

MODUL PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Disusun oleh:

Lembaga Administrasi Negara
Komisi Pemberantasan Korupsi



LATAR BELAKANG



- > Peraturan Menteri Pidayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi**
Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan
- > Banyaknya kasus korupsi di lingkungan ASN**
karena adanya konflik kepentingan dalam menjalankan tugasnya dalam kegiatan pemerintahan
- > Konflik kepentingan sering kali menjadi awal mula terjadinya korupsi**
- > Konflik kepentingan dapat mempengaruhi obyektivitas dan keberpihakan dalam pengambilan keputusan**

MUATAN DAN TUJUAN

MODUL PELATIHAN



Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan memahami konsep dan pengelolaan konflik kepentingan dengan menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan dalam menjalankan tugas jabatan sebagai pegawai ASN yang profesional

Hasil Belajar

Peserta diharapkan mampu memahami konsep dan pengelolaan konflik kepentingan dengan menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan dalam menjalankan tugas jabatan sebagai pegawai ASN yang profesional

Hasil Indikator Belajar



1. Menjelaskan konsep konflik kepentingan
2. Menjelaskan pengelolaan konflik kepentingan
3. Menginternalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan

MATERI POKOK

Materi Pokok dalam modul ini sebagai berikut:



Konsep Konflik Kepentingan

Materi ini membahas mengenai konsep, jenis-jenis hingga sumber konflik kepentingan



Pengelolaan Konflik Kepentingan

Materi ini membahas mengenai pengelolaan konflik kepentingan mulai dari identifikasi, pelaksanaan, pengawasan pengelolaan kepentingan



Internalisasi Budaya Pengelolaan Konflik Kepentingan

Materi ini membahas mengenai upaya pemahaman yang mendalam melalui internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan

Pengertian Konflik Kepentingan



Konflik kepentingan adalah suatu kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang yang dapat mempengaruhi netralitas, kualitas keputusan, dan tindakan yang dilakukan

Pengelolaan konflik kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan



Jenis-Jenis Konflik Kepentingan

Konflik Kepentingan Aktual

Kondisi adanya kepentingan pribadi dari pejabat pemerintahan tertentu untuk **menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain** secara nyata dalam pengambilan keputusan dan tindakan administrasi pemerintahan

Konflik Kepentingan Aktual

Kondisi adanya kepentingan pribadi dari pejabat pemerintahan tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan **perkembangan kondisi di masa depan** yang dapat mengakibatkan terjadinya konflik kepentingan aktual dalam pengambilan keputusan atau tindakan



Sumber Konflik Kepentingan

Penerimaan hadiah/gratifikasi diluar ketentuan

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

Penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*)

Terjadi ketika mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu masih memiliki pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama untuk menguntungkan kepentingan pribadinya di tempat baru

Hubungan dengan jabatan publik lain yang diemban atau rangkap jabatan

Terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan jabatan publik lain yang didudukinya (jabatan rangkapnya)

Kepentingan Bisnis/Finansial

Terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam melaksanakan kewenangannya memiliki kepentingan bisnis atau kepentingan finansial terkait dirinya dan/atau orang lain

Hubungan dengan Keluarga/Kerabat

Terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat

Hubungan Afiliasi

Terjadi antara Pejabat Pemerintahan dengan pihak lain yang memiliki hubungan dekat dengannya (*close related person*)

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

Terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya



Jabatan Rentang Konflik



Pada dasarnya semua jabatan di mana pejabat memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan Jabatan memiliki risiko Konflik Kepentingan. Antara lain unit/bidang dengan risiko lebih besar:

Perencanaan

Pembuatan aturan dan kebijakan

Pengadaan barang dan jasa

Pengawasan dan pemeriksaan

Pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen SDM

Penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian

Perizinan

Penuntutan

Pengadilan administrasi perkara di pengadilan

Penyelidikan dan penyidikan

Pengelolaan konflik kepentingan



IDENTIFIKASI KONFLIK KEPENTINGAN

Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang ASN dimulai dengan kemampuan mengidentifikasinya dan kemudian memitigasinya



PELAKSANAAN PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Dilaksanakan melalui:

1. Pencatatan daftar kepentingan pribadi
2. Deklarasi Konflik Kepentingan;
3. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu (cooling off period) mantan Pejabat Pemerintah
5. Pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan



Pengelolaan konflik kepentingan

PENGAWASAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pengawasan pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pengawasan dapat dilakukan melalui:

1. Pengawasan langsung atasan pejabat kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan
2. Pengaduan



APRESIASI

Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Instansi Pemerintah dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Apresiasi diberikan dalam bentuk:

1. Bagian penilaian capaian reformasi birokrasi kepada Instansi Pemerintah; dan
2. Bagian capaian kinerja kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu.



Internalisasi Budaya Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pelatihan

- Pelatihan bertujuan untuk membangun budaya kerja yang berlandaskan integritas dan profesionalisme
- Peserta Pelatihan: Calon Pegawai ASN melalui Latsar CPNS dan Pejabat Pemerintah (PKN Tingkat I, PKN Tingkat II, PKA, dan PKP)
- Penyelenggara: Instansi pemerintah non kementerian dan Instansi pemerintah secara mandiri

01

Sosialisasi

- Sosialisasi merupakan kegiatan penyebarluasan informasi mengenai budaya dan etos kerja dalam pengelolaan benturan kepentingan.
- Metode: Media elektronik (media sosial, email), Media non-elektronik (brosur, pamflet, atau poster), dan Internalisasi Kode Etik dan Disiplin Pegawai

02

03

04

Pengembangan Lingkungan Kerja yang Sensitif terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan

Lingkungan kerja yang sensitif terhadap konflik kepentingan merupakan fondasi dalam menciptakan budaya integritas di lingkungan ASN. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai strategi, seperti role model, aktivitas berbagi, membentuk aturan dasar, dll.



TERIMA KASIH

Lembaga Administrasi Negara | 2025