

Naskah Urgensi
Rancangan Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pengelolaan dan
Penanganan Konflik Kepentingan

I. ISI

- a. BAB I Ketentuan Umum;
- b. BAB II Jenis, Sumber, Situasi, dan Pengelompokan Konflik Kepentingan;
- c. BAB III Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- d. BAB IV Penanganan;
- e. BAB V Pelaporan;
- f. BAB VI Sanksi, Apresiasi dan Perlindungan;
- g. BAB VII Ketentuan Penutup;

II. TUJUAN DAN DASAR PENYUSUNAN

A. Tujuan

1. Untuk melaksanakan Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 37 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 Tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, setiap instansi pemerintah dapat menetapkan petunjuk teknis mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan dalam rangka pengembangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan;
2. Memberikan pedoman bagi Pejabat Pemerintahan di lingkungan Kementerian untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
3. Memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Pejabat Pemerintahan di lingkungan Kementerian Kehutanan dalam melaksanakan penanganan Konflik Kepentingan secara transparan dan akuntabel.

B. DASAR PENYUSUNAN

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
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 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Kehutanan (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 130 Tahun 2013, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5432);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 292 Tahun 2014, 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);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
 8. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 202);
 9. Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 371);
 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 Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1002);

III. RUANG LINGKUP PENGATURAN

- a. Kementerian wajib melakukan kegiatan pencegahan terhadap Konflik Kepentingan melalui:
 - 1) Penerapan kode etik dan aturan perilaku;
 - 2) Pemutakhiran Standard Operasional Prosedur;
 - 3) Penyelenggaraan sosialisasi Konflik Kepentingan;
 - 4) Pengungkapan/deklarasi/pelaporan Konflik Kepentingan;
 - 5) Menjaga integritas, mendorong tanggung jawab pribadi, dan sikap keteladanan; dan
 - 6) Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap Konflik Kepentingan.
- b. Jenis, Sumber, Situasi, dan Pengelompokan Konflik
 - 1) Jenis Konflik Kepentingan meliputi konflik kepentingan aktual dan konflik kepentingan potensial.
 - 2) Sumber Konflik Kepentingan aktual dan potensial lingkup Kementerian meliputi:
 - a) kepentingan bisnis atau finansial;
 - b) hubungan keluarga dan kerabat;
 - c) hubungan afiliasi;
 - d) pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment/moonlighting*);
 - e) hubungan dengan rangkap jabatan;
 - f) penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*);
 - g) penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau
 - h) sumber Konflik Kepentingan lainnya (hubungan politik, pemerasan seksual, kepentingan jabatan, penggunaan fasilitas kantor; dan/atau pembiayaan dan pendanaan dari pihak ketiga.
 - 3) Situasi Konflik kepentingan disesuaikan dengan karakteristik Kementerian Kehutanan;
 - 4) Pengelompokan Konflik meliputi :
 - a) Bidang perencanaan;
 - b) Bidang kepegawaian;

- c) Bidang pelayanan informasi publik;
 - d) Bidang perizinan;
 - e) Bidang pengadaan barang/jasa (PB/J);
 - f) Bidang pengawasan; dan
 - g) Bidang penegakan hukum Kehutanan.
- c. Pengelolaan Konflik Kepentingan
- Pengelolaan Konflik Kepentingan mengacu pada sistem informasi yang dibangun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Demokrasi. Pengelolaan Konflik Kepentingan dalam dilakukan melalui pencegahan konflik kepentingan dan pengendalian konflik kepentingan.
- 1) Pencegahan konflik kepentingan setiap satuan kerja wajib :
 - a) Menyusun identifikasi dan manajemen risiko berkaitan dengan Konflik Kepentingan.
 - b) Menyusun strategi pencegahan Konflik Kepentingan di lingkungan unit kerjanya berdasarkan hasil identifikasi.
 - c) Membentuk komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan.
 - d) Menetapkan pejabat pelaksana pengelolaan Konflik Kepentingan.
 - 2) Pengendalian konflik kepentingan terdiri dari:
 - a) Register 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; dan
 - e) Pelatihan dan konsultasi pengelolaan konflik kepentingan.
 - 3) Bentuk pengendalian konflik merupakan tindak lanjut atas deklarasi konflik kepentingan melalui analisis konflik untuk menentukan penilaian besar/kecil, serius/tidak serius, berdampak/ tidak berdampak, dan kemungkinan mempengaruhi kualitas/netralitas keputusan atau tindakan yang akan diambil oleh Pejabat Pemerintahan akan dilanjutkan kepada penanganan konflik kepentingan.
- d. Penanganan Konflik terdiri dari mekanisme penanganan konflik kepentingan dan tindak lanjut penanganan konflik kepentingan.
- 1) mekanisme penanganan konflik kepentingan selain dari tindak lanjut atas deklarasi konflik kepentingan dapat juga berdasarkan dari pelaporan. Sarana pelaporan potensi terjadinya Konflik Kepentingan, Pejabat Pemerintahan, Mitra Kerja, dan/atau masyarakat yang mengetahui adanya situasi Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian, dapat melaporkan melalui atasan langsung, pimpinan satuan kerja dan media layanan pengaduan.
 - a) Penangan yang bersumber dari pengaduan atasan langsung dan pimpinan satuan disampaikan surat tertulis atau secara langsung dengan mengisi blanko, dilakukan telaah oleh pejabat pelaksana pengelolaan Konflik Kepentingan pada masing-masing satuan kerja melalui pemeriksaan internal dan hasilnya disampaikan kepada Inspektorat Jenderal.
 - b) Penangan yang bersumber dari pengaduan melalui media layanan pengaduan dilakukan telaah oleh Inspektorat Jenderal sesuai berdasarkan peraturan menteri yang mengatur tentang pengaduan Masyarakat lingkup Kementerian.
 - 2) Tindak Lanjut Penanganan Konflik Kepentingan atas pemeriksaan internal pimpinan Unit Organisasi dapat mengambil tindakan berupa:
 - a) Pengurangan (divestasi) kepentingan pribadi pegawai yang terlibat Konflik Kepentingan;
 - b) Penarikan (*recusal*) dari proses penetapan keputusan dimana situasi Konflik Kepentingan itu terjadi;

- c) Mutasi pegawai pada jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan; dan
 - d) Mengalihkan tugas dan tanggung jawab pegawai yang terlibat Konflik Kepentingan kepada pegawai lain yang dinilai tidak memiliki Konflik Kepentingan.
- e. Pelaporan
- 1) Pimpinan satuan kerja menyusun dan menyampaikan laporan penanganan Konflik Kepentingan kepada pimpinan Unit Organisasi masing-masing setiap 1 (satu) tahun sekali.
 - 2) Pimpinan Unit Organisasi melakukan kompilasi laporan penanganan Konflik Kepentingan dari satuan kerja di bawahnya, dan menyampaikan kepada Inspektorat Jenderal setiap 1 (satu) tahun sekali.
 - 3) Kompilasi laporan penanganan Konflik Kepentingan pada angka 2 diatas, disampaikan oleh Inspektur Jenderal kepada Menteri 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- f. Sanksi dan Apresiasi
- 1) Sanksi diberikan kepada Atasan, Pejabat Pemerintahan dengan ketentuan sebagaimana berikut:
 - a) Pejabat Pemerintahan yang tidak mencatatkan atau tidak memperbarui daftar kepentingan pribadi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan.
 - b) Pejabat Pemerintahan yang tidak melakukan deklarasi apabila terdapat Konflik Kepentingan.
 - c) Pejabat Pemerintahan yang tidak menjalankan keputusan pengendalian Konflik Kepentingan dari Atasan.
 - d) Atasan dari Pejabat Pemerintahan yang tidak menindaklanjuti deklarasi Konflik Kepentingan.
 - e) Atasan dari Pejabat Pemerintahan yang tidak secara aktif melakukan pengendalian Konflik kepentingan sedangkan patut diduga dirinya mengetahui bahwa Pejabat Pemerintahan yang menjadi lingkup tugas dan/atau kewenangannya berada pada situasi Konflik Kepentingan.
- Sanksi diberikan apabila tidak melaksanakan hal – hal tersebut diatas dapat diberikan sanksi berupa disiplin pegawai dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Apabila pada saat penanganan ditemukan indikasi pelanggaran tindak pidana dilanjutkan proses penanganannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- 2) Apresiasi dapat diberikan kepada Pejabat Pemerintahan yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung pengelolaan Konflik Kepentingan dan dalam bentuk bagian capaian kinerja kepada Pejabat Pemerintahan.
- g. Ketentuan Penutup
- Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan, dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

IV. PROGRES PENYUSUNAN

1. Rancangan Peraturan Menteri Kehutanan ini masuk sebagai program prioritas Progsun Permehut lingkup Kementerian Kehutanan.
2. Rancangan Peraturan Menteri Kehutanan ini telah dibahas beberapa kali dengan melibatkan Eselon I lingkup KLHK dan K/L terkait seperti Kementerian PAN dan RB.

V. ISU KRUSIAL

Jika Peraturan Menteri Kehutanan ini tidak segera diterbitkan, beberapa potensi masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Bahwa peraturan menteri ini sebagai upaya untuk pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.
2. Bahwa peraturan menteri ini untuk mencegah, dan mengatasi Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian.
3. Bahwa dengan tidak tersusunnya peraturan menteri ini akan berdampak pada penilaian reformasi dan birokrasi Kementerian Kehutanan.
4. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan saat ini.