



WALI KOTA BANJARMASIN  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN  
NOMOR 69 TAHUN 2026  
TENTANG  
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARMASIN,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa, diperlukan pengelolaan konflik kepentingan untuk menjaga objektivitas, profesionalitas, dan kepentingan umum dalam penyelenggaraan pemerintahan;
  - b. bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat terjadi situasi konflik kepentingan yang berpotensi mempengaruhi objektivitas dan profesionalitas dalam pengambilan keputusan dan/atau pelaksanaan tugas, sehingga diperlukan pengelolaan konflik kepentingan secara efektif dan berkelanjutan;
  - c. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024, setiap instansi pemerintah wajib membangun sistem pengelolaan konflik kepentingan yang terintegrasi;
  - d. bahwa Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 92 Tahun 2020 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan nasional, khususnya mengenai standar pengelolaan konflik kepentingan, sehingga perlu diganti;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. 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);
  4. 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);
  5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);  
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);
  6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2024 Nomor 815);
  8. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 95).

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan:      PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA**

## **BANJARMASIN.**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Banjarmasin;
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota Banjarmasin sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Banjarmasin;
3. Wali Kota adalah Wali Kota Banjarmasin;
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah;
6. Pejabat Pemerintahan adalah ASN, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
7. 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;
8. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh pejabat pemerintahan;
9. 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;
10. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara yang selanjutnya disebut Keputusan adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan;
11. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi;
12. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di Perangkat Daerah yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan di Perangkat Daerah;
13. Koordinator Pengelola Konflik Kepentingan Perangkat Daerah adalah petugas yang ditunjuk oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan berdasarkan surat tugas dari masing-masing Perangkat Daerah yang bertanggungjawab sebagai pengelola administrasi dan pengarsipan data aparatur sipil negara sesuai dengan tempat penugasannya;
14. Konflik Kepentingan Aktual adalah situasi di mana kepentingan pribadi seseorang seperti hubungan keluarga, kepentingan finansial, atau bisnis sampingan sudah secara nyata mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab publik atau profesionalnya;

15. Konflik Kepentingan Potensial adalah situasi di mana seorang aparatur sipil negara, penyelenggara negara atau profesional memiliki kepentingan pribadi seperti hubungan keluarga, kepemilikan saham, atau keterlibatan organisasi yang saat ini belum memengaruhi pelaksanaan tugas, namun di masa depan berpotensi memengaruhi objektivitas dan integritasnya jika orang tersebut dihadapkan pada tugas yang berkaitan dengan kepentingan pribadinya tersebut;
16. Kebijakan *Zero Tolerance* adalah kebijakan yang menyatakan tidak memberikan toleransi terhadap tindakan pelanggaran tertentu yang telah ditetapkan dan mewajibkan dilakukannya penanganan serta penindakan secara tegas, konsisten, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini menjadi pedoman dalam rangka Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- (2) Pedoman Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh Pejabat Pemerintahan.

#### Pasal 3

Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah 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;
- c. memastikan adanya dukungan kelembagaan pada Perangkat 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 Perangkat 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, Pejabat Pemerintahan dapat mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat;
- (2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pemerintahan dapat mencatatkan daftar kepentingan pribadi yang terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial

secara berkala.

**Bagian Kedua**  
**Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan**  
**Pejabat Pemerintahan**

**Pasal 6**

Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan bersumber dari:

- a. kepentingan bisnis atau finansial;
- b. hubungan keluarga dan kerabat;
- c. hubungan afiliasi karena hubungan keluarga (sedarah/semenda), hubungan bisnis atau kepemilikan, hubungan kerja/kedinasan;
- 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 ketika 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 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 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 ketika 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 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 dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat Pemerintahan;**
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pejabat Pemerintahan yang dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat Pemerintahan.**

#### **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 dalam melaksanakan kewenangannya, berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingannya sebagai pejabat pada jabatan publik lain yang didudukinya;**
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pejabat Pemerintahan 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 dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan Pejabat Pemerintahan;**
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud 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 Pemerintahan atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap oleh peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan;**
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pejabat Pemerintahan yang dipengaruhi oleh pemberian hadiah/gratifikasi yang diperbolehkan menurut peraturan perundang-undangan dari pihak baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan Keputusan dan/atau Tindakan.**

#### **Pasal 14**

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

- a. 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 memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
- d. Pejabat Pemerintahan menggunakan aset jabatan atau instansi di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;
- e. Pejabat Pemerintahan 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 melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **BAB III**

## **PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN**

### **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) Pengembangan instrumen kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan;
  - b. pembentukan komitmen bersama; dan
  - c. penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (3) Dalam hal dibutuhkan, setiap Perangkat Daerah dapat menetapkan petunjuk teknis mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan dalam pengembangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

#### **Pasal 17**

- (1) Petunjuk teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) merupakan pedoman teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan pada masing-masing Perangkat Daerah;
- (2) Petunjuk teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memuat:
  - a. proses teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan yang terdiri atas:

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 Perangkat Daerah; dan
  - d. tata cara pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan pada Perangkat Daerah.

#### Pasal 18

- (1) Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan melalui penilaian risiko potensi kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan setiap Perangkat Daerah;
- (2) Penilaian risiko potensi kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan pada setiap Perangkat Daerah.

#### Pasal 19

- (1) Pembentukan komitmen bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b harus didukung oleh seluruh ASN masing-masing Perangkat Daerah dari level pimpinan maupun pegawai;
- (2) Bentuk komitmen bersama Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 setiap 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;
  - c. sosialisasi komitmen dan peraturan yang mengatur mengenai Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
  - d. menunjuk Koordinator Pengelola Konflik Kepentingan di Perangkat Daerah tersebut.
- (3) Penunjukan Koordinator Pengelola Konflik Kepentingan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d adalah untuk mengevaluasi:
  - a. mitigasi resiko konflik kepentingan;
  - b. pernyataan kepentingan; dan
  - c. deklarasi kepentingan, secara berkala setahun sekali;
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikoordinasikan dan dilaporkan secara berkala setiap tahunnya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan dan dilaporkan secara berjenjang ke kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

#### Pasal 20

- (1) Inspektur Daerah bertindak sebagai koordinator Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan tingkat Daerah sesuai dengan wilayah pemeriksaan, dengan tugas:

- a. mengelola sistem pencatatan daftar kepentingan pribadi;
  - b. memberikan asistensi dan konsultasi bagi pejabat pemerintahan; dan
  - c. menyusun laporan monitoring dan evaluasi tahunan.
- (2) Penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c dilakukan melalui pemberian tugas melekat kepada pimpinan unit kerja pengawasan internal masing masing Perangkat Daerah;
- (3) 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.

### Bagian Ketiga Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

#### Pasal 21

Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b terdiri atas:

- a. pencatatan daftar kepentingan pribadi;
- b. deklarasi Konflik Kepentingan;
- c. pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
- d. pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan pejabat pemerintah; dan
- e. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

### BAB IV PELAKSANAAN PENGELOLAAN

#### Pasal 22

- (1) Setiap Pejabat Pemerintahan wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
- (2) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sistem teknologi informasi/tautan yang disediakan oleh Pemerintah Daerah atau Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- (3) Pencatatan daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan agar Perangkat Daerah mengetahui Konflik Kepentingan potensial Pejabat Pemerintahan sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan;
- (4) Daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat identitas keluarga, kepemilikan saham/aset strategis, dan rencana kerja pasca pensiun;
- (5) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi melalui sistem teknologi informasi paling sedikit memuat:
  - a. identitas diri Pejabat Pemerintahan;
  - b. jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
  - c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi

- Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan;
- d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1% (satu persen), aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000,00 (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;
  - e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan;
  - f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan;
  - g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan; dan
  - h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan yang disampaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan.
- (6) Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan informasi publik dan wajib dipublikasikan, kecuali data pribadi yang tidak dapat dipublikasikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 23

- (1) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual, Pejabat Pemerintahan wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat sebelum mengambil Keputusan;
- (2) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pemerintahan menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat;
- (3) Atasan Pejabat wajib memeriksa dan menetapkan bentuk pengendalian konflik kepentingan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak deklarasi diterima;
- (4) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b dan pada ayat (1) dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pejabat Pemerintahan yang mengalami Konflik Kepentingan;
- (5) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan;
- (6) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan;
- (7) Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
- (8) Atasan Pejabat menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c;
- (9) Atasan Pejabat dapat secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh Pejabat Pemerintahan meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan;

- (10) Selain deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pemerintahan yang ditugaskan dan/atau terlibat dalam proses yang sangat rentan terhadap Konflik Kepentingan wajib menyampaikan deklarasi sebelum melaksanakan tugas, mengambil Keputusan, dan/atau melakukan Tindakan;
- (11) Dalam hal Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tidak memiliki Konflik Kepentingan, deklarasi dilakukan dalam bentuk pernyataan tidak memiliki Konflik Kepentingan;
- (12) Dalam hal Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) memiliki atau mengetahui adanya Konflik Kepentingan, Pejabat Pemerintahan wajib menyampaikan deklarasi Konflik Kepentingan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
- (13) Deklarasi sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dilakukan pada awal keterlibatan Pejabat Pemerintahan dalam suatu proses yang sangat rentan terhadap Konflik Kepentingan dan diperbarui apabila terdapat perubahan keadaan yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan;
- (14) Daftar Proses yang sangat rentan terhadap Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 24

- (1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (7) meliputi:
  - a. dalam hal tidak terdapat Konflik Kepentingan aktual atau situasi Konflik Kepentingan tidak berdampak besar sehingga tidak akan mempengaruhi netralitas dan kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan, Atasan Pejabat memerintahkan Pejabat Pemerintahan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya;
  - b. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan dari Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan; dan/atau
  - 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 kolegal, Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pejabat Pemerintahan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan 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 Pemerintahan untuk mencegah terjadinya Konflik Kepentingan aktual secara berulang di masa yang akan datang.

#### Pasal 25

- (1) Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan;
- (2) Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap disampaikan ke Atasan

Pejabat.

#### Pasal 26

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan di Perangkat Daerah paling sedikit 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; dan
  - e. pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan kepada Atasan Pejabat.
- (2) Pejabat Pemerintah menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Atasan Pejabat;
- (3) Pejabat pemerintah mengunggah salinan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melalui Sistem teknologi informasi yang disediakan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

#### Pasal 27

- (1) Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf d, untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
- (2) Mantan Pejabat Pemerintahan yang telah berhenti atau pensiun dilarang menggunakan pengaruh jabatan lamanya untuk kepentingan pribadi selama masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
- (3) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu 2 (dua) tahun terhitung setelah Pejabat Pemerintahan berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya;
- (4) Pejabat Pemerintahan aktif dilarang memberikan perlakuan istimewa kepada mantan Pejabat Pemerintahan dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2);
- (5) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun;
- (6) Dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Pemerintahan aktif di Perangkat Daerah tempat mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu tersebut, meliputi:
  - a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu;
  - b. mengikutsertakan mantan Pejabat Pemerintahan 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 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.
- (7) Dalam kondisi tertentu, pengendalian Konflik Kepentingan yang meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d dapat dikecualikan sepanjang tidak mengandung pengaruh serta kepentingan pribadi dari mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu.

#### Pasal 28

- (1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf e dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat Pemerintahan mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- (2) Setiap Perangkat Daerah memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 29

- (1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilaksanakan bagi:
  - a. calon pegawai ASN pada pelatihan dasar; dan
  - b. Pejabat Pemerintahan pada pelatihan kepemimpinan.
- (2) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh:
  - a. Perangkat Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
  - b. Perangkat Daerah secara mandiri sesuai kebutuhan dan karakteristik kelembagaan; dan
  - c. Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pembinaan dan pengawasan sebagai pelaksana mandatori atau koordinator Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan tingkat daerah.
- (3) Materi pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 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. tatacara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan
  - d. jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan potensial dan Konflik Kepentingan aktual.

#### Pasal 30

- (1) Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan setiap Perangkat Daerah;
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat Pemerintahan pada Perangkat Daerah.

## **BAB V**

### **PENGAWASAN, SANKSI DAN PENGHARGAAN**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan**

##### **Pasal 31**

- (1) Pengawasan pengelolaan konflik kepentingan dilakukan melalui:
  - a. pengawasan langsung oleh Atasan Pejabat kepada Pejabat Pemerintahan; dan
  - b. mekanisme pengaduan masyarakat yang diintegrasikan ke dalam sistem *whistleblowing* pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan.
- (2) Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

##### **Pasal 32**

- (1) Setiap Perangkat Daerah wajib menyediakan mekanisme pengaduan, atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- (2) Mekanisme pengaduan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diintegrasikan ke dalam mekanisme pengaduan 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 Kedua**

#### **Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan**

##### **Pasal 33**

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh pimpinan Perangkat Daerah 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 minimal 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan untuk diteruskan kepada Menteri melalui sistem teknologi informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Sanksi Konflik Kepentingan

#### Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah menerapkan Kebijakan *Zero Tolerance* terhadap setiap Tindakan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan secara sengaja dalam situasi Konflik Kepentingan;
- (2) Kebijakan *Zero Tolerance* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan komitmen Pemerintah Daerah untuk tidak memberikan toleransi terhadap Pejabat Pemerintahan yang dengan sengaja:
  - a. tidak mencatatkan kepentingan pribadi sebagaimana kewajibannya;
  - b. tidak mendeklarasikan Konflik Kepentingan Aktual yang diketahuinya;
  - c. tetap mengambil Keputusan dan/atau melakukan Tindakan dalam keadaan Konflik Kepentingan Aktual tanpa pengendalian dari Atasan Pejabat;
  - d. memberikan informasi yang tidak benar dalam daftar kepentingan pribadi dan/atau deklarasi Konflik Kepentingan;
  - e. memanfaatkan jabatan, kewenangan, informasi, aset, atau fasilitas Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain;
  - f. mempengaruhi atau mengarahkan proses pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan untuk memberikan keuntungan yang tidak semestinya kepada diri sendiri dan/atau pihak lain;
  - g. melakukan Tindakan pembalasan, intimidasi, ancaman, diskriminasi, atau Tindakan lain yang merugikan pelapor; dan/atau
  - h. melakukan Tindakan lain yang merupakan penyalahgunaan wewenang dalam situasi Konflik Kepentingan.
- (3) Kebijakan *Zero Tolerance* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan prinsip:
  - a. objektivitas;
  - b. profesionalitas;
  - c. proporsionalitas;
  - d. akuntabilitas;
  - e. keadilan;
  - f. perlindungan terhadap pelapor; dan
  - g. kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penerapan Kebijakan *Zero Tolerance* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan hak Pejabat Pemerintahan untuk memperoleh klarifikasi, pembelaan diri, dan proses pemeriksaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 35

- (1) Dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan dapat diketahui melalui:
  - a. hasil pengawasan Atasan Pejabat;
  - b. deklarasi Konflik Kepentingan;
  - c. pengaduan masyarakat;
  - d. pengaduan pegawai;
  - e. hasil monitoring dan evaluasi; dan/atau
  - f. hasil pengawasan aparat pengawasan intern pemerintah.
- (2) Terhadap dugaan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

dilakukan mekanisme:

- a. penerimaan dan pencatatan informasi atau pengaduan;
  - b. verifikasi awal terhadap kelengkapan dan kebenaran informasi;
  - c. klarifikasi kepada pihak yang terkait;
  - d. pemeriksaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. penetapan kesimpulan hasil pemeriksaan; dan
  - f. tindak lanjut berupa pembinaan, Tindakan pengendalian, dan/atau pengenaan sanksi.
- (3) Dalam hal hasil pemeriksaan menunjukkan adanya pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, dan/atau pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya, hasil pemeriksaan disampaikan kepada pejabat yang berwenang untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan menunjukkan adanya indikasi tindak pidana, penanganannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (5) Identitas pelapor dan informasi yang berkaitan dengan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijaga kerahasiaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

- (1) Pejabat Pemerintahan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pengelolaan Konflik Kepentingan dikenai Tindakan sesuai dengan tingkat dan dampak pelanggaran;
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
- a. pembinaan;
  - b. teguran;
  - c. kewajiban memperbaiki atau melengkapi daftar kepentingan pribadi dan/atau deklarasi Konflik Kepentingan;
  - d. pengalihan atau penggantian dari proses pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan;
  - e. pembatasan akses terhadap informasi, dokumen, atau kewenangan tertentu;
  - f. pengenaan sanksi disiplin;
  - g. pengenaan sanksi atas pelanggaran kode etik; dan/atau
  - h. Tindakan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam menentukan Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat yang berwenang mempertimbangkan:
- a. tingkat kesengajaan;
  - b. dampak pelanggaran;
  - c. adanya keuntungan pribadi dan/atau keuntungan bagi pihak lain;
  - d. frekuensi atau pengulangan pelanggaran;
  - e. sikap kooperatif selama proses pemeriksaan; dan
  - f. keadaan lain yang relevan.

#### Bagian Keempat Penghargaan Pengelolaan Konflik Kepentingan

#### Pasal 37

- (1) Pemberian penghargaan bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat Pemerintah dan Perangkat Daerah dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan;
- (2) Penghargaan diberikan kepada Pejabat Pemerintahan dan/atau Perangkat Daerah yang menunjukkan kepatuhan keteladanan dan berperan aktif

dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan;

- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif, terukur, transparan dan akuntabel.

#### **Pasal 38**

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dapat diberikan kepada Pejabat Pemerintahan dan/atau Perangkat Daerah berdasarkan penilaian atas:
  - a. kepatuhan dalam pencatatan daftar kepentingan pribadi;
  - b. kepatuhan dalam melakukan deklarasi Konflik Kepentingan;
  - c. ketepatan dan kualitas tindak lanjut terhadap deklarasi Konflik Kepentingan;
  - d. peran aktif dalam identifikasi dan mitigasi risiko Konflik Kepentingan;
  - e. kontribusi dalam pencegahan dan pengendalian Konflik Kepentingan;
  - f. keteladanan dalam menjaga integritas dan objektivitas; dan/atau
  - g. inovasi dalam pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
  - a. piagam penghargaan;
  - b. pengakuan atau publikasi sebagai praktik baik;
  - c. pencantuman sebagai bagian dari penilaian kinerja;
  - d. pemberian apresiasi kepada Perangkat Daerah dalam evaluasi reformasi birokrasi; dan/atau
  - e. bentuk penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

#### **Pasal 39**

- (1) Penilaian pemberian penghargaan dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
- (2) Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan melakukan pengumpulan dan verifikasi data sebagai bahan penilaian;
- (3) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan;
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan melakukan koordinasi dan evaluasi terhadap hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3);
- (5) Pemberian penghargaan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 40**

Mekanisme Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 39 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### **BAB VI KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 41**

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 92 Tahun 2020 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin (Berita Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2020 Nomor 93), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 42

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Banjarmasin.

Ditetapkan di Banjarmasin  
pada tanggal 26 Agustus 2026

WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR

Diundangkan di Banjarmasin  
pada tanggal 26 Agustus 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN



ICHROM MUFTEZAR

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN

NOMOR 70

LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA BANJARAMASIN  
NOMOR 69 TAHUN 2026  
TENTANG  
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA  
BANJARMASIN

**MEKANISME PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN**

**A. Tujuan Pengelolaan Konflik Kepentingan**

Salah satu agenda reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan mengelola Konflik Kepentingan dalam pengambilan keputusan publik. Sebagaimana secara umum dipahami, 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 (*vested interest*) di luar dari kepentingan publik. Adanya kepentingan tertentu inilah yang dikenal dengan istilah Konflik Kepentingan.

Pada hakekatnya, 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

Karena itu penting diatur adanya tata cara atau mekanisme pengelolaan Konflik Kepentingan. Pengelolaan ini diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik kepentingan serta memastikan adanya kepercayaan publik (*public confidence*) terhadap pejabat pemerintah dan Perangkat Daerah.

**B. Jenis Konflik Kepentingan**

Jenis Konflik Kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Konflik Kepentingan Aktual adalah situasi di mana kepentingan pribadi seseorang (seperti hubungan keluarga, kepentingan finansial, atau bisnis sampingan) sudah secara nyata memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab publik atau profesionalnya. Kondisi ini terlihat dari adanya kepentingan pribadi dari Pejabat Pemerintahan untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain yang secara nyata telah mempengaruhi pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.  
Contoh Konflik kepentingan aktual misalnya, seorang Pejabat Pemerintahan yang bertanggungjawab 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.
2. Konflik Kepentingan Potensial adalah situasi di mana seorang aparatur sipil negara, penyelenggara negara atau profesional memiliki kepentingan pribadi (seperti hubungan keluarga, kepemilikan saham, atau keterlibatan organisasi) yang saat ini belum memengaruhi pelaksanaan tugas, namun di masa depan berpotensi memengaruhi objektivitas dan integritasnya jika orang tersebut dihadapkan pada tugas yang berkaitan dengan kepentingan pribadinya tersebut. Kondisi adanya kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan 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 akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurus sektor kesehatan sementara Pejabat Pemerintahan tersebut juga berstatus sebagai komisaris/direksi perusahaan di bidang farmasi;
  - b. menjelang akhir jabatannya seorang Pejabat Pemerintahan yang mengambil keputusan membuka impor jenis komoditas tertentu dimana Pejabat Pemerintahan 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 yang berwenang mengambil keputusan untuk membuka impor jenis komoditas tertentu dimana Pejabat Pemerintahan tersebut, setelah berhenti menjabat, berencana akan bekerja atau mendirikan perusahaan ekspor-impor yang bergerak pada jenis komoditas tertentu tersebut;
  - d. seorang Pejabat Pemerintahan akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurus sektor kesehatan sementara Pejabat Pemerintahan tersebut juga berstatus sebagai komisaris/direksi perusahaan di bidang farmasi.
3. 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 yang dapat mempengaruhi ketidakberpihakan dan kualitas pengambilan keputusan dan/atau tindakannya.

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

Berikut ini adalah beberapa sumber Konflik Kepentingan dan contoh-contohnya:

1. Kepentingan bisnis atau finansial.

Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan dalam melaksanakan kewenangannya memiliki kepentingan bisnis atau kepentingan finansial terkait dirinya dan/atau orang lain. Contoh- contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial, antara lain:

- a. Pejabat Pemerintahan ikut melakukan pengawasan dan atau menentukan hasil pengawasan atas pengerjaan sebuah proyek dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi;
- b. Pejabat Pemerintahan 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 ikut pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan smelter berada di tanah milik Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan;
- c. Pejabat Pemerintah yang bertanggungjawab 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 Pemerintah tersebut memiliki restoran di daerah yang sama sehingga dikhawatirkan pemberian ijin tersebut akan mengurangi penjualan makanan di restorannya;

- d. Pejabat Pemerintahan 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 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 ketika Pejabat Pemerintahan, 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 secara langsung memiliki kebutuhan dengan kewenangan Pejabat Pemerintahan tersebut, atau dalam hal keluarga atau kerabat tersebut mewakili, menerima kuasa, bekerja dan/atau mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang membutuhkan kewenangan Pejabat Pemerintahan 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 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 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 menjadi salah seorang anggota Tim uji kelayakan lingkungan dari perusahaan milik menantunya. Contoh lain, Pejabat Pemerintah menjadi penentu penilaian proses pengadaan dimana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut;
- b. Pejabat Pemerintahan ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah dimana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya. Misalnya Pejabat Pemerintahan terlibat dalam

pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha pertambangan dimana terdapat perusahaan milik anak saudara kandung dari Pejabat Pemerintahan di dalamnya;

- c. Pejabat Pemerintahan 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 mewakili pemerintah dalam proses penyelesaian sengketa hukum dimana kuasa hukum dari pihak yang berkepentingan merupakan sepupu dari Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan. Contoh lain, Pejabat Pemerintahan ikut berperan dalam proses pemeriksaan pajak suatu perusahaan dimana konsultan pajak dari perusahaan yang bersangkutan merupakan saudara iparnya.

### 3. Hubungan Afiliasi.

Konflik kepentingan dapat pula terjadi antara Pejabat Pemerintahan dengan pihak lain yang memiliki hubungan dekat dengannya (*close related person*), antara lain:

- 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 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 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 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 butir 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 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.

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 obyektifitas 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

Penjabat 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 atau Atasan Pejabat, perlu adanya sarana konsultasi yang memadai dari Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

4. Pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment/ moonlighting*). Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya.

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

- a. Pejabat Pemerintahan ikut mengambil keputusan menunjuk perusahaan atau organisasi untuk mengerjakan proyek dari Perangkat Daerah nya di mana dirinya juga bekerja (termasuk, misalnya, menjadi konsultan, atau komisaris) di perusahaan atau organisasi terkait;
- b. Pejabat Pemerintahan 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 instansi Pejabat Pemerintah tersebut bekerja. Contoh: pegawai pengadaan Kementerian PUPR memberikan jasa konsultasi konstruksi pada suatu perusahaan;
- c. Pejabat Pemerintahan menggunakan waktu, fasilitas, aset atau informasi yang dimiliki oleh Perangkat Daerah untuk menunjang atau mendukung aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya;
- d. Pejabat Pemerintahan 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.

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

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

- a. Pejabat Pemerintahan 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 Inspektorat pada kementerian 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 memiliki rangkap jabatan publik dimana salah

- satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban. Misalnya Pejabat Pemerintahan pada instansi pusat memobilisasi program-program pemerintah pusat untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat Pemerintahan tersebut sedang menjabat sebagai Penjabat Gubernur;
- c. Pejabat Pemerintahan memiliki rangkap jabatan publik dimana keputusan dan/atau tindakan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain. Misalnya Pejabat Pemerintahan di Kementerian BUMN terlibat dalam menentukan besaran gaji/tunjangan/remunerasi bagi Komisaris/Direksi pada BUMN tertentu dimana disaat bersamaan dirinya merangkap sebagai Komisaris/Direksi pada BUMN tersebut.
6. Penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*) untuk kepentingan pribadi.
- Situasi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika mantan Pejabat Pemerintahan masih memiliki pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama untuk menguntungkan kepentingan pribadinya di tempat baru.
- Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama, antara lain:
- a. Mantan Pejabat Pemerintahan menggunakan informasi internal Perangkat Daerah untuk kepentingan organisasi/ perusahaan dimana mantan Pejabat Pemerintahan tersebut saat ini bekerja;
  - b. Mantan Pejabat Pemerintahan 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 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 Pemerintahan dari jabatan lamanya di tempat baru untuk kepentingan pribadinya, maka dalam peraturan ini diatur larangan bagi Pejabat Pemerintahan aktif di Perangkat Daerah tempat mantan Pejabat Pemerintahan tersebut menjabat atau memiliki hubungan, untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan tertentu yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintahan tersebut dalam masa tunggu (*cooling off period*).
7. Penerimaan hadiah/gratifikasi di luar ketentuan Tindak Pidana Korupsi.
- 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 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 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 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 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 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 Perangkat Daerah lainnya, melakukan asistensi atau pengarahan kepada *auditee* 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 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 menggunakan aset jabatan/instansi yang dibawa/dikuasai di luar penggunaan tugas dan kewenangannya. Misalnya menggunakan mobil dinas di luar untuk rekreasi keluar kota.

Pejabat Pemerintahan 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.

#### C. Jabatan Rentan Konflik Kepentingan

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

- a. Perencanaan;
- b. Pembuatan aturan dan kebijakan;
- c. Pengadaan barang dan jasa;
- d. Perizinan;
- e. Pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen SDM;
- f. Pengawasan dan pemeriksaan;
- g. Penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian;
- h. Penyelidikan dan penyidikan;
- i. Penuntutan; atau
- j. Pengadministrasian perkara di pengadilan.

#### D. Daftar Proses Yang Sangat Rentan Terhadap Konflik Kepentingan

Sebagai bagian dari upaya pencegahan dan pengendalian konflik kepentingan, maka ditetapkan daftar proses berisiko konflik kepentingan, sebagai berikut :

- 1. Proses Pengadaan Barang/Jasa;
- 2. Proses Promosi, Mutasi dan Pengisian Jabatan;
- 3. Proses Penetapan dan Penyaluran Bantuan;
- 4. Proses Penetapan Penerima Hibah.

Perangkat Daerah dapat menambahkan proses berisiko Konflik Kepentingan sesuai dengan karakteristik tugas, fungsi, kewenangan, dan proses bisnis masing-masing. Penambahan proses berisiko ditetapkan oleh pimpinan Perangkat Daerah dan dilaporkan kepada Inspektorat.

#### E. Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan secara bersama-sama oleh Pejabat Pemerintahan 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 (*registering interest*)

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. Pengendalian di sini dilaksanakan dengan pencatatan daftar kepentingan pribadi (*registering interest*). Di dalam pencatatan daftar kepentingan pribadi ini, Pejabat Pemerintahan mencatatkan, antara lain:

- 1) Identitas diri Pejabat Pemerintahan;
- 2) Jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
- 3) Daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan;
- 4) Daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 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;
- 5) Pekerjaan di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan;
- 6) Jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan;
- 7) Afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan;
- 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.

Pencatatan identitas keluarga dan kerabat terbatas pada keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan terkait dengan kewenangan yang dimiliki Pejabat Pemerintahan. Misalnya, jika mertua Pejabat Pemerintahan memiliki bisnis terkait alat-alat kesehatan dan Pejabat Pemerintahan tersebut memiliki wewenang mengambil Keputusan dan/atau tindakan terkait kepentingan bisnis alat-alat kesehatan, maka identitas mertuanya terbut, 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 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 harus dicatatkan dalam daftar kepentingan pribadi. Hanya pekerjaan yang terkait dengan tugas dan wewenangnya saja yang perlu dicatatkan. Contoh, jika Pejabat Pemerintahan 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. 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 yang memiliki usaha perhotelan, restoran atau 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 tersebut akan mengambil keputusan tertentu yang dapat mempengaruhi nilai tanah dan/atau bangunan tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan Aktualnya.

Pejabat Pemerintahan 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 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 tersebut saat masih aktif bekerja. Prosedur dan mekanisme pencatatan dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan ini. Dalam hal Pejabat Pemerintah belum memiliki rencana pasca pensiun, maka tidak ada hal yang perlu dicatatkan.

b. Deklarasi Konflik Kepentingan (*declaration*).

Pengendalian Konflik Kepentingan dilakukan saat Pejabat Pemerintahan berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual. Deklarasi ini bertujuan agar Pejabat Pemerintahan yang memiliki Konflik Kepentingan tidak menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan. Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan dengan ketentuan:

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

Dalam kondisi khusus atau tertentu, yakni, untuk menghindari hambatan bagi pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan dapat dilakukan setelah pengambilan keputusan dan/atau tindakan. Sebagai contoh, Pejabat Pemerintahan 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 oleh Pejabat Pemerintahan, 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 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 yang bersangkutan untuk melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

Dalam hal hasil penilaian oleh Atasan Pejabat menyimpulkan situasi Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan 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 (*remove*) atau Atasan mengambil alih kewenangan.  
Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara Atasan Pejabat mengambilalih 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 (*restrict*).
  - 1) Pengendalian Konflik Kepentingan ini dilakukan dengan cara membatasi akses Pejabat Pemerintahan dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan dimana 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 secara individu), dimana pembatasan satu atau beberapa Pejabat Pemerintahan yang memiliki situasi Konflik Kepentingan, tidak akan mempengaruhi keabsahan Keputusan dan/atau Tindakan yang diambil;
  - 3) 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 menjadi anggota tim penilai/audit terhadap sebuah instansi dimana 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 ikutserta dalam memberikan pendapat dan hak suara untuk memutuskan hasil penilaian.
- 3. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai Upaya Pencegahan
  - a. Pelepasan kepentingan pribadi (*relinquishing personal interest*).
    - 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. Untuk mencegah terjadinya kondisi demikian, Atasan Pejabat dapat memberikan saran kepada Pejabat Pemerintahan untuk melepaskan sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan 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 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.
  - b. Pergeseran (*rotation*)
    - 1. 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 instansi lain dimana tugas dan/atau kewenangannya tidak berkaitan atau memiliki tingkat risiko Konflik Kepentingan yang lebih rendah dengan kepentingan pribadi yang dimilikinya;

2. 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;
3. Bentuk pengendalian berupa pergeseran (*rotation*) tidak dapat diterapkan saat Pejabat Pemerintahan mendeklarasikan adanya Konflik Kepentingan Aktual, namun sebagai upaya preventif sebelum terjadi kembali Konflik Kepentingan Aktual di kemudian hari.
4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui Masa Tunggu (*cooling off period*).

Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan, maka perlu ditetapkan adanya masa tunggu (*cooling off period*) selama 2 (dua) tahun dimana dalam masa tunggu tersebut Pejabat Pemerintahan yang masih aktif di Perangkat Daerah 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 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 Kementerian atau Pemerintah Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait perkebunan. Larangan yang sama berlaku bagi permohonan izin yang diajukan oleh perusahaan perkebunan 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 terkait. Misalnya pertimbangan adanya kebutuhan instansi untuk meminta konsultasi atau menyelenggarakan pelatihan dan asistensi, dimana mantan Pejabat Pemerintahan 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                                            | 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 |
|    |                                                                                                                                                                                                   |    |       |
|    | Jika iya, sebutkan<br><br>Nama Organisasi :<br>Posisi/Jabatan :                                                                                                                                   |    |       |
| 2. | Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga, remoas hobi atau organisasi sejenisnya?                               | Ya | Tidak |
|    |                                                                                                                                                                                                   |    |       |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
|    | Jika iya, sebutkan<br><br>Nama Organisasi :<br>Posisi/Jabatan :                                                                                                                                                                                                                                  |    |       |
| 3. | Apakah Anda memiliki hubungan afiliasi tertentu dengan partai politik, sekolah/ perguruan tinggi, lembaga penelitian atau Perangkat Daerah lainnya yang berkaitan yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki? | Ya | Tidak |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |       |

|  |                                                                                                        |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Jika iya, sebutkan<br><br>Nama Institusi :<br><br>Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan : |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                                                                                                                                                                     |    |       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 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 |
|    |                                                                                                                                                                                     |    |       |
|    | Jika iya, uraikan rencana anda:<br><br>Nama perusahaan dan/atau jenis usaha yang akan dibuat/bekerja:<br>Posisi/Jabatan:<br><br>Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan: |    |       |

|                                                                                                                |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Nama organisasi yang akan terlibat aktif Posisi/Jabatan<br>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 bertandatangan**

**dibawah 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)

---

WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR