



PERATURAN MENTERI KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEHUTANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEHUTANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk peningkatan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif diperlukan pengelolaan dan penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Kehutanan;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, setiap instansi pemerintah mengembangkan dan memiliki instrumen kebijakan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan konflik kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Kehutanan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 3888) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2013, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5432) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 292 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 8. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 10. Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 371);
 11. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1002);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang

Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEHUTANAN TENTANG PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEHUTANAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pejabat Pemerintahan adalah unsur yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang meliputi menteri, wakil menteri, pegawai aparatur sipil negara, staf khusus, dan pejabat lain di lingkungan Kementerian Kehutanan.
2. 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.
3. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh Pejabat Pemerintahan.
4. Penanganan Konflik Kepentingan adalah tindakan atau proses dalam mengatasi, mengurus, atau menyelesaikan pelanggaran atas Pengelolaan Konflik Kepentingan.
5. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat di instansi pemerintah yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan di instansi pemerintah.
6. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, lembaga nonprofit, dan perseorangan yang menjalin perjanjian kerja sama.
7. Wewenang adalah hak yang dimiliki oleh badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan.
8. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/kebutuhan Pejabat Pemerintahan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
9. Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut PBJ adalah kegiatan pengadaan barang/jasa oleh kementerian yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan.
10. Atasan adalah pimpinan langsung dari Pejabat Pemerintahan yang merupakan pejabat di lingkungan Kementerian Kehutanan.
11. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kehutanan.

12. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kehutanan.
13. Unit Organisasi adalah unit kerja setingkat eselon I pada Kementerian.
14. Satuan Kerja adalah Unit Organisasi setingkat eselon II, eselon III, dan unit pelaksana teknis pada Kementerian.

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Pejabat Pemerintahan untuk mengelola dan menangani Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan untuk memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Pejabat Pemerintahan dalam melaksanakan pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan secara transparan dan akuntabel.

BAB II

JENIS, SUMBER, SITUASI, DAN PENGELOMPOKAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 3

- (1) Jenis Konflik Kepentingan meliputi:
 - a. Konflik Kepentingan aktual; dan
 - b. Konflik Kepentingan potensial.
- (2) Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kondisi adanya Kepentingan Pribadi dari Pejabat Pemerintahan untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.
- (3) Konflik Kepentingan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kondisi adanya Kepentingan Pribadi Pejabat Pemerintahan untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan perkembangan kondisi di masa depan, yang dapat mengakibatkan terjadinya Konflik Kepentingan aktual dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

Pasal 4

- (1) Sumber Konflik Kepentingan meliputi:
 - a. kepentingan bisnis atau finansial;
 - b. hubungan keluarga dan kerabat;
 - c. hubungan afiliasi;
 - d. pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment/moonlighting*);
 - e. hubungan dengan rangkap jabatan;
 - f. penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*);
 - g. penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau
 - h. sumber Konflik Kepentingan lainnya.
- (2) Sumber Konflik Kepentingan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h paling sedikit meliputi:
 - a. hubungan politik;
 - b. pemerasan seksual;

- c. kepentingan jabatan;
- d. penggunaan fasilitas kantor; dan
- e. pembiayaan dan pendanaan dari pihak ketiga.

Pasal 5

Pengaturan mengenai jenis dan sumber Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Situasi Konflik Kepentingan yang dihadapi oleh Pejabat Pemerintahan meliputi:

- a. situasi yang menyebabkan penerimaan gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan yang menguntungkan pihak pemberi/penerima;
- b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk Kepentingan Pribadi atau golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk Kepentingan Pribadi atau golongan;
- d. situasi perangkapan jabatan di Kementerian yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi Pejabat Pemerintahan memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti norma, standar, prosedur, dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
- f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi atau pihak yang mempunyai kepentingan terhadap kegiatan pengawasan;
- g. situasi kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi dan objek tersebut merupakan hasil atau milik penilai;
- h. situasi keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan;
- i. situasi Pejabat Pemerintahan bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya dengan tidak sesuai norma, standar, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di Kementerian;
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan Wewenang;
- k. situasi yang memungkinkan pemberian informasi lebih dari yang telah ditentukan Kementerian, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses PBJ;
- l. situasi terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat Pemerintahan dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan sehubungan dengan jabatan/tugas dan fungsi; dan/atau
- m. situasi lainnya yang berkaitan dengan Konflik Kepentingan.

Pasal 7

Pengelompokan Konflik Kepentingan paling sedikit meliputi tugas dan fungsi:

- a. perencanaan;
- b. manajemen sumber daya manusia;
- c. pelayanan informasi publik;
- d. perizinan dan/atau persetujuan;
- e. PBJ;
- f. pengawasan; dan
- g. penegakan hukum kehutanan.

Pasal 8

- (1) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan perencanaan patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dalam penyusunan rencana kegiatan dengan cara menambah atau mengurangi program/kegiatan dan/atau merencanakan kegiatan secara berulang tanpa pertimbangan yang wajar.
- (2) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dalam penyusunan formasi, proses seleksi, pengangkatan dan penempatan, mutasi, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan, dan/atau perizinan bidang manajemen sumber daya manusia.
- (3) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi pelayanan informasi publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan pelayanan informasi publik patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dengan memberikan akses khusus atau untuk tidak mengikuti prosedur, dan/atau memberikan informasi yang bersifat rahasia kepada Mitra Kerja atau pihak ketiga.
- (4) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi perizinan dan/atau persetujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan perizinan dan/atau persetujuan patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dalam proses perizinan dan/atau persetujuan, kepengurusan perusahaan, menjadi perantara perizinan dan/atau persetujuan, dan/atau menjadi konsultan aktif perusahaan bidang kehutanan.
- (5) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi PBJ sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan PBJ patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan pada saat menjabat sebagai pejabat lingkup PBJ, menjadi pengurus perusahaan penyedia barang/jasa, dan/atau konsultan kegiatan PBJ yang mengikuti PBJ di Kementerian.
- (6) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f merupakan

situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan pengawasan patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dalam seluruh tahapan pemeriksaan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan, konsultasi, pendampingan, dan/atau kegiatan lain yang dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah.

- (7) Konflik Kepentingan pada tugas dan fungsi penegakan hukum kehutanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g merupakan situasi Pejabat Pemerintahan dalam kegiatan penegakan hukum patut diduga telah memasukkan Kepentingan Pribadi atau golongan dalam seluruh tahapan penegakan hukum, penyelesaian kasus, dan/atau menjadi konsultan pihak yang terkena masalah hukum kehutanan.
- (8) Kondisi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (7) tercantum dalam Lampiran I yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 9

- (1) Pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan melalui:
 - a. pencegahan Konflik Kepentingan; dan
 - b. pengendalian Konflik Kepentingan.
- (2) Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui sistem teknologi informasi yang terintegrasi dengan sistem teknologi informasi yang disediakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Bagian Kedua Pencegahan Konflik Kepentingan

Paragraf 1 Umum

Pasal 10

- (1) Kementerian wajib melakukan kegiatan pencegahan terhadap Konflik Kepentingan melalui:
 - a. penerapan kode etik dan aturan perilaku;
 - b. pemutakhiran standar operasional prosedur;
 - c. penyelenggaraan sosialisasi Konflik Kepentingan;
 - d. pengungkapan/deklarasi/pelaporan Konflik Kepentingan;
 - e. menjaga integritas, mendorong tanggung jawab pribadi, dan sikap keteladanan; dan
 - f. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap Konflik Kepentingan.

- (2) Penerapan kode etik dan aturan perilaku bagi Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
- a. Pejabat Pemerintahan dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Konflik Kepentingan;
 - b. Pejabat Pemerintahan dilarang memanfaatkan jabatan dan kedudukannya untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain yang berkepentingan;
 - c. Pejabat Pemerintahan dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset negara untuk Kepentingan Pribadi, keluarga atau golongan;
 - d. Pejabat Pemerintahan dilarang memberi, menerima, menjanjikan hadiah/hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatan dan kedudukannya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - e. Pejabat Pemerintahan dilarang mengizinkan Mitra Kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepadanya;
 - f. Pejabat Pemerintahan dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Konflik Kepentingan;
 - g. Pejabat Pemerintahan dilarang bersikap diskriminatif dan/atau tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam proses PBJ;
 - h. Pejabat Pemerintahan dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia untuk kepentingan non kedinasan;
 - i. Pejabat Pemerintahan dilarang turut serta dalam kegiatan PBJ, baik secara langsung atau tidak langsung pada saat kegiatan tersebut dilaksanakan yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melakukan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama;
 - j. Pejabat Pemerintahan wajib melaksanakan perintah Atasan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - k. pemutakhiran standar operasional prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui internal reviu terhadap tahapan kegiatan yang dinilai memberikan ruang adanya potensi kondisi Konflik Kepentingan.

Paragraf 2

Pencegahan Konflik Kepentingan pada Setiap Satuan Kerja

Pasal 11

- (1) Dalam upaya pencegahan Konflik Kepentingan setiap Satuan Kerja wajib:
- a. menyusun identifikasi dan manajemen risiko berkaitan dengan Konflik Kepentingan;

- b. menyusun strategi pencegahan Konflik Kepentingan di lingkungan unit kerjanya berdasarkan hasil identifikasi;
 - c. membentuk komitmen Pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
 - d. menetapkan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (2) Penyusunan identifikasi risiko dan strategi pencegahan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dan manajemen risiko di lingkungan Kementerian.
- (3) Pimpinan Satuan Kerja menyampaikan hasil identifikasi dan strategi pencegahan Konflik Kepentingan kepada pimpinan Unit Organisasi dengan tembusan kepada Inspektorat Jenderal setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, mengikuti siklus penyampaian rencana pengendalian intern.
- (4) Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dapat dijabat oleh:
- a. kepala bagian yang mempunyai kewenangan di bidang organisasi dan tata laksana pada direktorat yang menangani urusan bidang sumber daya manusia;
 - b. kepala bagian yang mempunyai kewenangan di bidang kepatuhan internal pada Inspektorat Jenderal; dan
 - c. kepala bagian/kepala sub bagian tata usaha pada pusat/biro/balai besar/balai.
- (5) Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempunyai tugas:
- a. mendukung implementasi Pengelolaan Konflik Kepentingan;
 - b. mengusulkan pelatihan, asistensi, dan konsultasi terkait Konflik Kepentingan kepada Satuan Kerja yang membidangi pelatihan sumber daya manusia kehutanan; dan
 - c. menyusun laporan pemantauan dan evaluasi Pengelolaan Konflik Kepentingan setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan menyampaikan kepada Atasan.

Pasal 12

- (1) Upaya pencegahan Konflik Kepentingan oleh Satuan Kerja perlu didukung melalui fasilitasi pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat pra jabatan, pengembangan profesi, kenaikan jabatan, dan pendidikan dan pelatihan calon pimpinan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Satuan Kerja yang mempunyai kewenangan di bidang pelatihan sumber daya manusia.
- (4) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disediakan oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik

Kepentingan melalui *online*, surat menyurat, dan/atau tatap muka secara langsung.

- (5) Penyediaan konsultasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disupervisi oleh Inspektorat Jenderal.

Pasal 13

Dalam hal diperlukan penyadartahuan Konflik Kepentingan di Kementerian, Inspektorat Jenderal selaku aparat pengawasan intern pemerintah melaksanakan kegiatan sosialisasi ke Satuan Kerja dan/atau Mitra Kerja Kementerian.

Bagian Ketiga Pengendalian Konflik Kepentingan

Pasal 14

Pengendalian Konflik Kepentingan meliputi:

- a. pencatatan daftar Kepentingan Pribadi;
- b. deklarasi Konflik Kepentingan;
- c. pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
- d. pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan Pejabat Pemerintahan; dan
- e. pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 15

- (1) Pencatatan daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dimaksudkan agar Kementerian mengetahui Konflik Kepentingan potensial Pejabat Pemerintahan sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas, dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan.
- (2) Pencatatan daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh setiap Pejabat Pemerintahan pada saat pengangkatan pertama.
- (3) Pencatatan daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperbaharui setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan kondisi Kepentingan Pribadi, pembaharuan pencatatan daftar Kepentingan Pribadi dapat dilakukan sewaktu-waktu.
- (5) Informasi terkait pencatatan daftar Kepentingan Pribadi yang disampaikan oleh Pejabat Pemerintahan merupakan informasi publik yang wajib dipublikasikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Pencatatan daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) merupakan pencatatan atas kondisi yang menimbulkan Konflik Kepentingan, paling sedikit memuat:
 - a. identitas diri Pejabat Pemerintahan;
 - b. jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
 - c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan

- dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan;
- d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1% (satu persen), kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat (*beneficial ownership*), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan;
 - e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan;
 - f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan;
 - g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan; dan
 - h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan yang disampaikan minimal 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan.
- (2) Format pencatatan daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 17

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan 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 Pejabat Pemerintahan yang mengalami Konflik Kepentingan.
- (3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pemerintahan menghentikan sementara pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (4) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan.
- (5) Analisis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan 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 (5), Atasan dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

- (7) Atasan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan.
- (8) Atasan wajib secara proaktif melakukan pengendalian Konflik Kepentingan apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh Pejabat Pemerintahan meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

Pasal 18

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan dengan mengisi formulir deklarasi yang disediakan Kementerian minimal memuat:
 - a. identitas diri Pejabat Pemerintahan;
 - b. jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan;
 - c. penjelasan mengenai sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki oleh Pejabat Pemerintahan;
 - d. penjelasan mengenai kaitan antara sumber Konflik Kepentingan yang dimiliki dengan pengambilan keputusan dan/atau tindakan pemerintahan yang akan dilakukan; dan
 - e. administrasi pengendalian Konflik Kepentingan yang dapat disarankan oleh Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan kepada Atasan.
- (2) Formulir deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 19

- (1) Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c ditetapkan oleh Atasan.
- (2) Bentuk pengendalian sebagai tindak lanjut penyampaian deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Atasan melakukan penilaian deklarasi Konflik Kepentingan;
 - b. Atasan menilai besar/kecil, serius/tidak serius, berdampak/tidak berdampak, dan kemungkinan mempengaruhi kualitas/netralitas keputusan atau tindakan yang akan diambil oleh Pejabat Pemerintahan;
 - c. dalam hal Konflik Kepentingan dinilai besar, serius, berdampak, dan/atau mempengaruhi kualitas/netralitas keputusan atau tindakan yang akan diambil oleh Pejabat Pemerintahan, Atasan:
 1. mengambil alih pengambilan keputusan atau tindakan; dan/atau
 2. melakukan tindakan pengendalian lain; dan
 - d. dalam hal Konflik Kepentingan dinilai kecil, tidak serius, tidak berdampak, dan/atau tidak mempengaruhi kualitas/netralitas keputusan atau tindakan yang akan diambil oleh Pejabat

- Pemerintahan, Atasan memperbolehkan Pejabat Pemerintahan mengambil keputusan/tindakan.
- (3) Tindakan pengendalian lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c angka 2 yang dilakukan oleh Atasan dapat melalui:
- a. penggantian pihak pengambil keputusan/tindakan kepada pihak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pembatasan akses, Pejabat Pemerintahan tetap terlibat dalam pengambilan keputusan namun sebagian aksesnya dibatasi atau dikurangi;
 - c. pelepasan Kepentingan Pribadi;
 - d. pengunduran diri atau pergeseran; atau
 - e. mengangkat pengawas pengambilan keputusan.

Pasal 20

- (1) Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d, masa tunggu (*cooling off period*) yaitu 2 (dua) tahun setelah Pejabat Pemerintahan berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya.
- (2) Masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.
- (3) Dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat Pemerintahan aktif di Kementerian tempat mantan Pejabat Pemerintah tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintahan tersebut, meliputi:
 - a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu;
 - b. mengikutsertakan mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta PBJ;
 - c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat Pemerintahan bekerja selama masa tunggu;
 - d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
 - e. proses lainnya bagi badan usaha dalam hal mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat (*beneficial ownership*) sepanjang terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pejabat Pemerintahan.
- (4) Dalam kondisi tertentu, pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat dikecualikan sepanjang tidak mengandung pengaruh serta

Kepentingan Pribadi dari mantan Pejabat Pemerintahan yang terkait.

Pasal 21

- (1) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf e dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat Penanganan Konflik Kepentingan pada Satuan Kerja.
- (3) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disediakan oleh Inspektorat Jenderal melalui:
 - a. asistensi;
 - b. bimbingan teknis; dan
 - c. sosialisasi.
- (4) Pelatihan dan konsultasi Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan atas permintaan dari Satuan Kerja dan/atau program kerja Inspektorat Jenderal dalam upaya Pengendalian Konflik Kepentingan.

BAB IV PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu Jenis Pelanggaran

Pasal 22

Pelanggaran terkait Konflik Kepentingan berupa:

- a. Pejabat Pemerintahan tidak mencatatkan atau tidak memperbarui daftar Kepentingan Pribadi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan;
- b. Pejabat Pemerintahan tidak melakukan deklarasi apabila terdapat Konflik Kepentingan;
- c. Pejabat Pemerintahan tidak menjalankan keputusan pengendalian Konflik Kepentingan dari Atasan;
- d. Atasan dari Pejabat Pemerintahan tidak menindaklanjuti deklarasi Konflik Kepentingan; dan/atau
- e. Atasan dari Pejabat Pemerintahan tidak secara aktif melakukan pengendalian Konflik kepentingan sedangkan patut diduga dirinya mengetahui bahwa Pejabat Pemerintahan yang menjadi lingkup tugas dan/atau kewenangannya berada pada situasi Konflik Kepentingan.

Pasal 23

- (1) Dalam hal terjadi pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pejabat Pemerintahan, Mitra Kerja, dan/atau masyarakat dapat menyampaikan laporan pengaduan melalui:
 - a. Atasan;
 - b. pimpinan Satuan Kerja; atau
 - c. media layanan pengaduan.
- (2) Pengaduan melalui Atasan atau pimpinan Satuan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat disampaikan melalui surat tertulis atau secara

langsung dengan mengisi blanko pengaduan situasi Konflik Kepentingan.

- (3) Pengaduan melalui media layanan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c menggunakan mekanisme pengelolaan dan penanganan pengaduan atas dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur sipil negara lingkup Kementerian.
- (4) Format blanko laporan situasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 24

- (1) Pengaduan melalui Atasan atau pimpinan Satuan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a dan huruf b, selanjutnya dilakukan telaah oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan pada masing-masing Satuan Kerja.
- (2) Pengaduan melalui layanan pengaduan yang tersedia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c dilakukan telaah oleh Inspektorat Jenderal.
- (3) Dalam hal hasil telaah terbukti terdapat Konflik Kepentingan dan berpotensi merugikan negara, pimpinan Satuan Kerja melaporkan kepada pimpinan Unit Organisasi masing-masing dengan tembusan kepada Inspektur Jenderal.
- (4) Pimpinan Unit Organisasi wajib menindaklanjuti setiap pengaduan hasil telaah Konflik Kepentingan Satuan Kerja dibawahnya melalui pemeriksaan internal sesuai dengan tingkat kewenangannya.
- (5) Pemeriksaan internal oleh pimpinan Unit Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat didelegasikan kepada pejabat di bawahnya yang mempunyai kewenangan di bidang pembinaan kepegawaian.
- (6) Pengaduan hasil pemeriksaan internal sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada Inspektorat Jenderal.

Bagian Kedua

Tindak Lanjut Penanganan Konflik Kepentingan

Pasal 25

- (1) Berdasarkan penyampaian hasil pemeriksaan internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (6), Pejabat Pemerintahan yang terbukti melakukan pelanggaran dikenai sanksi.
- (2) Selain dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan Unit Organisasi dapat mengambil tindakan berupa:
 - a. mengusulkan pelepasan Kepentingan Pribadi pegawai yang terlibat Konflik Kepentingan; dan
 - b. mutasi pegawai pada jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan.

BAB V SANKSI DAN APRESIASI

Bagian Kesatu Sanksi

Pasal 26

- (1) Sanksi diberikan kepada Pejabat Pemerintahan dan/atau Atasan terhadap pelanggaran terkait Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22.
- (2) Tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang disiplin pegawai.

Bagian Kedua Apresiasi

Pasal 27

- (1) Apresiasi dapat diberikan kepada Pejabat Pemerintahan yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (2) Apresiasi diberikan dalam bentuk bagian capaian kinerja kepada Pejabat Pemerintahan.

BAB VI PELAPORAN PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 28

- (1) Pimpinan Satuan Kerja menyusun dan menyampaikan laporan pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan kepada pimpinan Unit Organisasi masing-masing setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Pimpinan Unit Organisasi melakukan kompilasi laporan pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari Satuan Kerja di bawahnya, dan menyampaikan kepada Inspektorat Jenderal setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 29

Kompilasi laporan pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) disampaikan oleh Inspektur Jenderal kepada Menteri 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

Perangkapan jabatan oleh Pejabat Pemerintahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, ketentuan yang mengatur mengenai pengelolaan dan Penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 246), dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

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 16 Juli 2025

MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA,

RAJA JULI ANTONI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KEHUTANAN

KONDISI KONFLIK KEPENTINGAN

1. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi perencanaan antara lain:
 - a. pegawai memasukkan Kepentingan Pribadi dalam penyusunan perencanaan dengan cara menambah/mengurangi program/kegiatan;
 - b. pegawai merencanakan kegiatan atas dasar Kepentingan Pribadi; dan
 - c. pegawai merencanakan kegiatan secara berulang tanpa pertimbangan yang wajar.
2. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:
 - a. pegawai memasukkan Kepentingan Pribadi dalam penyusunan formasi pegawai, penempatan pegawai, diklat, izin belajar, izin cuti, izin keluar negeri;
 - b. pegawai memberikan/menyalahgunakan akses fasilitas kantor diluar kedinasan untuk Kepentingan Pribadi, keluarga atau golongan;
 - c. pegawai menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan entertainment dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya;
 - d. pegawai menawarkan barang/jasa saat melakukan kedinasan; dan
 - e. pegawai merangkap jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung sejenis atau tidak sejenis yang dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
3. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi pelayanan informasi publik antara lain:
 - a. pegawai memberikan akses khusus kepada mitra atau pihak lain untuk tidak mengikuti prosedur; dan
 - b. pegawai memberikan informasi yang bersifat rahasia (hasil pemeriksaan, penelitian, perizinan dan/atau kebijakan) kepada masyarakat, mitra atau pihak ketiga.
4. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi perizinan dan/atau persetujuan antara lain:
 - a. pegawai menjadi pengurus perusahaan yang terkait dengan bidang Kehutanan;
 - b. pegawai aktif menjadi konsultan di perusahaan yang memegang izin/persetujuan terkait bidang Kehutanan;
 - c. pegawai menjadi perantara dalam pengurusan izin/persetujuan terkait bidang Kehutanan; dan
 - d. pegawai memproses usulan perizinan/persetujuan tidak sesuai prosedur karena motivasi/keuntungan pribadi.
5. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi PBJ antara lain:
 - a. pejabat pembuat komitmen, bendahara, pejabat penandatanganan surat perintah membayar merangkap jabatan sebagai kepanitiaan PBJ;

- b. pegawai menjadi pengurus perusahaan penyedia jasa/barang yang mengikuti PBJ di Kementerian;
 - c. pegawai menjadi konsultan kegiatan PBJ meliputi menyusun, membuatkan, membantu dokumen peserta PBJ di instansinya; dan
 - d. pegawai mengarahkan pemenang kepada salah satu penyedia barang/jasa.
6. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi pengawasan antara lain:
- a. Aparat Pengawasan Instansi Pemerintah (APIP) terlibat dalam kepanitiaan pengadaan/turut serta dalam lelang PBJ pada instansi mitra kerja;
 - b. pegawai melaksanakan pengawasan dan pengendalian yang tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan timbal balik dari pihak yang diawasi dan dikendalikan; dan
 - c. pimpinan unit kerja menugaskan pegawai yang memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus ke atas 2 (dua) derajat atau dalam garis keturunan ke samping 1 (satu) derajat dengan Mitra Kerja.
7. Konflik kepentingan pada tugas dan fungsi penegakan hukum kehutanan antara lain:
- a. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) menjadi penyidik pada kasus-kasus penegakan hukum Kehutanan atas seseorang/korporasi/badan hukum yang memiliki hubungan sedarah dengan dirinya dalam garis keturunan lurus ke atas 2 (dua) derajat atau dalam garis keturunan ke samping 1 (satu) derajat;
 - b. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) merangkap jabatan pada Lembaga Bantuan Hukum/instansi lain yang memiliki kepentingan terkait bidang Kehutanan;
 - c. pegawai mengkaitkan nama Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Kehutanan dengan Mitra Kerja/pihak ketiga untuk Kepentingan Pribadi; dan
 - d. pegawai berhubungan secara langsung atau tidak langsung dengan pihak yang sedang terkait dengan kasus dugaan pelanggaran hukum di lingkungan Kementerian Kehutanan tanpa penugasan/diluar tugas dan fungsi dengan sengaja dalam rangka memberikan nasehat/konsultasi/pendampingan terkait kasus dimaksud untuk Kepentingan Pribadi.

MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RAJA JULI ANTONI

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KEHUTANAN

FORMAT PENCATATAN DAFTAR KEPENTINGAN PRIBADI

Pencatatan/Daftar Kepentingan Pribadi

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Instansi :

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

B.	Hubungan Bisnis dan Finansial			
	Tuliskan daftar kepemilikan saham dan/atau kepemilikan manfaat serta investasi dalam bentuk lainnya yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki.			
No.	Bentuk Kepemilikan	Nilai/ Prosentase	Nama Badan Usaha/ Lokasi Aset	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

C.	Pekerjaan Lain Di Luar Pekerjaan Pokok			
	Tuliskan pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok atau pekerjaan lain yang dilakukan yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki.			
No.	Bentuk Pekerjaan	Jabatan/ Fungsi	Nama Perusahaan/ Institusi	Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

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

E.	Hubungan atau Afiliasi Lainnya		
1.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi masyarakat, organisasi keagamaan, organisasi nirlaba, lembaga swadaya masyarakat, perkumpulan, yayasan atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
2.	Apakah Anda terlibat secara aktif dalam keanggotaan organisasi profesi, organisasi ikatan alumni, organisasi/klub olahraga, remoas hobi atau organisasi sejenisnya?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Organisasi : Posisi/Jabatan :		
3.	Apakah Anda memiliki hubungan afiliasi tertentu dengan partai politik, sekolah/ perguruan tinggi, lembaga penelitian atau instansi pemerintah lainnya yang berkaitan yang berpotensi menimbulkan kondisi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	Jika iya, sebutkan Nama Institusi : Situasi yang dapat menimbulkan Konflik Kepentingan :		

F.	Rencana Pasca Pensiun atau Pengunduran diri		
	Apakah Anda sudah memiliki rencana kerja pasca pensiun atau pasca mengundurkan diri dari pejabat publik yang terkait dengan tugas pokok, fungsi atau kewenangan yang Anda miliki?	Ya	Tidak
	Jika iya, uraikan rencana anda: 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)

MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RAJA JULI ANTONI

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KEHUTANAN

FORMULIR DEKLARASI KONFLIK KEPENTINGAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama Atasan :
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 (opsional)
.....
.....
.....

Saya menyatakan bahwa deklarasi Konflik Kepentingan yang saya nyatakan adalah benar sejauh pengetahuan saya serta sebagai bentuk tanggungjawab saya untuk melakukan langkah pengelolaan sesuai dengan peraturan Pengelolaan Konflik Kepentingan.

(tempat, tanggal, bulan, tahun)

Yang Melakukan Deklarasi
Ttd.
(nama lengkap)

MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RAJA JULI ANTONI

LAMPIRAN IV
PERATURAN MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG
PENGELOLAAN DAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KEHUTANAN

FORMAT BLANKO LAPORAN SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
NIK :
Pekerjaan :
Alamat :
Nomor Hp/Telpon :

Dengan ini melaporkan adanya situasi Konflik Kepentingan yang terjadi pada:

Nama Instansi :

Nama / Jabatan Pihak yang :
mengalami situasi konflik
kepentingan

Jenis / Bentuk Konflik :
Kepentingan (*)

Deskripsikan Situasi Konflik :
Kepentingan (**)
.....

Keterangan:
(*) Jenis/bentuk situasi Konflik Kepentingan mengacu pada Pasal 23.
(**) Uraikan secara singkat situasi Konflik Kepentingan yang dilaporkan.

MENTERI KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RAJA JULI ANTONI