian Agama.

C. Sasaran

Sasaran Konflik Kepentingan adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama.

D. Ruang Lingkup

Pedoman ini memuat uraian mengenai:

1. Jenis, Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan; dan
2. Pengelolaan Konflik Kepentingan.

E. Pengertian Umum

Dalam Keputusan 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. Tindakan Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disebut Tindakan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.
4. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara yang selanjutnya disebut Keputusan adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.
5. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.

6. Pejabat Pemerintahan Tertentu adalah Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat 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
8. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan Konflik Kepentingan pada Kementerian Agama.
9. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.
10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.
11. Inspektorat Jenderal adalah Inspektorat Jenderal pada Kementerian
12. Inspektur Jenderal adalah Inspektur Jenderal pada Kementerian

BAB II

JENIS, SUMBER DAN BENTUK KONFLIK KEPENTINGAN

A. Jenis Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan terbagi ke dalam 2 (dua) jenis:

1. Konflik Kepentingan Aktual

Konflik Kepentingan Aktual adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Contoh Konflik Kepentingan aktual misalnya, seorang Pejabat 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 (*beneficial ownership*) dari perusahaan tersebut.

Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual, Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat dengan mengisi formulir sesuai dengan Format 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

2. Konflik Kepentingan Potensial

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, seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurus bidang pendidikan madrasah sementara Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut juga berstatus sebagai pemilik madrasah.

Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual, setiap Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi yang terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial secara

berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan/atau setiap perubahan status kepegawaian dan/atau hubungan afiliasi.

Perubahan status kepegawaian dan/atau hubungan afiliasi meliputi:

- a. Pengangkatan dalam jabatan diantaranya promosi atau mutasi;
- b. Penugasan dalam Instansi Pemerintah atau di luar Instansi Pemerintah;
- c. Perubahan data keluarga, diantaranya pernikahan dan perceraian;
- d. Perubahan kepemilikan usaha, pekerjaan pasangan/anak, dan/atau rangkap jabatan;
- e. Pengangkatan sebagai Dewan Pengawas atau Dewan Komisaris; dan/atau
- f. Kondisi lainnya yang belum diungkapkan dalam daftar kepentingan pribadi sebelumnya yang mengakibatkan timbulnya potensi Konflik Kepentingan.

B. Sumber dan Bentuk 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.

Terdapat berbagai macam sumber Konflik Kepentingan yang mungkin terjadi ketika seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu mengambil keputusan dan/atau tindakan.

Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan Tertentu bersumber dari:

1. Kepentingan bisnis atau finansial;

Konflik ini dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam melaksanakan kewenangannya dipengaruhi oleh kepentingan bisnis atau finansial yang dimilikinya.

Bentuk Konflik Kepentingan bisnis atau finansial berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap keuntungan bisnis atau finansial Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Contoh-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 pembangunan pada Kementerian Agama dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi.
- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam menentukan pelaksanaan investasi pemerintah dimana perusahaan atau aset pribadi yang dimilikinya terkait dengan dan/atau akan mendapatkan keuntungan dari proses investasi tersebut. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan gedung Kankemenag yang berada di tanah milik Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan.
- c. Pejabat Pemerintah yang bertanggung jawab memproses izin pendirian usaha sengaja tidak memproses izin usaha yang dianggapnya, jika diberikannya, akan merugikan kepentingan bisnis pribadinya. Misalnya Pejabat Pemerintah tidak

memproses ijin mendirikan madrasah di suatu daerah karena Pejabat Pemerintah tersebut memiliki madrasah di daerah yang sama sehingga dikhawatirkan pemberian ijin tersebut akan mengurangi siswa di madrasahnyanya.

- 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 pada Kementerian Agama.

2. Hubungan keluarga dan kerabat;

Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat.

Yang dimaksud dengan “menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat” adalah dalam hal keluarga atau kerabat tersebut merupakan pihak 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;
- 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.

Pejabat Pemerintahan Tertentu yang berada pada situasi Konflik Kepentingan yang bersumber dari hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dijelaskan di atas harus mendeklarasikan kondisi tersebut kepada Atasan Pejabat, terlepas dari penilaian pejabat tersebut terkait ada tidaknya atau besar kecilnya konflik kepentingan. Contoh-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, rekrutmen atau promosi pegawai, atau proses lainnya di mana pihak terlibat masih memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Misalnya Pejabat Pemerintah menjadi penentu penilaian proses pengadaan dimana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut.

- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah dimana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu terlibat dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha pendirian madrasah dimana 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 lembaga amal zakat dimana pengurus lembaga yang bersangkutan merupakan saudara iparnya.

3. Hubungan afiliasi;

Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi, dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan afiliasi/hubungan dekat (*close related person*).

Bentuk Konflik Kepentingan berupa pengambilan keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan oleh Pejabat Pemerintahan yang dihadapkan dengan pihak, yang meliputi:

- 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 afiliasi pada dasarnya sama dengan Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, di mana Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan mungkin akan memberikan preferensi terhadap afiliasinya dalam mengambil keputusan dan/atau tindakannya, baik saat pihak yang memiliki hubungan 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 afiliasi (atau hubungan lain).

Namun demikian, tidak seluruh pihak yang disebutkan dalam butir a hingga f di atas otomatis akan dianggap pihak dimana Pejabat Pemerintah memiliki hubungan afiliasi yang dapat mengarah pada Konflik Kepentingan. Faktor penentu adanya hubungan afiliasi yang terkait Konflik Kepentingan utamanya adalah tingkat kedekatan hubungan antara Pejabat Pemerintah

dengan pihak terafiliasi. Kedekatan ini dapat dipengaruhi berbagai faktor, misalnya derajat hubungan struktural (dalam konteks hubungan dengan atasan dan bawahan) di pekerjaan sebelumnya, lama dan/atau intensitas hubungan, kualitas hubungan, ada-tidaknya hutang budi, pandangan publik atas hubungan keduanya, dan sebagainya.

Sebagai contoh, seorang Pejabat Pemerintahan pernah menjadi staf keuangan di sebuah Kantor Wilayah Kemenag provinsi yang memiliki banyak pegawai dan yang bersangkutan tidak pernah berhubungan langsung dengan Kepala Bidang pada Kantor Wilayah tersebut. Dalam konteks demikian, meski ada hubungan atasan-bawahan di antara keduanya, fakta hubungan tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini kecuali ada faktor lain yang menunjukkan kedekatan keduanya. Hal berbeda, misalnya jika Pejabat Pemerintahan tersebut merupakan mantan bawahan langsung atau, meski tidak langsung, kerap berhubungan dengan mantan atasannya di berbagai kegiatan. Dalam hal demikian, hubungan keduanya dapat dikategorikan hubungan afiliasi, meski, misalnya, Pejabat Pemerintah tersebut bisa jadi tidak menganggap memiliki hubungan dekat dengan mantan atasannya. Dalam kondisi demikian, Pejabat Pemerintahan tersebut tetap wajib mendeklarasikan Konflik Kepentingan dan menyerahkan keputusan untuk menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan administrasi pemerintahan terhadap mantan atasannya kepada Atasan Pejabat tersebut.

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

Bentuk hubungan istimewa lain, misalnya, hubungan yang melahirkan hutang budi, misalnya hubungan Pejabat Pemerintah 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 dekatnya tersebut, maka pejabat tersebut tidak dapat mengambil keputusan dan harus menyerahkannya pada Atasannya.

Pada dasar hubungan afiliasi terkait kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan semata tidak termasuk dalam definisi hubungan afiliasi. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak jarang ditemui fakta bahwa hal-hal tersebut dapat atau dianggap oleh masyarakat mempengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan, misalnya dalam penentuan mutasi atau promosi

kepegawaian. Untuk menghindari hal-hal tersebut, Pejabat Pemerintahan perlu memastikan bahwa Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang diambilnya terbebas dari sikap-sikap keberpihakan yang tidak sesuai dengan prinsip non-diskriminasi. 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 dapat saja mendeklarasikan hal tersebut kepada Atasannya.

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

Mengingat batasan Konflik Kepentingan, khususnya terkait dengan hubungan afisiliasi, 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 (*secondary employment/moonlighting*);

Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok 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.

Bentuk Konflik Kepentingan 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

Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok, antara lain:

- a. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan menunjuk perusahaan atau organisasi untuk mengerjakan proyek dari Kementerian Agama di mana dirinya juga bekerja (termasuk, misalnya, menjadi konsultan, atau komisaris) di perusahaan atau organisasi terkait.
- b. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki pekerjaan diluar 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 Kementerian Agama. Contoh: pegawai pengadaan

Kementerian Agama memberikan jasa konsultasi konstruksi pada suatu perusahaan.

- c. Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan waktu, fasilitas, aset atau informasi yang dimiliki oleh Kementerian Agama 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 rangkap jabatan;

Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan rangkap jabatan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam melaksanakan kewenangannya, berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingannya sebagai pejabat pada jabatan publik lain yang didudukinya.

Bentuk Konflik Kepentingan 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.

Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari situasi rangkap jabatan, antara lain:

- a. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana salah satu jabatan terkait memiliki fungsi yang berhubungan dengan pemberian izin atau pengawasan terhadap jabatan lain yang juga dipegangnya. Misalnya Pejabat Pemerintahan tertentu pada Kementerian Agama menjadi Ketua Lembaga Amil Zakat (LAZ) sehingga mempengaruhi objektivitas pejabat tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap LAZ tersebut.
 - b. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana salah satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu pada Kementerian Agama memobilisasi program-program pemerintah pusat untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut sedang menjabat sebagai Pejabat Gubernur.
 - c. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana keputusan dan/atau tindakan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu di Kementerian Agama terlibat dalam menentukan besaran tunjangan/remunerasi bagi pimpinan pada PTKN tertentu dimana di saat bersamaan dirinya merangkap sebagai dewan pengawas pada PTKN tersebut.
6. Penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*);

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

Bentuk Konflik Kepentingan 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

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

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

Karena adanya potensi penggunaan pengaruh dan/atau relasi mantan Pejabat Pemerintah dari jabatan lamanya di tempat baru untuk kepentingan pribadinya, maka dalam Keputusan ini 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 (*cooling off period*).

7. Penerimaan hadiah/gratifikasi;

Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/gratifikasi 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.

Bentuk Konflik Kepentingan 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.

Penerimaan hadiah, sekalipun itu diperbolehkan atau termasuk dalam gratifikasi yang dikecualikan (bukan suap) menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat menjadi sumber yang mempengaruhi kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan. Menurut Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, penerimaan gratifikasi, apabila berhubungan dengan jabatannya, merupakan suap, kecuali jika dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari hal itu dilaporkan ke KPK. Dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi oleh KPK, diatur pula kondisi-kondisi dimana kewajiban pelaporan tersebut dikecualikan, misalnya terkait dengan besaran nilai uang/barang/fasilitas yang nilainya tidak signifikan. Seperti pemberian hadiah tanda kasih dalam

upacara pernikahan, pesta ulang tahun, atau tradisi adat/keagamaan dll, berupa uang ataupun barang yang nilai jualnya paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian.

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

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, menurut peraturan ini, memiliki status sebagai penerimaan hadiah/gratifikasi di luar ketentuan Tindak Pidana Korupsi sehingga wajib mendeklarasikannya kepada atasan jika ia akan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi gratifikasi.

Ketentuan terkait gratifikasi sebagaimana dimaksud di atas berlaku pula jika gratifikasi tersebut, khususnya jika nilainya besar, diberikan kepada keluarga atau kerabat dengan Pejabat Pemerintah tersebut. Sebagai contoh, pihak ketiga memberikan gratifikasi dengan nilai seratus juta atau lebih kepada istri, anak atau keluarga/kerabat lain Pejabat Pemerintah tersebut saat mereka ulang tahun. Jika pihak ketiga tersebut kemudian mengajukan permohonan izin kepada Pejabat Pemerintah tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan tersebut kepada Atasannya

8. Sumber Konflik Kepentingan lainnya

Selain dari yang telah diuraikan di atas, 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 auditi 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/Kementerian Agama yang dibawa/dikuasai di luar penggunaan tugas dan kewenangannya. Misalnya menggunakan Barang Milik Negara (mobil dinas/motor dinas/laptop/kamera atau sejenisnya) di luar pelaksanaan tugas dan fungsi;
- e. Pejabat Pemerintahan Tertentu memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau Kementerian Agama yang diketahui demi kepentingan pribadi, di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya; dan
- f. Pejabat Pemerintahan Tertentu memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau Kementerian Agama 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

BAB III PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

A. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan

1. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian

Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian adalah Inspektur Jenderal Kementerian Agama. Inspektur Jenderal dapat membentuk Tim Pengelola Konflik Kepentingan pada tingkat Kementerian

Tugas Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian 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 kompilasi hasil pemantauan dan evaluasi internal pengelolaan Konflik Kepentingan kepada Menteri

2. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Satuan Kerja/UPT

Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Satuan Kerja/UPT adalah Pemimpin Satuan Kerja/UPT. Pemimpin Satuan Kerja/UPT dapat membentuk Tim Pengelola Konflik Kepentingan pada tingkat Satuan Kerja/UPT.

Tugas Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Satuan Kerja/UPT meliputi:

- a. melaksanakan 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 pemantauan dan evaluasi internal pengelolaan Konflik Kepentingan kepada Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Satuan Kerja/UPT

B. Pengelolaan Konflik Kepentingan

1. Pembangunan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan

Setiap Pengelola Konflik Kepentingan wajib melaksanakan kebijakan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan. Pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan sekurang-kurangnya meliputi:

a. Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan;

Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan dilakukan melalui penilaian risiko kemungkinan adanya kepentingan pribadi pada jabatan tertentu setiap Satuan Kerja.

Identifikasi dan manajemen risiko dilakukan oleh Satuan Kerja sesuai dengan jabatan yang terdapat pada masing-masing Satuan Kerja. Identifikasi dan penilaian risiko dilakukan sesuai format terlampir.

Identifikasi dan penilaian risiko dilakukan paling tidak 1 (satu) kali dalam setahun. Bagi Satuan Kerja yang belum melaksanakan Identifikasi risiko konflik kepentingan diwajibkan melakukan identifikasi risiko konflik kepentingan paling lambat enam (6) bulan Sejak pedoman terbit.

Hasil identifikasi risiko dilaporkan kepada Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian paling lambat enam (6) bulan setelah pedoman terbit sedangkan hasil penilaian risiko dilaporkan kepada Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan paling lambat pada bulan Desember tahun berjalan.

b. Pembentukan komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan;

Pembentukan komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan harus didukung oleh semua pemangku masing-masing di Kementerian Agama dari level pimpinan maupun pegawai.

Bentuk komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan Kementerian Agama meliputi prasyarat sebagai berikut:

- 1) Menetapkan Tim Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan yang diperlukan untuk menerapkan kebijakan pengelolaan Konflik Kepentingan.

- 2) Pimpinan Satuan Kerja Kementerian Agama harus memastikan bahwa Satuan Kerja nya memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang cukup berkaitan dengan pengelolaan pengaduan dan pengawasan terhadap Konflik Kepentingan.
 - 3) Sosialisasi komitmen dan peraturan yang mengatur mengenai pengelolaan Konflik Kepentingan.
 - c. Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan
Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan dilakukan melalui penetapan Tim Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
2. 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.
- Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan terdiri dari:
- a. Pencatatan daftar kepentingan pribadi (*registering interest*)
Pencatatan daftar kepentingan dimaksudkan agar Kementerian Agama mengetahui Konflik Kepentingan Potensial Pejabat Pemerintahan Tertentu sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu
Setiap Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan secara berkala satu kali dalam 1 (satu) tahun dan/atau setiap perubahan status kepegawaian dan/atau hubungan afiliasi.
Perubahan status kepegawaian dan/atau hubungan afiliasi meliputi:
 - 1) pengangkatan dalam jabatan diantaranya promosi atau mutasi;
 - 2) penugasan dalam Instansi Pemerintah atau di luar Instansi Pemerintah;
 - 3) perubahan data keluarga, diantaranya pernikahan dan perceraian;
 - 4) perubahan kepemilikan usaha, pekerjaan pasangan/anak, dan/atau rangkap jabatan;
 - 5) pengangkatan sebagai Dewan Pengawas atau Dewan Komisaris; dan/atau
 - 6) kondisi lainnya yang belum diungkapkan dalam daftar kepentingan pribadi sebelumnya yang mengakibatkan timbulnya potensi konflik kepentingan.
Pencatatan dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi melalui sistem teknologi informasi yang minimal memuat:
 - 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 diatas 1%, 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 lain 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 yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan Tertentu.

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.

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 diinformasikan, 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 (*beneficial ownership*), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya serta aset dalam Peraturan ini dimaksudkan untuk mencegah Konflik Kepentingan Potensial. Karenanya yang wajib dicatatkan hanyalah kepemilikan bisnis atau aset yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu. Contoh, Pejabat Pemerintah yang bekerja di kementerian memiliki saham di perusahaan yang bergerak di bidang layanan agama dan keagamaan, wajib mencatatkan kepemilikan sahamnya dalam daftar kepentingan pribadi. Demikian pula bagi Pejabat Pemerintahan Tertentu yang memiliki usaha, pengadaan barang dan/atau jasa yang mungkin akan digunakan oleh tempat dimana ia bekerja, wajib mendaftarkan usahanya dalam daftar kepentingan pribadi.

Terkait aset yang digunakan secara pribadi, seperti tanah dan bangunan atau kendaraan yang digunakan untuk kebutuhan pribadi, pada prinsipnya tidak perlu dicatatkan. Hanya saja, jika kepemilikan aset tersebut dikemudian hari menimbulkan Konflik Kepentingan, misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut akan mengambil keputusan tertentu yang dapat mempengaruhi nilai tanah dan/atau bangunan tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan 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 ketentuan dalam Keputusan ini. Dalam hal Pejabat Pemerintah belum memiliki rencana pasca pensiun, maka tidak ada hal yang perlu dicatatkan.

b. Deklarasi Konflik Kepentingan;

Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual.

Deklarasi ini bertujuan agar Pejabat Pemerintahan Tertentu yang memiliki Konflik Kepentingan tidak menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan. Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan ketentuan.

- 1) Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib melakukan deklarasi 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.

Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan di Kementerian Agama minimal memuat:

- 1) identitas diri Pejabat Pemerintahan;
- 2) jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
- 3) penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan;
- 4) penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang akan dilakukan;
- 5) pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan kepada atasan pejabat

Pejabat Pemerintah Tertentu menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada Atasan Pejabat

Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Pejabat Pemerintah mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan melalui Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan tetap disampaikan ke atasan Pejabat Deklarasi Konflik Kepentingan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu yang mengalami Konflik Kepentingan.

Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual, 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 kerja.

Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan.

Analisis Konflik Kepentingan dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan.

Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan, Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

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

- c. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;

Terhadap Konflik Kepentingan yang dideklarasikan 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, antara lain, menentukan kemungkinan (*likelihood*) 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 ia 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 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 meminimalisir 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 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.

Dalam hal 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:

- 1) 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;
- 2) Penggantian (*remove*) atau Atasan mengambil alih kewenangan

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.

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.

- 3) Pembatasan akses (*restrict*)

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 kolektif, 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.

Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara membatasi akses Pejabat Pemerintahan tertentu dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan dimana yang bersangkutan berada pada situasi Konflik Kepentingan.

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), dimana pembatasan satu atau beberapa Pejabat Pemerintahan Tertentu yang memiliki situasi Konflik Kepentingan, tidak akan mempengaruhi keabsahan Keputusan dan/atau Tindakan yang diambil.

Pembatasan akses yang dapat dilakukan termasuk diantaranya 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. Contoh: Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi anggota tim penilai/audit terhadap sebuah Satuan Kerja dimana ada keluarganya yang menduduki jabatan cukup penting pada Satuan Kerja 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.

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.

- d. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai Upaya Pencegahan
 - 1) Pelepasan kepentingan pribadi (*relinquishing personal interest*).
 - a) 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, Atasan Pejabat dapat memberikan saran kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk melepaskan sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan terkait.
 - b) 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. Dalam kondisi demikian pejabat tersebut dapat disarankan untuk melepas jabatan komisarisnya.
 - 2) Pergeseran (*rotation*).
 - a) Dalam beberapa kondisi, Atasan Pejabat mungkin melihat kemungkinan adanya situasi Konflik Kepentingan yang akan terjadi secara berulang terhadap Pejabat Pemerintah. Oleh karena itu, Atasan Pejabat dapat menyarankan agar Pejabat Pemerintah yang bersangkutan dilakukan rotasi atau pergeseran ke unit kerja atau Satuan Kerja lain dimana 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 dimana perusahaannya tersebut merupakan salah satu obyek pengawasannya. Dalam kasus demikian, pejabat tersebut dapat dipindah ke jabatan lain dimana tidak ada Konflik Kepentingan.

- b) Bentuk pengendalian berupa pergeseran (*rotation*) tidak dapat diterapkan saat Pejabat Pemerintahan mendeklarasikan adanya Konflik Kepentingan Aktual, namun sebagai upaya prevensi sebelum terjadi kembali Konflik Kepentingan Aktual di kemudian hari
- e. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu (*cooling off period*) mantan Pejabat Pemerintah;

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

Masa tunggu bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.

Dalam masa tunggu, Pejabat Pemerintahan Tertentu aktif di Kementerian Agama 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:

- 1) memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu;
- 2) mengikutsertakan mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
- 3) mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat Pemerintahan bekerja selama masa tunggu;
- 4) meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
- 5) proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat (*beneficial ownership*) sepanjang

terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pejabat Pemerintahan.

Sebagai contoh, dalam masa tunggu dimaksud, Pejabat Pemerintahan Tertentu yang berwenang untuk menerbitkan izin usaha travel haji dan umrah tidak dapat menerbitkan izin usaha kepada perusahaan travel haji dan umrah yang didirikan oleh mantan Pejabat Pemerintah yang sebelumnya bekerja di Kementerian atau Badan yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait haji dan umrah. Larangan yang sama berlaku bagi permohonan izin yang diajukan oleh perusahaan travel haji dan umrah dimana 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 Satuan Kerja/UPT untuk meminta konsultasi atau menyelenggarakan pelatihan dan asistensi, dimana mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan memiliki kapasitas untuk menjadi narasumber yang relevan yang sulit tergantikan

Dalam kondisi tertentu, pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu dapat dikecualikan sepanjang tidak mengandung pengaruh serta kepentingan pribadi dari mantan Pejabat Pemerintahan yang terkait

- f. Pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan
- Pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu mengenai arti penting pengelolaan Konflik Kepentingan

Setiap Satuan Kerja memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan. Pelatihan pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:

- 1) calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar; dan
- 2) Pejabat Pemerintah Tertentu pada pelatihan kepemimpinan.

Pelatihan pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan oleh Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Materi pelatihan pengelolaan Konflik Kepentingan minimal terdiri atas:

- 1) Jenis dan sumber konflik kepentingan pribadi yang harus dicatatkan dan dideklarasikan;
- 2) analisis dan manajemen risiko Konflik Kepentingan yang ditetapkan oleh Kementerian Agama;
- 3) tatacara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan
- 4) jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan Potensial dan Konflik Kepentingan Aktual.

Konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan Kementerian Agama.

Konsultasi dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip-prinsip pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat Pemerintahan Tertentu pada Kementerian Agama.

C. Pengawasan pengelolaan konflik kepentingan dan sanksi;

Pengawasan pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pengawasan pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan melalui:

1. pengawasan langsung Atasan pejabat kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan
2. pengaduan

Pengelolaan pengaduan berkaitan dengan dugaan konflik kepentingan mengacu pada Peraturan Menteri Agama mengenai pedoman penanganan pengaduan pada Kementerian Agama.

Satuan Kerja menyediakan mekanisme pengaduan, atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Sistem pengaduan harus menjamin adanya keamanan dan kerahasiaan bagi pelapor, termasuk jaminan perlindungan dari tindakan yang bersifat pembalasan dari terlapor atas pengaduan yang disampaikan.

Pengaduan wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelayanan publik.

3. Pengawasan oleh Inspektorat Jenderal

Pengawasan berkaitan dengan dugaan Konflik Kepentingan mengacu pada Peraturan Menteri Agama mengenai pedoman pengawasan internal pada Kementerian Agama.

D. Pemantauan dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pemantauan dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh pimpinan Satuan Kerja dan UPT. Pemantauan dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan secara berkala paling sedikit sekali dalam 1 (satu) tahun.

Pemantauan dan evaluasi sekurang-kurangnya memuat mengenai implementasi kebijakan pengelolaan Konflik Kepentingan, yakni:

1. ketersediaan dan kesesuaian petunjuk teknis tentang pengelolaan Konflik Kepentingan Satuan Kerja/UPT dengan Keputusan Menteri
2. ketersediaan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
3. ketersediaan identifikasi dan manajemen risiko;
4. capaian dan tantangan pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan;
5. kepatuhan Pejabat Pemerintahan dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta Atasan Pejabat Pemerintahan melakukan tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
6. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
7. tindak lanjut pengaduan terkait Konflik Kepentingan.

Tugas pelaporan oleh pimpinan Satuan Kerja atau Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik. Laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan disampaikan kepada Pejabat Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian. Pejabat Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian melakukan verifikasi dan

validasi laporan hasil pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan yang disampaikan oleh Satuan Kerja/UPT. Laporan hasil verifikasi dan validasi oleh Tim Pengelola Konflik Kepentingan Tingkat Kementerian disampaikan kepada Menteri. Disamping itu, laporan hasil pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan yang sudah disetujui oleh Menteri disampaikan melalui sistem teknologi informasi yang disediakan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

E. Apresiasi Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Satuan Kerja/UPT dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Menteri dapat memberikan apresiasi/penghargaan kepada Satuan Kerja dan UPT yang telah memberikan contoh baik dan berperan proaktif dalam upaya melaksanakan dan mengelola konflik kepentingan. Pemberian apresiasi/penghargaan dilaksanakan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan oleh Menteri.

BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pengelolaan Konflik Kepentingan yang diatur dalam Keputusan Menteri ini berlaku bagi Pengelolaan Konflik Kepentingan di seluruh Satuan Kerja dan UPT Kementerian Agama.

Dalam hal penerapan dan imlementasi di lingkungan Satuan Kerja, pengaturan mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan ditetapkan oleh pimpinan Satuan Kerja mengikuti Pengelolaan Konflik Kepentingan yang diatur dalam Keputusan Menteri ini.

BAB V PENUTUP

Pengelolaan Konflik Kepentingan membutuhkan komitmen dari semua pihak pada Kementerian Agama, terutama Pimpinan. Dengan adanya pedoman pengelolaan Konflik kepentingan, diharapkan agar Konflik Kepentingan dapat dihindari sehingga *good governance* pada Kementerian Agama akan tetap terjaga.

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,


NASARUDDIN UMAR

Format 1

Formulir Daftar Kepentingan Pribadi

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :

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

B.	Hubungan Bisnis dan Finansial			
	<i>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.</i>			
No.	Bentuk Kepemilikan	Nilai / Prosentase	Nama Badan Usaha / Lokasi Aset	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

C.	Pekerjaan Lain Di Luar Pekerjaan Pokok			
	<i>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.</i>			
No.	Bentuk Pekerjaan	Jabatan / Fungsi	Nama Perusahaan/ Institusi	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

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

E.	Hubungan atau Afiliasi Lainnya		
1.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi masyarakat, organisasi keagamaan, organisasi nirlaba, lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, yayasan atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak

	<p>Jika iya, sebutkan</p> <p>Nama Organisasi:</p> <p>Posisi/Jabatan:</p>		
2.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga, remoas hobi atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	<p>Jika iya, sebutkan</p> <p>Nama Organisasi:</p> <p>Posisi/Jabatan:</p>		
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
	<p>Jika iya, sebutkan</p> <p>Nama Institusi:</p> <p>Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan :</p>		
F.	Rencana Pasca Pensiun atau Pengundurkan diri		
	Apakah Anda sudah memiliki rencana kerja pasca pensiun atau pasca mengundurkan diri dari pejabat publik yang terkait dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	<p>Jika iya, uraikan rencana anda:</p> <p>Nama perusahaan dan/ atau jenis usaha yang akan dibuat/ bekerja:</p> <p>Posisi/Jabatan:</p> <p>Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan:</p>		

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)

Format 2

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.

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

Ttd.

(nama lengkap)

Format 3

Hasil Telaahan dan Penanganan atas Deklarasi Benturan Kepentingan
(diisi oleh Atasan Langsung)

1. Hasil Penilaian Risiko dan Aksi Penanganannya:

.....
...
.....
...
.....
...
.....
...

2. Informasi/pertimbangan lain (apabila ada)

.....
...
.....
...
.....
...
.....
...

3. Kesimpulan:

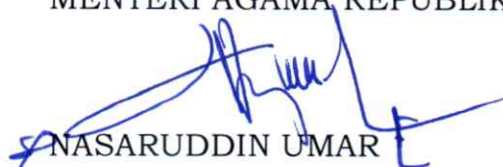
.....
...
.....
...
.....
...
.....
...

Bersama ini disertakan lembar penilaian atas Deklarasi Benturan
Kepentingan Insidental pegawai yang bersangkutan

(tempat), (tanggal) (bulan) (tahun)
Atasan Langsung,

(Nama Atasan Langsung)

MENTERI AGAMA REPUBLIK INDONESIA,


NASARUDDIN UMAR