

PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, kualitas pelayanan publik, dan pengembangan pelaksanaan pengelolaan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Perdagangan, perlu pengaturan pengelolaan konflik kepentingan;
b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 16 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, instansi pemerintah dapat menetapkan petunjuk teknis mengenai pengelolaan konflik kepentingan;
c. bahwa Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 31/M-DAG/PER/4/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perdagangan sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum, sehingga perlu diganti;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perdagangan tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perdagangan;

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 168 Tahun 2024 tentang Kementerian Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 364);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 Tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
5. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 53);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:
1. Konflik Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
2. Konflik Kepentingan Aktual adalah Konflik Kepentingan secara nyata dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.
3. Konflik Kepentingan Potensial adalah Konflik Kepentingan berdasarkan kemungkinan terjadinya kondisi di masa depan yang dapat mengakibatkan terjadinya Konflik Kepentingan Aktual dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan.
4. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh pejabat pemerintahan.
5. 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.
6. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara yang selanjutnya disebut Keputusan adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan

dan/atau pejabat pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

7. Kementerian Perdagangan yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan.
8. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan.
9. Atasan Pejabat adalah atasan pejabat langsung yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.
10. Pejabat Pemerintahan Kementerian yang selanjutnya disebut Pejabat adalah para aparatur sipil negara yang bekerja di lingkungan Kementerian, staf khusus Menteri, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ditugaskan pada Kementerian.
11. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di lingkungan Kementerian yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan.
12. Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan yang dibentuk dan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan
13. Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di Tingkat Kementerian yang selanjutnya disebut P2K adalah Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan yang dibentuk di tingkat Kementerian.
14. Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di Tingkat Unit Kerja Pimpinan Tinggi Madya yang selanjutnya disebut P2K-E1 adalah Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan yang dibentuk di tingkat unit pimpinan tinggi madya.
15. Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di Tingkat Unit Kerja Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut P2K-E2 adalah Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan yang dibentuk di tingkat unit pimpinan tinggi pratama.

Pasal 2

Petunjuk Teknis Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian bertujuan untuk:

a. menjadi acuan bagi Pejabat dalam mengenal dan mengelola Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat dalam mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan administrasi pemerintahan;
c. memperkuat sistem pengawasan internal dalam mendukung pemerintahan yang berintegritas;
d. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik; dan
e. menjamin terselenggaranya tugas dan fungsi instansi pemerintah secara objektif, transparan dan akuntabel.

Pasal 3

Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan melalui:
a. pembentukan komitmen dan penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
b. pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
c. pengawasan, monitoring, dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

BAB II
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 wajib mendeklarasikannya kepada Atasan Pejabat paling lambat 1 (satu) hari kerja setelah terjadinya situasi Konflik Kepentingan Aktual.
(2) Untuk menghindari timbulnya Konflik Kepentingan Aktual, setiap Pejabat wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi yang terkait dengan Konflik Kepentingan Potensial secara berkala.

Pasal 6

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

Pasal 7

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, dapat terjadi ketika Pejabat 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 Pejabat.

Pasal 8

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

melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat 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 dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan afiliasi.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat 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/atau
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 dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang dihadapkan dengan adanya kepentingan pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pejabat.

Pasal 11

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan dengan rangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya, berhubungan dan/atau berbenturan dengan

kepentingannya sebagai pejabat pada jabatan publik lain yang didudukinya.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang berhubungan dan/atau dihadapkan dengan adanya kepentingan dari jabatannya pada jabatan publik yang lain.

Pasal 12

(1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f dapat terjadi ketika Pejabat dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan terpengaruh oleh relasinya dengan mantan Pejabat.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penggunaan informasi internal atau perlakuan istimewa oleh Pejabat kepada mantan Pejabat untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya dimana mantan Pejabat 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 atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap oleh peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

(2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang dipengaruhi oleh pemberian hadiah/gratifikasi yang diperbolehkan menurut peraturan perundang-undangan dari pihak baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

Pasal 14

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

a. Pejabat menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri;
b. Pejabat 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 memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
d. Pejabat menggunakan aset jabatan atau instansi di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;

e. Pejabat 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 melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

Contoh Konflik Kepentingan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III
PEMBENTUKAN KOMITMEN DAN PENETAPAN PEJABAT PELAKSANA PENGELOLA KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 16

(1) Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan dengan komitmen sebagai berikut:
    a. ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk penetapan, penerapan, pemeliharaan, dan peningkatan berkelanjutan dari sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan;
    b. ketersediaan sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang cukup berkaitan dengan pengelolaan pengaduan dan pengawasan terhadap Konflik Kepentingan; dan
    c. ketersediaan sumber daya untuk menyediakan informasi dan memfasilitasi proses edukasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Seluruh Pejabat wajib mendukung komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 17

(1) Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan ditetapkan dalam bentuk Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan dengan masa jabatan selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
(2) Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. P2K;
    b. P2K-E1; dan
    c. P2K-E2.
(3) Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki integritas tinggi dan tidak memiliki catatan pelanggaran disiplin sedang dan/atau berat.

Pasal 18

(1) P2K sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a dibentuk dan ditetapkan oleh Menteri.
(2) P2K sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
    a. melaksanakan identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan melalui pelaksanaan reviu terhadap daftar kepentingan pada jabatan tertentu;

b. membantu Atasan Pejabat pada jabatan tertentu dalam memeriksa dan meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan;
c. memberikan saran dan rekomendasi kepada pimpinan unit kerja baik di tingkat unit kerja pimpinan tinggi madya maupun unit kerja pimpinan tinggi pratama terkait pencegahan dan penanganan Konflik Kepentingan;
d. menerima dan menindaklanjuti laporan dugaan Konflik Kepentingan dari Pejabat atau pihak eksternal;
e. memfasilitasi pelatihan, asistensi, dan konsultasi kepada Pejabat dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
f. melakukan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan di tingkat Kementerian.

(3) P2K sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
a. meminta keterangan dan data yang relevan dari pihak-pihak terkait;
b. mengakses dokumen dan informasi internal yang dibutuhkan untuk verifikasi;
c. menyampaikan rekomendasi perbaikan sistem kerja untuk mencegah Konflik Kepentingan; dan
d. mengusulkan tindakan korektif administratif terhadap pihak yang terbukti melakukan pelanggaran.

Pasal 19

(1) P2K-E1 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b dibentuk dan ditetapkan oleh pimpinan tinggi madya pada tiap unit kerja pimpinan tinggi madya.
(2) P2K-E1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
a. menyusun kompilasi daftar kepentingan Pejabat pada unit kerja pimpinan tinggi madya serta melakukan reviu atas hasil identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan pada tiap unit kerja pimpinan tinggi pratama di bawahnya;
b. memberikan saran dan rekomendasi kepada pimpinan unit kerja pimpinan tinggi madya terkait pencegahan dan penanganan Konflik Kepentingan;
c. menerima dan menindaklanjuti laporan dugaan Konflik Kepentingan pada lingkup unit kerja pimpinan tinggi madya dari Pejabat atau pihak eksternal;
d. melaksanakan sosialisasi, asistensi, dan konsultasi kepada para Pejabat pada lingkup unit kerja pimpinan tinggi madya dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
e. melakukan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan unit kerja pimpinan tinggi madya; dan

f. menyusun dan menyampaikan laporan hasil monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan kepada P2K.

Pasal 20

(1) P2K-E2 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c dibentuk dan ditetapkan oleh pimpinan tinggi pratama pada tiap unit kerja pimpinan tinggi pratama.
(2) P2K-E2 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:
    a. melakukan pendataan daftar kepentingan Pejabat serta mengidentifikasi dan melakukan manajemen risiko Konflik Kepentingan seluruh Pejabat di tiap unit kerja pimpinan tinggi pratama;
    b. membantu Atasan Pejabat dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan;
    c. memberikan saran dan rekomendasi kepada pimpinan unit kerja pimpinan tinggi pratama terkait pencegahan dan penanganan Konflik Kepentingan;
    d. menerima dan menindaklanjuti laporan dugaan Konflik Kepentingan pada lingkup unit kerja pimpinan tinggi pratama dari Pejabat atau pihak eksternal;
    e. melaksanakan asistensi, dan konsultasi kepada para Pejabat pada lingkup unit kerja pimpinan tinggi pratama dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pengelolaan Konflik Kepentingan;
    f. melakukan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan unit kerja pimpinan tinggi pratama; dan
    g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan kepada P2K-E1.

BAB IV
PELAKSANAAN SISTEM PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 21

Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan terdiri atas:
a. identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan;
b. pencatatan daftar kepentingan pribadi;
c. deklarasi Konflik Kepentingan;
d. pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
e. pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan Pejabat; dan
f. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 22

(1) Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a

dilakukan melalui penilaian risiko kemungkinan adanya kepentingan pribadi pada seluruh Pejabat.

(2) Penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan:
   a. reviu terhadap daftar kepentingan pribadi pada tiap unit kerja yang dilakukan oleh P2K-E1 dan P2K-E2; dan
   b. reviu terhadap potensi konflik kepentingan pada jabatan tertentu yang dilakukan oleh P2K.

(3) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi jabatan tertentu yang memiliki risiko Konflik Kepentingan lebih besar dan terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai berikut:
   a. perencanaan;
   b. pengelolaan keuangan;
   c. penyusun peraturan dan kebijakan;
   d. pengadaan barang dan jasa;
   e. perizinan;
   f. pengangkatan, promosi, mutasi, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia;
   g. pengawasan dan pemeriksaan;
   h. penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian; dan
   i. penyelidikan dan penyidikan.

(4) Rincian dan tingkat risiko atas jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 23

(1) Pencatatan daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b dimaksudkan untuk mengetahui Konflik Kepentingan Potensial Pejabat sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pejabat.

(2) Setiap Pejabat wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi Pejabat secara berkala satu kali dalam 1 (satu) tahun paling lambat di akhir bulan Februari tahun berjalan.

(3) Pejabat wajib melakukan pemutakhiran daftar kepentingan pribadi dalam hal terjadi perubahan pada daftar kepentingan pribadi Pejabat.

(4) Pencatatan dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi yang paling sedikit memuat:
   a. identitas diri Pejabat;
   b. jabatan dan unit kerja Pejabat;
   c. daftar keluarga dan kerabat Pejabat;
   d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1%, aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat (*beneficial ownership*), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berkaitan dengan Pejabat;
   e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat;
   f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat;
   g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat; dan

h. rencana kerja pasca pensiun dari Pejabat dengan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) yang disampaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti menjadi Pejabat.

(5) Daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan verifikasi oleh Atasan Pejabat.

(6) Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pejabat merupakan informasi publik dan wajib dipublikasikan, kecuali data pribadi yang tidak dapat dipublikasikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun sesuai dengan format daftar kepentingan pribadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 24

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c wajib dilakukan oleh Pejabat saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual kepada atasan langsung.

(2) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan oleh Pejabat yang mengalami Konflik Kepentingan.

(3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

(4) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan berdasarkan hasil analisis Konflik Kepentingan.

(5) Dalam hal Atasan Pejabat mengetahui adanya Konflik Kepentingan yang dialami oleh Pejabat tanpa adanya deklarasi Konflik Kepentingan, Atasan Pejabat wajib secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan.

Pasal 25

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dilakukan paling lambat 1 (satu) hari kerja setelah terjadinya situasi Konflik Kepentingan Aktual.

(2) Dalam hal kepentingan pelayanan publik yang tidak dapat ditunda, deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh Pejabat setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan.

(3) Deklarasi Konflik Kepentingan setelah pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi

Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap disampaikan ke Atasan Pejabat.

Pasal 26

(1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dilakukan dengan mengisi formular deklarasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
(2) Pejabat menyerahkan formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah diisi kepada Atasan Pejabat untuk dilakukan verifikasi.
(3) Pejabat mengunggah salinan formulir deklarasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) melalui sistem teknologi informasi yang disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Pasal 27

(1) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) dilakukan dengan cara memeriksa dan meneliti deklarasi Konflik Kepentingan.
(2) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menetapkan kriteria risiko Konflik Kepentingan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan.
(3) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah deklarasi Konflik Kepentingan Aktual diterima oleh Atasan Pejabat.
(4) Dalam melakukan analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
(5) Variabel dan kriteria dalam menetapkan kriteria risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 28

(1) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf e terdiri atas:
    a. dalam hal tidak terdapat Konflik Kepentingan Aktual atau situasi Konflik Kepentingan memiliki level risiko rendah sehingga tidak akan mempengaruhi netralitas dan kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan, Atasan Pejabat memerintahkan Pejabat untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya;
    b. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual yang memiliki level risiko tinggi atau sedang, Atasan Pejabat dapat mengambil alih kewenangan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan

Administrasi Pemerintahan dari Pejabat yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan atau Atasan Pejabat dapat mengalihkan kewenangan kepada Pejabat Pemerintahan lain yang tidak memiliki situasi Konflik Kepentingan selama dimungkinkan oleh peraturan perundang-undangan; atau

c. dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual namun dinilai memiliki level risiko sedang dan keputusan dan/atau tindakan yang akan diambil oleh Pejabat tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan Pejabat dapat memerintahkan Pejabat untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pejabat dalam membahas, mempertimbangkan, dan mengambil keputusan dan/atau tindakan.

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

Pasal 29

(1) Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, diberlakukan masa tunggu selama 2 (dua) tahun setelah Pejabat berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya.

(2) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar mantan Pejabat tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.

(3) Dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat aktif yang memiliki hubungan dalam daftar konflik kepentingan pribadi dengan mantan Pejabat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat tersebut, meliputi:

a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu;
b. mengikutsertakan mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat bekerja selama masa tunggu;
d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pejabat yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat (*beneficial ownership*) sepanjang

terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pejabat.

Pasal 30

Mekanisme pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29 tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 31

(1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf f dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat mengenai arti penting Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Penyelenggaraan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh unit kerja yang membidangi pengembangan kompetensi dan unit kerja yang membidangi pengawasan internal.

Pasal 32

(1) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan paling sedikit bagi:
    a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar;
    b. Pejabat pada pelatihan kepemimpinan; dan
    c. Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
(2) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b diselenggarakan oleh unit kerja yang membidangi pengembangan kompetensi dan dapat bekerja sama dengan instansi pemerintah nonkementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara.
(3) Pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilaksanakan dalam bentuk *workshop*, sosialisasi, bimbingan teknis, atau seminar yang diselenggarakan oleh unit kerja yang membidangi pengawasan internal.
(4) Materi pelatihan Pengelolaan Konflik Kepentingan 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 instansi pemerintah;
    c. tata cara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan
    d. jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan Potensial dan Konflik Kepentingan Aktual.

Pasal 33

(1) Konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan difasilitasi oleh Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

(2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip Pengelolaan Konflik Kepentingan bagi Pejabat.
(3) Hasil konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V
PENGAWASAN, MONITORING, DAN EVALUASI PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 34

(1) Pengawasan Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan.
(2) Pengawasan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
    a. pengawasan langsung oleh Atasan Pejabat; dan
    b. pengaduan.

Pasal 35

(1) Pengaduan atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf b disampaikan melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SPAN LAPOR) dan/atau *whistleblowing system* Kementerian.
(2) Pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pelayanan publik.

Pasal 36

(1) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh Menteri dibantu P2K.
(2) Monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
(3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
    a. kesesuaian implementasi Pengelolaan Konflik Kepentingan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    b. ketersediaan Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
    c. ketersediaan identifikasi dan manajemen risiko;
    d. capaian dan tantangan pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan;
    e. kepatuhan Pejabat dalam mencatatkan daftar kepentingan pribadi dan mendeklarasikan Konflik Kepentingan;
    f. kepatuhan Atasan Pejabat melakukan tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;

g. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
h. tindak lanjut pengaduan terkait Konflik Kepentingan.

(4) Laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara melalui sistem teknologi informasi oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

(5) Penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) difasilitasi oleh unit kerja yang membidangi pengawasan internal.

Pasal 37

(1) Pemberian apresiasi Pengelolaan Konflik Kepentingan bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(2) Apresiasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(3) Apresiasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
a. penghargaan bagi unit kerja yang tertib administrasi Pengelolaan Konflik Kepentingan; atau
b. bagian capaian kinerja kepada Pejabat.

BAB VI
SANKSI

Pasal 38

(1) Pejabat yang tidak menyampaikan, terlambat menyampaikan, atau menyampaikan informasi yang tidak benar dalam daftar kepentingan pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif.

(2) Pejabat yang tidak menyampaikan, terlambat menyampaikan, atau menyampaikan informasi yang tidak benar dalam deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dikenai sanksi administratif.

(3) Pejabat yang terbukti melakukan tindakan pelanggaran berdasarkan hasil pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) dikenai sanksi administratif.

(4) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai.

BAB VII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 39

Dalam hal sistem teknologi informasi yang disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara belum tersedia:

a. formulir deklarasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) disimpan dalam sistem yang disediakan oleh Kementerian; dan
b. penyampaian laporan hasil monitoring dan evaluasi pengelolaan konflik kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (4) disampaikan secara langsung kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 31/M-DAG/PER/4/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perdagangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 962), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 41

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 September 2026

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

BUDI SANTOSO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 12 Oktober 2026

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 680

Balai Sertifikasi Elektronik Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian Dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

CONTOH KONFLIK KEPENTINGAN BERDASARKAN JENIS DAN SUMBER KONFLIK KEPENTINGAN

A. Contoh Konflik Kepentingan berdasarkan Jenis

Contoh Konflik Kepentingan berdasarkan Jenis Konflik Kepentingan sebagai berikut:

1. Konflik Kepentingan Aktual

   Contoh:

   Seorang Pejabat 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

   Contoh:

   a. Seorang Pejabat akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurusi sektor perdagangan sementara Pejabat tersebut juga berstatus sebagai komisaris/direksi perusahaan di bidang perdagangan.
   b. Menjelang akhir jabatannya, seorang Pejabat yang berwenang mengambil keputusan untuk membuka impor jenis komoditas tertentu dimana Pejabat tersebut, setelah berhenti menjabat, berencana akan bekerja atau mendirikan perusahaan ekspor-impor yang bergerak pada jenis komoditas tertentu tersebut.

B. Contoh Konflik Kepentingan berdasarkan Sumber

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

Contoh Konflik Kepentingan berdasarkan sumber Konflik Kepentingan sebagai berikut:

1. Kepentingan Bisnis atau Finansial

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

   a. Pejabat ikut melakukan pengawasan dan/atau menentukan hasil pengawasan atas pengerjaan sebuah proyek dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi.
   b. Pejabat 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 ikut dalam pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan sarana perdagangan yang berada di lokasi milik Pejabat yang bersangkutan.

c. Pejabat yang bertanggungjawab memproses izin usaha sengaja tidak memproses izin usaha yang dianggapnya, jika diberikannya, akan merugikan kepentingan bisnis pribadinya. Misalnya Pejabat tidak memproses izin membuka toko modern di suatu daerah karena Pejabat tersebut memiliki toko modern di daerah yang sama, sehingga dikhawatirkan pemberian izin tersebut akan mengurangi omset penjualan di toko modernnya.
d. Pejabat 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 memiliki usaha hotel dan mengkondisikan Pejabat lainnya menggunakan hotel tersebut saat penyelenggaraan kegiatan-kegiatan instansinya.

2. Hubungan dengan Keluarga dan Kerabat

Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Dalam hal keluarga atau kerabat tersebut merupakan pihak yang secara langsung memiliki kebutuhan dengan kewenangan Pejabat tersebut atau dalam hal keluarga atau kerabat tersebut mewakili, menerima kuasa, bekerja dan/atau mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang membutuhkan kewenangan Pejabat tersebut.

Pejabat yang berada pada situasi konflik kepentingan yang bersumber dari hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dijelaskan diatas harus mendeklarasikan kondisi tersebut kepada Atasan Pejabat, terlepas dari penilaian Pejabat tersebut terkait ada tidaknya atau besar kecilnya konflik kepentingan.

Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, antara lain:

a. Pejabat ikut melakukan dan menentukan hasil penilaian terhadap pemberian izin, pengadaan barang dan/jasa, penghitungan perpajakan, rekrutmen atau promosi Pejabat, atau proses lainnya dimana pihak terlibat masih memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Misalnya Pejabat menjadi salah seorang anggota tim uji kelayakan lingkungan dari perusahaan milik menantunya. Contoh lain, Pejabat menjadi penentu penilaian proses pengadaan dimana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut.
b. Pejabat ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah dimana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya. Misalnya Pejabat terlibat dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha minuman beralkohol dimana terdapat perusahan milik saudara kandung dari Pejabat di dalamnya.
c. Pejabat 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 melakukan pengawasan barang beredar pada perusahaan milik saudara iparnya.

3. Hubungan Afiliasi.

Konflik Kepentingan dapat pula terjadi antara Pejabat 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, dimana Pejabat 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 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 e diatas otomatis akan dianggap pihak dimana Pejabat 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 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 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 diantara 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 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 tersebut bisa jadi tidak menganggap memiliki hubungan dekat dengan mantan atasannya. Dalam kondisi demikian, Pejabat 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 dengan seseorang, hal mana tersebut otomatis akan mengakibatkan yang bersangkutan dianggap memiliki hubungan afiliasi dengan orang tersebut. Karenanya jika Pejabat 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 dengan dokter yang telah menyelamatkan atau menyembuhkan anaknya yang sakit parah. Sebagai ilustrasi, Pejabat akan mengambil keputusan terkait promosi terhadap seorang Pejabat lainnya dan Pejabat pengambil keputusan tersebut mengetahui bahwa Pejabat lainnya tersebut merupakan keluarga dekat dokter yang pernah menyembuhkan anaknya tersebut, atau Pejabat lainnya tersebut mendapatkan rekomendasi dari dokter tersebut untuk mempromosikan keluarga dekatnya tersebut, maka Pejabat tersebut tidak dapat mengambil keputusan dan harus menyerahkannya pada atasannya.

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 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 dapat saja mendeklarasikan hal tersebut kepada atasannya.

Seperti halnya hubungan atasan dan bawahan, tidak semua hubungan pertemanan antara Pejabat dengan pihak lain pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama otomatis akan mengakibatkan Pejabat 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) diantara keduanya. Hal ini yang akan menjadi salah satu ukuran bagi Atasan Pejabat tersebut dalam menentukan dapat tidaknya Pejabat 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 setiap Pejabat, maka perlu ada sarana konsultasi yang memadai dari Tim Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

4. Pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment/ moonlighting*).

   Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya. Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok, antara lain:

   a. Pejabat ikut mengambil keputusan menunjuk perusahaan atau organisasi untuk mengerjakan proyek dari instansi pemerintahnya dimana dirinya juga bekerja (termasuk, misalnya, menjadi konsultan atau komisaris) di perusahaan atau organisasi terkait.

b. Pejabat 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 tersebut bekerja. Contoh: Pejabat yang mengurusi perizinan pada Kementerian Perdagangan memberikan jasa konsultasi mekanisme perizinan pada suatu perusahaan.
c. Pejabat menggunakan waktu, fasilitas, aset atau informasi yang dimiliki oleh kantornya untuk menunjang atau mendukung aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya.
d. Pejabat 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 ditugaskan menjadi komisaris pada suatu BUMN, tetapi kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat yang bersangkutan dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan jabatan publik lain yang didudukinya (jabatan rangkapnya).

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

a. Pejabat 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 Inspektur pada kementerian bidang perdagangan menjadi komisaris pada BUMN yang bergerak di sektor serupa sehingga mempengaruhi obyektifitas Pejabat tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap BUMN tersebut.
b. Pejabat memiliki rangkap jabatan publik dimana salah satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban. Misalnya Pejabat pada Kementerian Perdagangan memobilisasi program-program Kementerian Perdagangan untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat tersebut sedang menjabat sebagai pejabat Gubernur.
c. Pejabat memiliki rangkap jabatan publik dimana keputusan dan/atau tindakan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain. Misalnya Pejabat di Kementerian Perdagangan terlibat dalam menentukan alokasi impor minuman beralkohol di 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 masih memiliki pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama untuk menguntungkan kepentingan pribadinya di tempat baru. Contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama, antara lain:

a. Mantan Pejabat menggunakan informasi internal instansi pemerintahan untuk kepentingan organisasi/perusahaan dimana mantan Pejabat saat ini bekerja.

b. Mantan Pejabat 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 bertindak atas nama perusahaan/organisasi barunya di hadapan instansi lama dimana dia pernah bekerja/menjabat.

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 dan lain-lain, berupa uang ataupun barang yang nilai jualnya paling banyak Rp1.500.000 (satu juta lima ratus ribu 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 yang setiap tahun dan/atau setiap menyelenggarakan upacara adat/keagamaan mendapatkan hadiah dari seorang kolega dengan nilai di bawah Rp1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah), dimana beberapa waktu kemudian Pejabat 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 tersebut.

Contoh lain, jika ada Pejabat memiliki pekerjaan lain yang tidak terkait dengan pekerjaannya di pemerintahan dan dibolehkan menurut peraturan perundang-undangan. Pejabat 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 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 diatas berlaku pula jika gratifikasi tersebut, khususnya jika nilainya besar, diberikan kepada keluarga atau kerabat dengan Pejabat tersebut. Sebagai contoh, pihak ketiga memberikan gratifikasi dengan nilai seratus juta atau lebih kepada istri, anak atau keluarga/kerabat lain Pejabat tersebut saat mereka ulang tahun. Jika pihak ketiga tersebut kemudian mengajukan

permohonan penerbitan izin kepada Pejabat tersebut, maka Pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan tersebut kepada atasannya.

8. Sumber Konflik Kepentingan lainnya
   Selain dari yang telah diuraikan diatas, sumber Konflik Kepentingan dapat terjadi karena adanya kondisi sebagai berikut:
   a. Pejabat 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 dengan sengaja dan di luar prosedur atau ketentuan, berhubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan pihak ketiga (seperti peserta pengadaan, pemohon perizinan, calon Pejabat, atau pihak ketiga lainnya) yang sedang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya. Misalnya bertemu dengan penyedia barang dan/atau jasa untuk membantu penyusunan usulan pengadaan yang akan diajukan kepada instansi pemerintahannya, melakukan asistensi atau pengarahan kepada auditan 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 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 menggunakan aset jabatan/instansi yang dibawa/dikuasai di luar penggunaan tugas dan kewenangannya. Misalnya menggunakan mobil dinas di luar untuk rekreasi keluar kota.
   e. Pejabat 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.

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI SANTOSO

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

FORMULIR DAFTAR KEPENTINGAN PRIBADI

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :

A.	Hubungan Keluarga dan Kerabat			
	Tuliskan daftar keluarga dan kerabat Anda yang bekerja/menerima pekerjaan dari Kementerian Perdagangan/pengguna layanan di Kementerian Perdagangan/dilakukan pengawasan oleh Kementerian Perdagangan atau hal lainnya yang terkait Kementerian Perdagangan.			
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 Anda miliki.			
No.	Bentuk Kepemilikan	Nilai/ Persentase	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 Anda.			
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 kegamaan, organisasi nirlaba, lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, yayasan atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
2.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga/hobi atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
3.	Apakah Anda memiliki hubungan afiliasi tertentu dengan partai politik, sekolah/perguruan tinggi, lembaga penelitian atau instansi pemerintah lainnya	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Institusi : Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan:		

F.	Rencana Pasca Pensiun atau Pengunduran Diri		
1.	Apakah Anda sudah memiliki rencana kerja pasca pensiun atau pasca mengundurkan diri dari pejabat publik yang terkait dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	Jika iya, uraikan rencana Anda: Nama perusahaan dan/atau jenis usaha yang akan dibuat/bekerja: Posisi/Jabatan : Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan: Nama organisasi yang akan terlibat aktif : Posisi/Jabatan : Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan :		

Saya menyatakan bahwa formulir daftar kepentingan pribadi yang telah saya isi di atas adalah benar.

Saya bertanggungjawab untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan untuk menghindarkan saya mengambil keputusan dan/atau tindakan pada kondisi Konflik Kepentingan.

Saya bertanggungjawab untuk memperbarui formulir kepentingan pribadi setiap terjadi perubahan yang relevan dalam keadaan pribadi saya.

(Hari, Tanggal, Bulan, Tahun)

Ttd.

(Nama Lengkap)

Mengetahui,
Atasan Pejabat

Ttd

(Nama Lengkap)

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI SANTOSO

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

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 tanggung jawab saya untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan pengelolaan Konflik Kepentingan.

(Tempat, Tanggal, Bulan, Tahun)
Yang Melakukan Deklarasi,

Ttd.

(*Nama Lengkap*)

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI SANTOSO

LAMPIRAN IV
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

MEKANISME PENGENDALIAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan secara berjenjang mulai dari Tim Pengelola Konflik Kepentingan di tingkat Unit Kerja Pimpinan Tinggi Pratama, di tingkat Unit Kerja Pimpinan Tinggi Madya sampai dengan di tingkat Kementerian. 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 in terest*)
      1) Pencatatan di Awal Tahun
         Seluruh Pejabat wajib melakukan pencatatan daftar kepentingan pribadi setiap awal tahun. Hal-hal yang dicatatkan dalam daftar tersebut meliputi:
         a) identitas diri Pejabat;
         b) jabatan dan unit kerja Pejabat;
         c) daftar keluarga dan kerabat Pejabat;
         d) daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1%, aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat (beneficial ownership), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berkaitan dengan Pejabat; berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat;
         e) pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat;
         f) jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat;
         g) afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat; dan
         h) rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan dari Pejabat yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari menjadi Pejabat.

         Pencatatan daftar kepentingan pribadi tersebut dilakukan secara lengkap tidak terbatas pada hal-hal yang menurut Pejabat berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan. Pencatatan secara lengkap dimaksudkan agar Tim Pengelola Konflik Kepentingan memiliki data dan informasi yang utuh sehingga dapat melakukan analisis atas berbagai potensi konflik kepentingan dari Pejabat tidak hanya di tahun berjalan namun juga sampai beberapa tahun kedepan. Sebagai contoh, data identitas keluarga wajib dicatatkan secara lengkap tidak terbatas hanya pada keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan menurut penilaian Pejabat.
      2) Pencatatan Seketika
         Setiap Pejabat wajib melakukan pemutakhiran terhadap data daftar kepentingan pribadi Pejabat apabila terjadi perubahan. Pencatatan seketika ini dilakukan sepanjang tahun apabila terjadi berbagai

perubahan data kepentingan pribadi Pejabat.

b. Deklarasi Konflik Kepentingan *(declaration)*
Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan saat Pejabat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual. Deklarasi ini dilakukan oleh Pejabat dengan ketentuan:
1) Pejabat wajib melakukan deklarasi kepada Atasan Pejabat segera setelah mengetahui adanya situasi Konflik Kepentingan; dan
2) Pejabat 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, seorang Pejabat 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/tindakan tetap dapat dilakukan sehingga tidak menghambat pemberian pelayanan. Dalam situasi demikian, deklarasi Konflik Kepentingan tetap harus dilakukan setelah keputusan/tindakan diambil dengan menjelaskan alasan mengapa tindakan/keputusan tersebut tetap diambil.

2. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut Deklarasi

Terhadap Konflik Kepentingan yang dideklarasikan oleh Pejabat, Atasan Pejabat perlu melakukan penilaian dengan memeriksa, meneliti dan menetapkan pengendalian Konflik Kepentingan sesuai kasus serta situasi yang ada. Penilaian dilakukan untuk, antara lain menentukan kemungkinan *(likelihood)* situasi Konflik Kepentingan tersebut mempengaruhi netralitas atau kepercayaan publik dalam pengambilan keputusan/tindakan, dengan mempertimbangkan antara lain besarnya kecilnya keuntungan finansial atau kedekatan hubungan antara Pejabat dengan pihak yang diuntungkan.

Selanjutnya, Atasan Pejabat perlu menilai besar kecilnya dampak negatif yang mungkin timbul apabila keputusan/tindakan tetap diambil dalam situasi Konflik Kepentingan. Hal ini dapat dinilai misalnya dengan mengestimasi dampak negatif terhadap pencapaian tujuan dari keputusan/tindakan, cakupan dan jumlah pihak yang dapat dirugikan atau ada tidaknya mekanisme akuntabilitas lain yang dapat meminimalisir dampak negatif dari keputusan/tindakan yang diambil dalam situasi Konflik Kepentingan.

Tindak lanjut atas Deklarasi Konflik Kepentingan dapat berupa 2 (dua) hal:

a. Melanjutkan Pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan
Apabila menurut penilaian Atasan Pejabat tidak terdapat situasi Konflik Kepentingan atau situasi Konflik Kepentingan yang dideklarasikan Pejabat 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 agar Pejabat melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

b. Melakukan Pengendalian Konflik Kepentingan
Dalam hal hasil penilaian oleh Atasan Pejabat menyimpulkan situasi Konflik Kepentingan Pejabat tersebut rentan atau beresiko mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan atau dapat menimbulkan dampak negatif yang cukup besar, maka berikut adalah pilihan-pilihan pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat dilakukan:

1) Penggantian (*remove*) atau Atasan mengambil alih kewenangan.
Pengendalian ini dilakukan dengan cara Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan dari Pejabat sepanjang tidak terdapat Konflik Kepentingan, atau memberi kewenangan kepada Pejabat lain yang tidak memiliki situasi Konflik Kepentingan selama dimungkinkan oleh peraturan perundang-undangan.
2) Pembatasan akses (*restrict*)
Pengendalian ini dilakukan dengan cara membatasi akses Pejabat dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan dimana yang bersangkutan berada pada situasi Konflik Kepentingan.
Upaya pengendalian ini dapat dilakukan dalam hal pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan dilakukan secara kolektif atau oleh tim (bukan oleh Pejabat secara individu), dimana pembatasan satu atau beberapa Pejabat yang memiliki situasi Konflik Kepentingan, tidak akan mempengaruhi keabsahan Keputusan dan/atau Tindakan yang diambil.
Pembatasan akses yang dapat dilakukan termasuk diantaranya dapat berupa pembatasan terhadap akses informasi dan dokumen tertentu serta pembatasan untuk menyatakan pendapat dan/atau voting sehingga mengurangi risiko adanya intervensi terhadap pengambilan keputusan dan/tindakan. Contoh: Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi anggota tim penilai/audit terhadap sebuah 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)*

Dalam beberapa kondisi, Atasan Pejabat mungkin melihat adanya risiko yang tinggi untuk terjadinya Konflik Kepentingan Aktual dan/atau dapat berulang kondisi tersebut dapat berulang kedepan. Untuk mencegah terjadinya kondisi demikian, Atasan Pejabat dapat memberikan saran kepada Pejabat tersebut untuk melepaskan sumber Konflik Kepentingan yang dimilikinya.

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 tertentu menjabat pula sebagai komisaris pada BUMN dan Atasan Pejabat melihat bahwa kondisi tersebut memiliki risiko Konflik Kepentingan dengan tugas dan/atau kewenangannya. Dalam kondisi demikian, Pejabat tersebut dapat disarankan untuk melepas jabatan komisaris.

b. Pergeseran *(rotation)*

Dalam beberapa kondisi, Atasan Pejabat mungkin melihat kemungkinan adanya situasi Konflik Kepentingan yang akan terjadi secara berulang terhadap seorang Pejabat tertentu. Oleh karena itu, Atasan Pejabat dapat menyarankan agar Pejabat tersebut dilakukan rotasi atau pergesaran 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.

Bentuk pengendalian berupa pergeseran (*rotation*) tidak dapat

diterapkan saat Pejabat mendeklarasikan adanya Konflik Kepentingan Aktual, namun dapat dilakukan sebagai upaya preventif/pencegahan sebelum terjadi kembali Konflik Kepentingan Aktual di kemudian hari.
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.

4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui Masa Tunggu

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

Sebagai contoh, dalam masa tunggu dimaksud, Pejabat yang berwenang untuk menerbitkan izin usaha ekspor dan impor tidak dapat menerbitkan izin usaha kepada perusahaan perdagangan yang didirikan oleh mantan Pejabat yang sebelumnya bekerja di Kementerian Perdagangan yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait perizinan ekspor dan impor. Larangan yang sama berlaku bagi permohonan izin yang diajukan oleh perusahaan dimana mantan Pejabat 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 tersebut. Misalnya pertimbangan adanya kebutuhan instansi untuk meminta konsultasi atau menyelenggarakan pelatihan dan asistensi, dimana mantan Pejabat yang bersangkutan memiliki kapasitas untuk menjadi narasumber yang relevan yang sulit tergantikan.

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI SANTOSO

LAMPIRAN V
PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2026
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERDAGANGAN

FORM KONSULTASI

KOP SURAT

FORM KONSULTASI
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Nomor : .....
Tanggal : .....

IDENTITAS PEMOHON KONSULTASI		
Nama	:	
NIP	:	
Jabatan	:	
Unit Kerja	:	
Nomor WhatsApp	:	
URAIAN MATERI KONSULTASI		
IDENTITAS PETUGAS PEMBERI KONSULTASI		
Nama	:	
NIP	:	
Jabatan	:	

ANALISIS ATAS MATERI KONSULTASI		
Simpulan Jenis Materi	:	*Kepentingan bisnis atau finansial; hubungan keluarga dan kerabat; hubungan afiliasi; pekerjaan di luar pekerjaan pokok; hubungan dengan rangkap jabatan; penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru; penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau sumber konflik kepentingan lainnya. (pilih salah satu)*
Uraian Jawaban atas Permintaan Konsultasi		

Pernyataan Batasan Tanggung Jawab Penerima Konsultasi 1. Saran dari penerima konsultasi diberikan terbatas pada sifat dan ruang lingkup materi serta data dan fakta yang disampaikan oleh pemohon konsultasi. 2. Pemberian konsultasi tidak mengakibatkan adanya pengalihan tanggung jawab dari pemohon konsultasi kepada pemberi konsultasi. Keputusan yang diambil setelah konsultasi adalah tanggung jawab dari pemohon konsultasi.

Disusun Oleh	:	(Nama dan Jabatan)	(Paraf dan Tanggal)
Diperiksa Oleh	:	(Nama dan Jabatan)	(Paraf dan Tanggal)
Mengetahui	:	Pimpinan Tinggi Pratama (Nama dan Jabatan)	(Paraf dan Tanggal)
Disampaikan Kepada Pemohon Konsultasi	:	(Paraf Pemohon Konsultasi dan Tanggal)	

MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI SANTOSO