



**Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional**

SALINAN

PERATURAN MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2017
TENTANG
PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan mengenai konflik kepentingan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan untuk menuju tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pedoman mengenai pencegahan dan penanganan konflik kepentingan bagi Pegawai dan Unit Kerja di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional tentang Pencegahan dan Penanganan Konflik Kepentingan Kementerian

Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana 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);
 3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

7. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
8. Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2015 tentang Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 112);
9. Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2015 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 113) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2015 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 43);
10. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor KEP.262/M.PPN/05/2003 tentang Pedoman Penanganan Informasi dan Pengaduan Masyarakat;
11. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2013 tentang Sistem Pelaporan dan Penanganan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 15600);
12. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 4 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 609);
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 8 Tahun 2016 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Perencanaan Pembangunan

- Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 138);
14. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2016 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Perencana Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 255);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL TENTANG PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional yang selanjutnya disebut Kementerian PPN/Bappenas, adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional.
2. Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan non-pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas.
3. Konflik Kepentingan adalah kondisi Pegawai yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas, profesionalitas, dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.

4. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan/atau fasilitas lainnya.
5. Hubungan Afiliasi (kekeluargaan, pribadi, atau golongan), adalah hubungan yang dimiliki oleh Pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
6. Kepentingan Pribadi adalah kepentingan pribadi Pegawai.
7. Perangkapan Jabatan adalah keadaan ketika Pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.
8. Penyalahgunaan Wewenang adalah keadaan ketika Pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
9. Kelemahan Sistem Organisasi adalah keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara negara yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.
10. Korupsi adalah perbuatan yang melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
11. Kolusi adalah permufakatan atau kerja sama secara melawan hukum antar Pegawai atau antara Pegawai dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat, dan/atau negara.
12. Nepotisme adalah setiap perbuatan pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan/atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.
13. Atasan Langsung adalah pejabat yang mempunyai kedudukan setingkat lebih tinggi dari Pegawai dalam

organisasi atau strata pemerintahan di Kementerian PPN/Bappenas.

14. Inspektorat Utama adalah Unit Kerja yang menyelenggarakan pengawasan intern terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di Kementerian PPN/Bappenas.
15. Mitra Usaha atau Pihak Ketiga adalah perseorangan atau badan hukum yang menjalin kerja sama dengan Kementerian PPN/Bappenas.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pegawai di Kementerian PPN/Bappenas untuk memahami, mencegah, dan menangani terjadinya Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk:

- a. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat memahami, mencegah, dan menangani situasi atau kondisi Konflik Kepentingan;
- b. meningkatkan pelayanan publik yang mengutamakan kepentingan umum;
- c. mencegah terjadinya kerugian negara;
- d. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan;
- e. meningkatkan integritas; dan
- f. meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini, meliputi:

- a. bentuk, jenis, dan sumber penyebab Konflik Kepentingan;
- b. pencegahan Konflik Kepentingan;
- c. penanganan Konflik Kepentingan; dan
- d. pemantauan dan evaluasi penanganan Konflik Kepentingan.

BAB II
BENTUK, JENIS, DAN SUMBER PENYEBAB KONFLIK
KEPENTINGAN

Pasal 5

Bentuk Konflik Kepentingan di Kementerian PPN/Bappenas, meliputi:

- a. penerimaan Gratifikasi atas suatu keputusan atau suatu tindakan yang dilandaskan pada jabatan dan menguntungkan pihak pemberi;
- b. penggunaan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi atau menguntungkan kepentingan pihak tertentu;
- c. pemberian kemudahan atau fasilitas akses kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. pengawasan yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak tertentu;
- e. penilaian suatu obyek yang disusun sendiri oleh Pegawai yang bersangkutan;
- f. pemihakan pada salah satu penyedia barang dan jasa dalam proses pengadaan barang dan jasa melalui pemberian informasi khusus, pemberian keistimewaan, dan peluang;
- g. penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- h. penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- i. penyalahgunaan kewenangan dalam jabatan;
- j. perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya; dan
- k. penggunaan hubungan afiliasi atau kekeluargaan antara Pegawai dan pihak lain yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pegawai sehubungan dengan jabatannya.

Pasal 6

Jenis Konflik Kepentingan meliputi:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan Pegawai berdasarkan hubungan dekat, balas jasa, pengaruh dari Pejabat yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan/atau prosedur serta tidak profesional;
- d. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. pengawas menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan atau penilaian yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
- i. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain;
- j. melakukan penilaian yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
- k. menjadi bawahan pihak yang dinilai; dan
- l. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atau sesuatu yang dinilai.

Pasal 7

Sumber penyebab Konflik Kepentingan di Kementerian PPN/Bappenas, meliputi:

- a. Gratifikasi;
- b. Hubungan Afiliasi (kekeluargaan, pribadi, atau golongan);
- c. Kepentingan Pribadi;
- d. Perangkapan Jabatan;
- e. Penyalahgunaan Wewenang; dan/atau
- f. Kelemahan Sistem Organisasi.

BAB III
PENCEGAHAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 8

- (1) Pegawai di Kementerian PPN/Bappenas wajib:
 - a. melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik;
 - b. mematuhi kode etik dan kode perilaku;
 - c. memahami prinsip anti korupsi; dan
 - d. memahami prinsip pelayanan prima.
- (2) Untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a Pegawai wajib:
 - a. memahami bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5;
 - b. memahami jenis Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
 - c. mengenali sumber Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7; dan
 - d. mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Setiap Pegawai di Kementerian PPN/Bappenas dilarang:

- a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya Konflik Kepentingan;
- b. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok, dan/atau pihak lain atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara;
- c. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Konflik Kepentingan kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta atau aset barang milik negara untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan/atau golongan;

- e. menerima, memberi, menjanjikan hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya, termasuk untuk hari raya keagamaan atau acara lainnya;
- f. mengizinkan Mitra Usaha atau Pihak Ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada penyelenggara negara;
- g. menerima pengembalian (*refund*) dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun untuk kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Konflik Kepentingan;
- h. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas;
- i. memanfaatkan data dan/atau informasi rahasia instansi untuk kepentingan pihak lain; dan
- j. menjadi pelaksana dan pengawas secara bersamaan dengan sengaja, baik langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan pengadaan barang dan/atau jasa di Kementerian PPN/Bappenas.

Pasal 10

- (1) Pimpinan Unit Kerja melakukan identifikasi serta menyusun strategi dan peta potensi Konflik Kepentingan di Unit Kerja masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, kode etik dan kode perilaku, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing Unit Kerja.
- (2) Identifikasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penjabaran yang jelas mengenai situasi yang menimbulkan Konflik Kepentingan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Unit Kerja.

- (3) Strategi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. pelaksanaan kode etik dan kode perilaku;
 - b. pelatihan, arahan, konseling, contoh praktis, dan langkah-langkah penanganan Konflik Kepentingan;
 - c. deklarasi Konflik Kepentingan dengan cara pelaporan; dan
 - d. dukungan kelembagaan, meliputi dukungan administrasi, pelaporan, dan pencatatan dalam penanganan Konflik Kepentingan.
- (4) Penyusunan peta potensi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 11

Atasan Langsung dan Inspektorat Utama melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai untuk pelaksanaan Peraturan Menteri ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Pasal 12

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri ini, setiap Unit Kerja dan Inspektorat Utama mendorong partisipasi dan keterlibatan Pegawai dalam penanganan Konflik Kepentingan dengan cara:

- a. memublikasikan dan mensosialisasikan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan;
- b. menjamin peraturan dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan mudah diperoleh dan diketahui;
- c. memberi pengarahan tentang penanganan Konflik Kepentingan; dan
- d. memberi bantuan konsultasi dan nasihat bagi Pegawai dalam penanganan Konflik Kepentingan.

BAB IV
PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 13

Prinsip penanganan konflik kepentingan dilaksanakan sebagai berikut:

- a. mengutamakan kepentingan umum;
- b. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan Konflik Kepentingan;
- c. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan; dan
- d. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap Konflik Kepentingan.

Pasal 14

- (1) Pegawai yang memiliki atau berpotensi terlibat secara langsung dalam situasi Konflik Kepentingan wajib melaporkan kepada Atasan Langsung dan/atau kepada Inspektorat Utama.
- (2) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan pelaporan Konflik Kepentingan melalui surat pernyataan potensi Konflik Kepentingan.
- (3) Surat pernyataan potensi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi dasar perlindungan hukum bagi Pegawai.
- (4) Surat pernyataan potensi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 15

- (1) Penanganan Konflik Kepentingan yang dialami Pegawai dilakukan dengan cara penyelesaian secara integratif dengan melibatkan pihak-pihak yang terlibat Konflik Kepentingan.

- (2) Atasan Langsung dan/atau Inspektorat Utama menelaah surat pernyataan Konflik Kepentingan untuk memutuskan lanjut atau tidak lanjut atas keterlibatan Pegawai dalam suatu kegiatan dan tugas yang berkaitan dengan Konflik Kepentingan.
- (3) Penelaahan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Atasan Langsung dan/atau Inspektorat Utama dengan:
 - a. menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan konflik kepentingan;
 - b. mengumpulkan fakta yang akurat dan lengkap untuk menyelesaikan konflik kepentingan;
 - c. menganalisis dan memutuskan pemecahan konflik kepentingan secara adil;
 - d. menjamin pelaksanaan disiplin pegawai; dan
 - e. mengawasi akibat dari keputusan yang dibuat.
- (4) Dalam hal penelaahan dilakukan Atasan Langsung, Atasan Langsung melakukan konsultasi dan/atau melaporkan kepada Inspektorat Utama.

Pasal 16

Berdasarkan penelaahan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) Atasan Langsung dan/atau Inspektorat Utama dapat memberikan rekomendasi tindakan penanganan Konflik Kepentingan kepada Pegawai sebagai berikut:

- a. melanjutkan suatu kegiatan dan tugas yang berkaitan dengan situasi Konflik Kepentingan;
- b. tidak melanjutkan suatu kegiatan dan tugas yang berkaitan dengan situasi Konflik Kepentingan,
- c. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Pegawai memiliki Konflik Kepentingan;
- d. membatasi akses Pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki Konflik Kepentingan;
- e. mutasi Pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Pegawai;

- g. pengunduran diri Pegawai dari jabatan yang menyebabkan Konflik Kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
- h. pemberian sanksi bagi Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Rekomendasi yang dikeluarkan oleh Atasan Langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 disampaikan kepada:
 - a. Pegawai yang bersangkutan;
 - b. Unit Kerja terkait di Kementerian PPN/Bappenas; dan
 - c. Inspektorat Utama.
- (2) Rekomendasi yang dikeluarkan oleh Inspektorat Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 disampaikan kepada:
 - a. Pegawai yang bersangkutan;
 - b. Atasan Langsung Pegawai; dan
 - c. Unit Kerja terkait di Kementerian PPN/Bappenas.
- (3) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a Atasan Langsung wajib mengawasi dan bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan dan tugas.
- (4) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b Atasan Langsung wajib menunjuk Pegawai lain untuk melaksanakan kegiatan dan tugas.

Pasal 18

Setiap Pegawai dan Mitra Usaha atau Pihak Ketiga yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui atau menduga potensi atau adanya pelanggaran Konflik Kepentingan oleh Pegawai lainnya, dapat melaporkan melalui:

- a. sistem pelaporan dan penanganan pelanggaran (*Whistleblowing System*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan

- Nasional yang mengatur tentang Sistem Pelaporan dan Penanganan Pelanggaran (*Whistleblowing System*); atau
- b. mekanisme pengaduan masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional tentang Pedoman Penanganan Informasi dan Pengaduan Masyarakat.

BAB V

PEMANTAUAN DAN EVALUASI PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 19

- (1) Pemantauan atas penanganan Konflik Kepentingan di Kementerian PPN/Bappenas dilakukan setiap tahun oleh Inspektorat Utama kepada Pegawai, Atasan Langsung, dan Unit Kerja yang menghadapi Konflik Kepentingan.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara konsultasi, pemeriksaan, dan klarifikasi kepada Pegawai, Atasan Langsung, dan pihak lain yang terkait.

Pasal 20

- (1) Inspektorat Utama melakukan evaluasi atas penanganan Konflik Kepentingan di Kementerian PPN/Bappenas setiap tahun.
- (2) Hasil evaluasi penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja Pegawai dan Unit Kerja di Kementerian PPN/Bappenas.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional sebagai laporan.

BAB VI
PENUTUP

Pasal 21

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 9 Mei 2017

MENTERI PERENCANAAN
PEMBANGUNAN NASIONAL/
KEPALA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BAMBANG P.S. BRODJONEGORO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 Mei 2017

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 729

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum,

ttd.

RR. Rita Erawati

SALINAN

LAMPIRAN I

PERATURAN MENTERI PPN/

KEPALA BAPPENAS

NOMOR 3 TAHUN 2017

TENTANG PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL

PETA POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN

Unit Kerja :

No.	Uraian Kegiatan	Bentuk Potensi Konflik Kepentingan	Sumber	Pencegahan	Penanganan
1.					
2.					
dst.					

MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL,

ttd.

BAMBANG P.S. BRODJONEGORO

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum,

ttd.

RR. Rita Erawati

SALINAN
LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI PPN/
KEPALA BAPPENAS
NOMOR 3 TAHUN 2017
TENTANG PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL

SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN

KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/ BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL	
Surat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan	
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:	
- Nama	:
- Jabatan	:
- Pangkat/Golongan	:
- Unit Kerja	:
Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi konflik kepentingan terkait dengan pelaksanaan :	
- Kegiatan	:
- Bentuk Konflik Kepentingan	:
- Sumber Penyebab	:
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Pembuat Pernyataan,	Mengetahui,
 Nama Jelas	 Nama Atasan Langsung/ Inspektur
 NIP.	 NIP.

MENTERI PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL,

ttd.

BAMBANG P.S. BRODJONEGORO

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum,

ttd.

RR. Rita Erawati