



SALINAN

**SEKRETARIS JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN
SEKRETARIS JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 6 TAHUN 2025

**TENTANG
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**SEKRETARIS JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa salah satu agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan mengelola konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik;
 - b. bahwa Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan hukum;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
- 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 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 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. 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);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
7. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 39) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 30);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);



9. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
10. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Sekretariat Jenderal DPR RI.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia ini yang dimaksud dengan:

1. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk selanjutnya disingkat Sekretariat Jenderal adalah aparatur pemerintah yang di dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
2. Sekretaris Jenderal adalah Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.



3. Inspektur Utama adalah pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi pengawasan intern di Sekretariat Jenderal.
4. Pegawai Sekretariat Jenderal yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam jabatan aparatur sipil negara di Sekretariat Jenderal.
5. Atasan Langsung adalah atasan Pegawai yang mempunyai kedudukan dalam organisasi atau strata pemerintahan yang lebih tinggi.
6. Konflik Kepentingan adalah kondisi Pegawai 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.
7. Tindakan Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disebut Tindakan adalah perbuatan Pegawai untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.
8. 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.
9. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/kebutuhan Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi sebagai akibat dari adanya hubungan afiliasi/hubungan dekat atau balas jasa serta pengaruh dari pihak lain.
10. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

11. Konflik Kepentingan Aktual adalah kondisi adanya Kepentingan Pribadi dari Pegawai untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan.
12. Konflik Kepentingan Potensial adalah kondisi adanya Kepentingan Pribadi Pegawai 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.
13. Sistem Informasi Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah aplikasi yang dikelola instansi yang digunakan untuk membantu pengelolaan konflik kepentingan Pegawai.
14. Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan adalah pejabat yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan Konflik Kepentingan di Sekretariat Jenderal.

Pasal 2

Pengelolaan Konflik Kepentingan bertujuan untuk:

- a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- b. mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pegawai dalam mengambil Keputusan dan/atau melakukan Tindakan;
- c. meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pegawai dalam mengelola Konflik Kepentingan;
- d. memperkuat sistem pengawasan internal dalam rangka mendukung pemerintahan yang berintegritas; dan
- e. mengakomodasi partisipasi masyarakat guna terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui pengelolaan Konflik Kepentingan.



BAB II KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu Jenis Konflik Kepentingan

Pasal 3

Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:

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

Pasal 4

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

Bagian Kedua Sumber dan Bentuk Konflik Kepentingan

Pasal 5

Konflik Kepentingan Pegawai bersumber dari:

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



Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, dapat terjadi apabila Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai 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;
 - k. mertua;
 - l. sepupu kandung/tiri/angkat; dan
 - m. kemenakan kandung/tiri/angkat.



Pasal 8

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, dapat terjadi apabila Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya menghadapi pihak yang memiliki hubungan afiliasi.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai yang dihadapkan dengan pihak, yang meliputi:
 - 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 sepermainan/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.

Pasal 9

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dapat terjadi apabila Pegawai dalam melaksanakan kewenangannya berhubungan dan/atau berbenturan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pegawai.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai yang dihadapkan dengan adanya Kepentingan Pribadi terkait pekerjaan di luar pekerjaan pokok yang dimiliki Pegawai.



Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Konflik Kepentingan yang bersumber dari penerimaan hadiah/Gratifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g dapat terjadi apabila Pegawai atau keluarga/kerabatnya mendapatkan hadiah/Gratifikasi yang telah dikecualikan sebagai suap oleh peraturan perundang-undangan dan dapat mempengaruhi pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan.
- (2) Bentuk Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai yang dipengaruhi oleh



pemberian hadiah/Gratifikasi yang diperbolehkan menurut peraturan perundang-undangan dari pihak yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung dengan Keputusan dan/atau Tindakan.

Pasal 13

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

- a. Pegawai menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri;
- b. Pegawai, di luar prosedur yang sudah ditentukan, dengan sengaja berhubungan, baik langsung maupun tidak langsung dengan pihak ketiga yang sedang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya;
- c. Pegawai memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain guna mendapatkan manfaat yang tidak semestinya;
- d. Pegawai menggunakan aset jabatan atau instansi di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya;
- e. Pegawai memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau instansi yang diketahui demi Kepentingan Pribadi, di luar penggunaan untuk tugas dan kewenangannya; dan
- f. Pegawai melakukan hubungan dengan pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 14

Pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan melalui:

- a. pembangunan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan;
- b. pelaksanaan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan;



- c. pengawasan pengelolaan Konflik Kepentingan dan sanksi; dan
- d. monitoring dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan.

Bagian Kedua
Pembangunan Sistem Pengelolaan Konflik
Kepentingan

Pasal 15

Pembangunan sistem pengelolaan konflik kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan melalui:

- a. penetapan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
- b. identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan; dan
- c. pembentukan komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 16

- (1) Sekretaris Jenderal menetapkan Inspektur Utama sebagai Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (2) Inspektur Utama dalam menjalankan tugas sebagai Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat membentuk Tim Pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (3) Tim Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas pejabat pimpinan tinggi pratama yang mewakili:
 - a. Deputy Bidang Persidangan;
 - b. Deputy Bidang Administrasi;
 - c. Badan Keahlian;
 - d. Inspektorat Utama;
 - e. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Legislatif; dan
 - f. Pusat Teknologi dan Informasi.
- (4) Tugas Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:



- a. mendukung implementasi pengelolaan Konflik Kepentingan termasuk dalam rangka melakukan identifikasi dan manajemen risiko, pencatatan Kepentingan Pribadi, pengendalian, pengawasan serta pengaduan;
 - b. memfasilitasi pelatihan, asistensi dan konsultasi kepada Pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
 - c. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi internal pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (5) Tim Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal.

Pasal 17

- (1) Identifikasi dan manajemen risiko Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b, dilakukan melalui penilaian risiko konflik kepentingan pada seluruh jabatan di Sekretariat Jenderal.
- (2) Penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh Pegawai dan Atasan Langsung.
- (3) Penilaian risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menentukan tingkat risiko:
 - a. rendah;
 - b. sedang; dan
 - c. tinggi.
- (4) Jabatan dengan tugas pokok dan fungsi:
 - a. perencanaan;
 - b. pembuatan aturan dan kebijakan;
 - c. pengadaan barang dan jasa;
 - d. pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia;
 - e. pengawasan; dan
 - f. penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian.memiliki potensi risiko lebih besar dalam penilaian tingkat risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Tata cara penilaian risiko konflik kepentingan ditetapkan dengan keputusan Sekretaris Jenderal.



Pasal 18

Pembentukan komitmen pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c dilakukan melalui:

- a. sosialisasi komitmen dan peraturan yang mengatur mengenai pengelolaan Konflik Kepentingan;
- b. penandatanganan pakta integritas bebas konflik kepentingan;
- c. penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk penetapan, penerapan, pemeliharaan, dan peningkatan berkelanjutan dari sistem pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
- d. penyediaan sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang cukup berkaitan dengan pengelolaan pengaduan dan pengawasan terhadap Konflik Kepentingan.

Pasal 19

Untuk menghindari situasi Konflik Kepentingan, setiap Pegawai dilarang:

- a. menggunakan keahlian dalam tugas dan fungsinya untuk mendirikan dan/atau mengelola kegiatan usaha/badan usaha yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan dengan tugas dan fungsi unit kerja di Sekretariat Jenderal;
- b. ~~memiliki~~, menguasai, dan/atau mengendalikan kegiatan usaha yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan dengan tugas dan fungsi unit kerja di Sekretariat Jenderal tempat Pegawai bertugas; dan/atau
- c. melakukan perbuatan dan/atau ikut serta dalam kegiatan yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau ketentuan yang berlaku di Sekretariat Jenderal.



Bagian Kedua
Pelaksanaan Konflik Kepentingan

Pasal 20

- (1) Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 menerapkan model tiga lini, meliputi:
- a. lini pertama yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan atasan langsung pada unit kerja;
 - b. lini kedua yang dilaksanakan oleh unit kerja yang memiliki fungsi manajemen risiko;
 - c. lini ketiga yang dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi pengawasan intern.
- (2) Lini pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas:
1. mengidentifikasi Konflik Kepentingan dengan efektif;
 2. memberikan teladan dalam menghindari Konflik Kepentingan;
 3. melakukan sosialisasi Konflik Kepentingan kepada jajaran pejabat/pegawai di unitnya;
 4. mencegah terjadinya Konflik Kepentingan;
 5. menangani Konflik Kepentingan yang terjadi sesuai ketentuan yang berlaku;
 6. melaporkan Pengelolaan Konflik Kepentingan yang terjadi kepada lini kedua; dan
 7. memanfaatkan dokumen Deklarasi Konflik Kepentingan dalam pengendalian internal dan tindakan manajerial.
- (3) Lini kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas:
1. mendukung lini pertama dalam hal mengidentifikasi Konflik Kepentingan;
 2. melakukan pemantauan atas Pengelolaan Konflik Kepentingan oleh lini pertama secara periodik paling sedikit 1 (satu) kali setiap semester; dan
 3. membantu memberikan masukan dalam hal terdapat permintaan pendapat dari lini pertama atas pengelolaan Konflik Kepentingan.
- (4) Lini ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas:

1. melakukan analisis, evaluasi, pemantauan, reviu atas pengelolaan Konflik Kepentingan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
2. mengembangkan berbagai instrumen dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan Konflik Kepentingan;
3. membantu memberikan masukan dalam hal terdapat permintaan pendapat dari Sekretaris Jenderal atas pengelolaan Konflik Kepentingan; dan
4. melakukan pemanfaatan atas data Konflik Kepentingan.

Pasal 21

Pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan terdiri atas:

- a. pencatatan daftar Kepentingan Pribadi;
- b. deklarasi Konflik Kepentingan;
- c. pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan; dan
- d. pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu mantan Pegawai.

Pasal 22

- (1) Pencatatan daftar kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a dimaksudkan sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pegawai.
- (2) Setiap Pegawai wajib mencatatkan daftar Kepentingan Pribadi secara berkala 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan mengisi formulir daftar Kepentingan Pribadi yang paling sedikit memuat:
 - a. identitas diri Pegawai;
 - b. jabatan dan unit kerja Pegawai;
 - c. daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai;
 - d. daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1% (satu persen), kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas



Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat, atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai;

- e. pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pegawai;
 - f. jabatan publik lain yang sedang diemban Pegawai;
 - g. afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis; dan
 - h. rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pegawai yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti sebagai Pegawai.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan terhadap daftar Kepentingan Pribadi, Pegawai wajib melakukan pemutakhiran data daftar Kepentingan Pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling lama 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung sejak terjadi perubahan.
- (5) Pencatatan daftar kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui Sistem Informasi Pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pasal 23

- (1) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b wajib dilakukan oleh Pegawai saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual.
- (2) Deklarasi Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan oleh Pegawai yang mengalami Konflik Kepentingan.
- (3) Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai menghentikan sementara pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Langsung paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak Deklarasi Konflik Kepentingan.

Pasal 24

- (1) Pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c dilakukan oleh Atasan Langsung.
- (2) Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Dalam hal tidak terdapat Konflik Kepentingan Aktual atau situasi Konflik Kepentingan tidak berdampak besar sehingga tidak akan mempengaruhi netralitas dan kualitas pengambilan Keputusan dan/atau tindakan, Atasan Langsung memerintahkan Pegawai untuk melanjutkan pengambilan keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya;
 - b. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, Atasan Langsung mengambil alih kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan dari Pegawai yang bersangkutan sepanjang Atasan Langsung tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan;
 - c. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual namun dinilai tidak berdampak besar dan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan diambil oleh Pegawai tersebut dilakukan secara kolegal, Atasan Langsung dapat memerintahkan Pegawai untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pegawai dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil Keputusan dan/atau Tindakan.
- (3) Atasan langsung dapat menyarankan pengendalian berupa pelepasan Kepentingan Pribadi atau pergeseran jabatan kepada Pegawai untuk mencegah terjadinya Konflik Kepentingan Aktual secara berulang di masa yang akan datang.

Pasal 25

- (1) Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf d dilakukan dengan menetapkan masa tunggu 2 (dua) tahun setelah Pegawai 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 (1), Pegawai aktif di Sekretariat Jenderal tempat mantan Pegawai tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan yang dapat menguntungkan mantan Pegawai tersebut, meliputi:
 - a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pegawai yang sedang menjalani masa tunggu;
 - b. mengikutsertakan mantan Pegawai yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
 - c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pegawai bekerja selama masa tunggu;
 - d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pegawai yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau
 - e. melakukan kegiatan lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pegawai yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat sepanjang terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pegawai.
- (4) Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dapat dikecualikan sepanjang tidak berpengaruh serta tidak terdapat Kepentingan Pribadi dari mantan Pegawai yang terkait.



Pasal 27

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan sistem Pengelolaan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 sampai dengan Pasal 26 ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal.

BAB IV

PENGADUAN DUGAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 28

- (1) Sekretariat Jenderal menyediakan mekanisme pengaduan atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap pengelolaan Konflik Kepentingan melalui *Whistleblowing System* dan/atau sarana pengaduan masyarakat terhadap kinerja Sekretariat Jenderal.
- (2) *Whistleblowing System* menjamin adanya keamanan dan kerahasiaan bagi pelapor, termasuk jaminan perlindungan dari tindakan yang bersifat pembalasan dari terlapor atas pengaduan yang disampaikan.
- (3) Mekanisme pengaduan melalui *Whistleblowing System* dan sarana pengaduan masyarakat terhadap kinerja Sekretariat Jenderal dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 29

- (1) Monitoring dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan oleh Sekretaris Jenderal dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.
- (2) Monitoring dan evaluasi pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Monitoring dan evaluasi paling sedikit memuat mengenai implementasi kebijakan pengelolaan Konflik Kepentingan, yakni:

- a. Ketersediaan dan kesesuaian peraturan teknis tentang pengelolaan Konflik Kepentingan Sekretariat Jenderal dengan Peraturan Sekretaris Jenderal;
 - b. ketersediaan Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan;
 - c. ketersediaan identifikasi dan manajemen risiko;
 - d. capaian dan tantangan pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan;
 - e. kepatuhan Pegawai dalam mencatatkan daftar Kepentingan Pribadi serta mendeklarasikan Konflik Kepentingan serta Atasan Langsung melakukan tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;
 - f. Pelaksanaan pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan;
 - g. 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.
- (5) Penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan melalui sistem teknologi informasi yang disediakan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB VI SANKSI

Pasal 30

- (1) Pegawai yang tidak melaksanakan pengelolaan konflik kepentingan dapat dikenai:
- a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; atau
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikenakan kepada:
- a. Pegawai yang tidak mencatatkan dan/atau tidak memutakhirkan pencatatan daftar Kepentingan Pribadi yang dimiliki;



- b. Pegawai yang tidak melakukan deklarasi Konflik Kepentingan pada saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual; dan
 - c. Pegawai yang tidak menjalankan pengendalian Konflik Kepentingan yang diputuskan oleh Atasan Langsung dan berdampak negatif pada unit kerja.
- (3) Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dikenakan kepada:
- a. Pegawai yang melakukan pengulangan tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sampai dengan huruf c;
 - b. Pegawai yang dengan sengaja tidak mencatatkan secara benar daftar Kepentingan Pribadi yang dimiliki;
 - c. Pegawai yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan Aktual dan tidak melakukan deklarasi Konflik Kepentingan;
 - d. Atasan langsung Pegawai tidak melakukan pengendalian Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 kepada Pegawai di lingkup tugas dan/atau kewenangannya; dan
 - e. Pegawai yang tidak menjalankan pengendalian Konflik Kepentingan yang diputuskan oleh Atasan Langsung dan berdampak negatif pada Sekretariat Jenderal.
- (4) Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikenakan kepada Pegawai yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dimana terdapat Konflik Kepentingan yang berdampak negatif pada negara.
- (5) Pengenaan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin aparatur sipil negara.



BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Pada saat Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku, Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta,
pada tanggal 15 September 2025

SEKRETARIS JENDERAL,

ttd.

INDRAISKANDAR

NIP.196611141997031001

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA
Plt. Kepala Biro Hukum dan Pengaduan Masyarakat

ttd.

Dwi Frihartomo, S.H., M.H.

