



PERATURAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/  
BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 8 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/  
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa salah satu agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik berupa pengelolaan konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik;
  - b. bahwa keputusan pejabat pemerintahan yang diambil berdasarkan situasi konflik kepentingan yang tidak dikelola dapat membawa kerugian pada kepentingan publik;
  - c. bahwa Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 09 Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan hukum, sehingga perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 361);
4. Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 362);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
6. Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 975);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri/Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Konflik Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
2. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh pejabat pemerintahan.

3. Penyelenggara Negara adalah pejabat di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Pegawai di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
5. Pelapor adalah Pegawai atau masyarakat yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi adanya Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
6. Terlapor adalah Pegawai yang terindikasi adanya Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
7. Pengaduan adalah informasi yang disampaikan oleh pelapor sehubungan dengan adanya indikasi Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
8. Konflik Kepentingan Aktual adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari pejabat pemerintahan tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan;
9. Konflik Kepentingan Potensial adalah kondisi adanya kepentingan pribadi pejabat tertentu di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan perkembangan kondisi di masa depan, yang dapat mengakibatkan terjadinya Konflik Kepentingan aktual dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan.
10. Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut KP2MI adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
11. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
12. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
13. Kepala adalah kepala yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

## Pasal 2

Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan KP2MI/BP2MI merupakan pedoman bagi Penyelenggara Negara dan Pegawai.

## BAB II

### PROSES TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

#### Bagian Kesatu

#### Jenis Konflik Kepentingan

## Pasal 3

Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:

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

## Pasal 4

- (1) Dalam hal terjadi situasi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, Penyelenggara Negara atau Pegawai wajib mendeklarasikannya kepada atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai.
- (2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual, setiap Penyelenggara Negara atau Pegawai wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi yang terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial secara berkala.

#### Bagian Kedua

#### Sumber Konflik Kepentingan

## Pasal 5

Konflik Kepentingan Penyelenggara Negara atau Pegawai bersumber dari:

- a. kepentingan bisnis atau finansial;
- b. hubungan keluarga dan kerabat;
- c. hubungan afiliasi;
- d. pekerjaan di luar pekerjaan pokok;
- e. hubungan dengan rangkap jabatan;
- f. penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru;
- g. penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau
- h. sumber Konflik Kepentingan lainnya.

## Pasal 6

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya dipengaruhi oleh kepentingan bisnis atau finansial yang dimilikinya.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap keuntungan bisnis atau finansial Penyelenggara Negara atau Pegawai.

Pasal 7

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai terhadap pihak meliputi:
  - a. orang tua kandung/tiri/angkat;
  - b. saudara kandung/tiri/angkat;
  - c. suami/istri;
  - d. anak kandung/tiri/angkat;
  - e. suami/istri dari anak kandung/tiri/angkat;
  - f. kakek/nenek kandung/tiri/angkat;
  - g. cucu kandung/tiri/angkat;
  - h. saudara kandung/tiri/angkat dari suami/istri;
  - i. suami/istri dari saudara kandung/tiri/angkat;
  - j. saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua; dan
  - k. mertua.

Pasal 8

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai di lingkungan KP2MI/BP2MI dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan afiliasi.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai 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;
  - e. teman pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama;
  - f. kepemilikan perusahaan dan/atau pengurus organisasi/yayasan/lembaga/perusahaan yang memiliki kerja sama dengan KP2MI/BP2MI; dan
  - g. pihak lain yang berpotensi dapat menimbulkan adanya Konflik Kepentingan.

Pasal 9

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki pejabat tertentu di lingkungan KP2MI/BP2MI.

- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai yang dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Penyelenggara Negara atau Pegawai.

#### Pasal 10

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan rangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya, berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingannya sebagai pejabat pada jabatan publik lain yang didudukinya.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

#### Pasal 11

- (1) Konflik Kepentingan yang dari jabatan lama di tempat baru bersumber dari adanya penggunaan pengaruh dan/atau relasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f dapat terjadi ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan Penyelenggara Negara atau Pegawai.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai kepada mantan Penyelenggara Negara atau Pegawai untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya dimana mantan Penyelenggara Negara atau Pegawai saat ini bekerja.

#### Pasal 12

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g dapat terjadi Ketika Penyelenggara Negara atau Pegawai atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi di lingkungan KP2MI/BP2MI.

- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai yang dipengaruhi oleh pemberian hadiah/gratifikasi yang diperbolehkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dari pihak baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan keputusan dan/atau tindakan administrasi di lingkungan KP2MI/BP2MI.

#### Pasal 13

Bentuk dari sumber Konflik Kepentingan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h dapat berupa:

- a. Penyelenggara Negara menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri;
- b. Penyelenggara Negara atau Pegawai 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. Penyelenggara Negara atau Pegawai memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
- d. Penyelenggara Negara atau Pegawai menggunakan aset jabatan atau instansi di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;
- e. Penyelenggara Negara atau Pegawai memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau instansi yang diketahui demi kepentingan pribadi, di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya; dan
- f. Penyelenggara Negara atau Pegawai melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

#### Mekanisme Penanganan dan Prosedur Deklarasi Konflik Kepentingan

#### Pasal 14

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual.
- (2) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai yang mengalami Konflik Kepentingan.

- (3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Penyelenggara Negara atau Pegawai menghentikan sementara pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan sampai dengan diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (4) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan.
- (5) Analisis Konflik Kepentingan dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan.
- (6) Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai dapat dibantu oleh pejabat pelaksana pengelola Konflik Kepentingan.
- (7) Atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan.
- (8) Atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai wajib secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

#### Pasal 15

- (1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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 administrasi pemerintahan, atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai memerintahkan Penyelenggara Negara atau Pegawai untuk melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
  - b. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai mengambil alih kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dari Penyelenggara Negara atau Pegawai yang bersangkutan sepanjang atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai 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 Penyelenggara Negara atau Pegawai tersebut dilakukan secara kolegal, atasan dapat memerintahkan Penyelenggara Negara atau Pegawai untuk melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan sesuai dengan tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Penyelenggara Negara atau Pegawai dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai dapat menyarankan pengendalian berupa pelepasan kepentingan pribadi atau pergeseran jabatan kepada Penyelenggara Negara atau Pegawai untuk mencegah terjadinya Konflik Kepentingan Aktual secara berulang di masa yang akan datang.

#### Pasal 16

- (1) Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dapat dilakukan oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai setelah pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.
- (2) Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap disampaikan ke atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai.

#### Pasal 17

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan di KP2MI/BP2MI paling sedikit memuat:
  - a. identitas diri Penyelenggara Negara atau Pegawai;
  - b. jabatan dan unit kerja Penyelenggara Negara atau Pegawai;
  - c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Penyelenggara Negara atau Pegawai;
  - 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 Penyelenggara Negara atau Pegawai yang bersangkutan kepada atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai.
- (2) Penyelenggara Negara atau Pegawai menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan yang telah diisi kepada atasan Penyelenggara Negara atau Pegawai.
- (3) Penyelenggara Negara atau Pegawai 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.

BAB III  
PEJABAT PELAKSANA PENGELOLA KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 18

- (1) Menteri/Kepala menunjuk Inspektur Jenderal sebagai pejabat pelaksana pengelola Konflik Kepentingan.
- (2) Pejabat pelaksana pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. mendukung implementasi Pengelolaan Konflik Kepentingan termasuk dalam rangka melakukan identifikasi dan manajemen risiko, pencatatan kepentingan pribadi, pengendalian, pengawasan, serta Pengaduan;
  - b. memfasilitasi sosialisasi, pelatihan, asistensi, dan konsultasi kepada pejabat pemerintahan untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
  - c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal Pengelolaan Konflik Kepentingan.

BAB IV  
PROSEDUR DAN MEKANISME PENGADUAN DUGAAN  
KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 19

- (1) KP2MI/BP2MI menyediakan mekanisme Pengaduan atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan melalui sistem Pengaduan.
- (2) Sistem Pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menjamin adanya keamanan dan kerahasiaan bagi Pelapor, termasuk jaminan perlindungan dari tindakan yang bersifat pembalasan dari Terlapor atas Pengaduan yang disampaikan.
- (3) Pengaduan wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelayanan publik.

Pasal 20

Prosedur dan mekanisme Pengaduan dugaan Konflik Kepentingan dilakukan sebagai berikut:

- a. Penyelenggara Negara atau Pegawai, mitra usaha atau pihak ketiga, dan masyarakat yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya Konflik Kepentingan atau potensi Konflik Kepentingan, dapat melapor kepada Aparat Pengawas Intern Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Aparat Pengawas Intern Pemerintah setelah menerima laporan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, melakukan pemeriksaan terhadap adanya Konflik Kepentingan atau potensi Konflik Kepentingan;
- c. jika dari hasil pemeriksaan terbukti adanya Konflik Kepentingan, atasan langsung atau Aparat Pengawas Intern Pemerintah mengeluarkan rekomendasi tindakan penanganan Konflik Kepentingan; dan

- d. rekomendasi Tindakan penanganan Konflik Kepentingan terdiri atas:
1. pengunduran diri dari proses pengambilan keputusan;
  2. membatasi akses informasi;
  3. mutasi;
  4. mengalihkan tugas dan tanggung jawab;
  5. pengunduran diri dari jabatan; dan/atau
  6. pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Setiap unit organisasi di lingkungan KP2MI/BP2MI mengusulkan pembentukan Satuan Tugas Pengelola Konflik Kepentingan kepada Menteri/Kepala.
- (2) Susunan keanggotaan dan tugas dari Satuan Tugas Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri/Kepala.

Pasal 22

Petunjuk teknis prosedur dan mekanisme pengaduan dugaan Konflik Kepentingan ditetapkan oleh Inspektur Jenderal.

BAB V

KERAHASIAAN IDENTITAS PELAPOR DAN SAKSI SERTA MATERI ADUAN DAN PELINDUNGAN PELAPOR DAN SAKSI

Pasal 23

- (1) Identitas Pelapor, saksi, dan materi aduan bersifat rahasia.
- (2) Identitas Pelapor, saksi, dan materi aduan merupakan informasi publik yang dikecualikan.
- (3) Pegawai yang terbukti tidak melaksanakan kewajiban merahasiakan identitas Pelapor, saksi, dan materi aduan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin pegawai.

Pasal 24

- (1) Inspektur Jenderal memberikan perlindungan kepada Pelapor dan saksi.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan terhitung sejak diterimanya laporan Pengaduan.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
  - a. menjaga kerahasiaan identitas Pelapor, saksi, dan materi aduan;
  - b. memberikan rasa aman dalam memberikan keterangan;
  - c. memberikan bantuan hukum;
  - d. meminta perlindungan kepada instansi yang berwenang;
  - e. memberikan perlindungan dari tindakan balasan administratif kepegawaian dan jaminan atas karir serta kedudukan dan hak kepegawaian;
  - f. memberikan jaminan untuk tidak dikucilkan, tidak diterlantarkan, dan/atau dan tidak dimutasi atau demosi; dan/atau

- g. memberikan perlindungan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI PEMANTAUAN DAN EVALUASI

### Pasal 25

- (1) Pimpinan unit organisasi dan/atau Satuan Tugas Pengelola Konflik Kepentingan melakukan pemantauan dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan terhadap implementasi kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan yang paling sedikit meliputi:
  - a. ketersediaan dan kesesuaian peraturan teknis tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Peraturan Menteri/Badan;
  - 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.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan disampaikan kepada Menteri/Kepala.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 26

Pada saat Peraturan Menteri/Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 09 Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1497), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

### Pasal 27

Peraturan Menteri/Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri/Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 16 Juni 2025



MENTERI PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/  
KEPALA BADAN PELINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ABDUL KADIR KARDING

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR

