



**ANALISIS KESENJANGAN REGULASI DAN PENGEMBANGAN  
PANDUAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN**

**2023**

**Tim Penyusun:**

Tri Gamarefa  
Wahyu Dewantara Susilo  
Ganther Rizki Ariotejo  
Timotius Hendrik Partohap  
Sitti Rachmawati  
Dicky Ade Alfarisi  
Elih Dalilah  
Dimas Marasoma  
Bekti Ayu Selawati  
Nitta Ratnasari  
Arrum Retnosari

**Penanggungjawab:**

Agung Yudha Wibowo

**Diterbitkan oleh:**

Komisi Pemberantasan Korupsi  
Cetakan Pertama, Desember 2023

**KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI**

Jln. Kuningan Persada Kav. 4  
Jakarta Selatan 12950  
Telp. 021-2557-8300  
[www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id)

# KAJIAN PENCEGAHAN KORUPSI : ANALISIS KESENJANGAN REGULASI DAN PENGEMBANGAN PANDUAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

## LEMBAR PERNYATAAN/DISCLAIMER

Laporan ini merupakan produk Direktorat Monitoring - Kedeputian Bidang Pencegahan dan Monitoring Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sifat distribusi dan pemanfaatan laporan terbatas pada internal KPK dan instansi terkait. Dilarang menggandakan dan mengedarkan laporan ini tanpa izin KPK.

Direktur	Kasatgas

Salinan /



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya laporan hasil *Kajian Pencegahan Korupsi : Analisis Kesenjangan Regulasi dan Pengembangan Panduan Penanganan Konflik Kepentingan*. Laporan kajian ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas Direktorat Monitoring KPK.

Kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan laporan kajian ini. Semoga saran-saran perbaikan yang telah dirumuskan dalam laporan kajian ini bisa ditindaklanjuti dengan baik oleh

Akhir kata, seiring dengan ucapan permohonan maaf apabila masih terdapat kekurangan didalamnya, kami berharap semoga laporan kajian ini bermanfaat.

Jakarta, Juni 2023  
Direktur Monitoring KPK

Agung Yudha Wibowo

Table of Contents

KATA PENGANTAR.....	0
BAB I : PENDAHULUAN .....	2
Latar Belakang.....	2
Tujuan .....	3
Metode Pelaksanaan .....	3
BAB II : REVIEW LITERATUR DAN REGULASI .....	5
<b>Definisi Konflik Kepentingan.....</b>	<b>5</b>
<b>Konsep Kepentingan, Bias Penilaian dan Implikasinya .....</b>	<b>5</b>
<b>Penanganan Konflik Kepentingan .....</b>	<b>6</b>
<b>Peraturan Konflik Kepentingan .....</b>	<b>6</b>
<b>Sejarah Peraturan Penanganan Konflik Kepentingan di Indonesia .....</b>	<b>7</b>
<b>Peraturan Konflik Kepentingan di eksekutif, legislatif dan Yudikatif .....</b>	<b>17</b>
<b>Praktik Terbaik Penerapan Pencegahan Konflik Kepentingan di Luar Negeri.....</b>	<b>22</b>
BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	33
Analisis Kesenjangan Pengaturan Konflik Kepentingan.....	33
Analisis dan Evaluasi Pengembangan Panduan Penanganan Konflik Kepentingan .....	48
BAB IV : SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	62
Simpulan dan Rekomendasi.....	62
4.1 Simpuln .....	62
1.2 Rekomendasi.....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65

## BAB I : PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Korupsi memiliki beberapa bentuk dari sudut pandang hukum. Mulai dari gratifikasi, suap, penyalahgunaan kewenangan, pemerasan hingga konflik kepentingan dalam pengadaan. Masing-masing jenis korupsi tadi memiliki kaitan erat dengan konflik kepentingan. Konflik kepentingan ditinjau dari sisi hukum pidana merupakan latar belakang dari terjadinya suatu tindak pidana korupsi<sup>[1]</sup>.

Konflik kepentingan dalam tindak pidana korupsi tidak dirumuskan sebagai unsur pasal yang membentuk suatu norma dalam undang-undang. Dalam beberapa ketentuan pasal yang mengatur tentang tindak pidana korupsi, konflik kepentingan merupakan latar belakang ataupun motif terjadinya suatu tindak pidana korupsi. Untuk mencegah konflik kepentingan yang berakibat tindak pidana korupsi, beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada saat ini melarang pejabat suatu instansi mengambil suatu keputusan dalam situasi konflik kepentingan (UU 30/2014). 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<sup>1</sup>”.

Konsekuensi benturan kepentingan yang tidak ditangani dengan baik (baca: tidak dicegah dan dikelola) dapat mengarah kepada serangkaian pelanggaran mulai dari penyalahgunaan kewenangan (*abuse of power*), memperdagangkan pengaruh (*influence peddling*), hingga pada menghalangi penegakan hukum serta tindakan pidana seperti penyalahgunaan aset untuk kepentingan pribadi (OECD, 2008)<sup>2</sup>. Singkat kata, bagi KPK konflik kepentingan yang tidak dicegah dapat berujung tindak pidana korupsi. Hal ini menjadikan isu ini menjadi aspek penting pencegahan tindak pidana korupsi.

Mengingat pentingnya pengelolaan konflik kepentingan, KPK melakukan kajian konflik kepentingan pada tahun 2009 dan 2018. Hal ini dilakukan guna mendorong penerapan aturan benturan kepentingan di Indonesia. Keluaran (output) lain yang dihasilkan dari kajian adalah panduan pengelolaan benturan kepentingan. Panduan ini ditujukan untuk mendorong pengembangan peraturan dan penerapannya di tingkat organisasi. Kajian ini sendiri dilakukan dalam rangka penyempurnaan panduan yang dikembangkan tahun 2010 dan draft panduan yang dikembangkan KPK tahun 2019. Panduan baru diharapkan dapat membantu lembaga publik dan pejabat/pegawainya dalam memudahkan implementasi kebijakan penanganan konflik kepentingan.

[1] Dalam UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi konflik kepentingan menjadi salah satu tindak pidana korupsi.

<sup>1</sup> Pasal 1 (14) Undang Undang No 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

<sup>2</sup> ADB/OECD, 2008. Managing conflict of interest; frameworks, tools, and instruments for preventing, detecting, and managing conflict of interest, Hal 8.

Ketentuan Pasal 12 huruf i menyatakan pegawai negeri atau penyelenggara negara bisa dipidana dengan ancaman hukuman paling singkat empat tahun hingga seumur hidup jika baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.

### Tujuan

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka:

1. Penguatan regulasi konflik kepentingan melalui pemetaan kesenjangan regulasi konflik kepentingan Indonesia dan praktik baik negara lain.
2. Melakukan perbaikan dan pembaruan terhadap Panduan Penanganan Konflik Kepentingan untuk mendukung implementasi kebijakan.

### Metode Pelaksanaan

Kajian benturan kepentingan dilakukan dengan beberapa pendekatan. Review literatur dan regulasi dilakukan untuk melihat potensi penguatan aturan yang bisa dilakukan terhadap pengaturan konflik kepentingan yang ada. Diskusi dan wawancara dengan narasumber ahli dilakukan untuk menyempurnakan panduan penanganan benturan kepentingan. Studi Banding dan kunjungan lapangan dilakukan untuk memotret implementasi kebijakan penanganan benturan kepentingan.

Tahapan pelaksanaan kegiatan meliputi:

**a. Perencanaan dan Persiapan Kegiatan**

- 1) Penyiapan KAK dan rencana anggaran;
- 2) Studi literatur dan pengumpulan data awal.

**b. Pengumpulan Data dan Informasi**

- 1) Penelaahan dokumen;
- 2) Pelaksanaan Observasi praktek panduan penanganan benturan kepentingan di KPK dan Mahkamah Agung
- 3) Diskusi dan wawancara mendalam dengan *stakeholder* terkait.

**c. Analisis dan Pelaporan**

Analisis akan dilakukan terhadap data yang telah dikumpulkan. Hasil analisis tersebut akan menjadi dasar bagi tim pengkaji dalam menyusun laporan hasil kajian.

**d. Pengembangan Panduan Penanganan Benturan Kepentingan dengan Bantuan Narasumber (ahli)**

**e. Pemaparan Hasil Kajian**

Hasil kajian akan dipaparkan kepada pihak internal.

Waktu pelaksanaan kegiatan ditunjukkan oleh bagan berikut:

No	Aktivitas	Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Minggu Ke-												
<b>1</b>	<b>Penyusunan Studi Pendahuluan dan KAK</b>												
	1) Penyusunan KAK												
	2) Studi Pendahuluan												
<b>2</b>	<b>Kick Off Meeting</b>												
		<b>Mei</b>				<b>Juni</b>				<b>Juli</b>			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>2</b>	<b>Pengumpulan Data dan Informasi</b>												
	1) Penelaahan Dokumen												
	2) Pengumpulan Data Primer : Hasil Observasi praktek panduan penanganan benturan kepentingan di Amerika												
	3) Diskusi dan wawancara mendalam dengan <i>stakeholder</i> terkait												
<b>3</b>	<b>Analisis dan Pelaporan</b>												
	1) Laporan Field Review												
	2) Analisis Temuan Sementara												
<b>4</b>	<b>Pengembangan Panduan Penanganan Benturan Kepentingan dengan Bantuan Narasumber (ahli)</b>												
		<b>Agustus</b>				<b>September</b>				<b>Oktober</b>			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>5</b>	<b>Pemaparan Hasil Kajian</b>												
	1) Pemaparan Kajian Internal												

## BAB II : REVIEW LITERATUR DAN REGULASI

### Definisi Konflik Kepentingan

Berdasarkan Undang-Undang No 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, 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. Hal ini senada dengan definisi konflik kepentingan yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 37 Tahun 2012, yaitu situasi dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi keputusan dan/atau tindakannya.

Secara umum, konflik kepentingan terjadi ketika kepentingan pribadi bertentangan dengan kepentingan jabatan yang diemban seseorang. Semua orang berpeluang menghadapi kondisi dan situasi yang sama, termasuk seseorang yang menduduki jabatan publik. Seringkali, individu yang berada dalam situasi konflik kepentingan tidak menyadari hal tersebut yang kemudian mempengaruhi objektivitas atau kualitas dari keputusan yang diambil. Sehingga secara singkat, konflik kepentingan adalah situasi yang timbul antara pelaksanaan tugas (publik) dan kepentingan pribadi/ personal.

### Konsep Kepentingan, Bias Penilaian dan Implikasinya

Secara empiris studi menunjukkan bahwa adanya konflik kepentingan menimbulkan bias dalam pertimbangan/penilaian keputusan (Moore, Tanlu dan Bazerman, 2010)<sup>3</sup>. Temuan ini diperoleh dari tiga studi yang dirancang untuk melihat apakah para profesional yang terlibat dalam studi dapat mengambil keputusan secara objektif meski memiliki peran yang bertentangan. Kepentingan materi ataupun hubungan afiliasi menjadi alasan motivasi bias dalam pertimbangan/penilaian putusan akibat konflik kepentingan. Studi ini juga menemukan bahwa pengaruh konflik kepentingan seringkali tidak disadari dalam pertimbangan/penilaian keputusan.

Konflik kepentingan tidak disadari karena sifat alami dari kepentingan diri (*self interest*) dalam mempengaruhi proses berpikir. Kepentingan diri/Pribadi (*self interest*) dan perhatian pada etika/moral dan kewajiban profesional mempengaruhi proses berpikir (kognitif) melalui dua cara berbeda (Moore dan Loewenstein, 2004). Kepentingan diri mempengaruhi melalui proses otomatis dan seringkali tidak disadari sedangkan pertimbangan pada etika/moral dan kewajiban profesional seringkali datang melalui analisis dan pertimbangan sehingga prosesnya terjadi secara sadar atau sebuah proses terkontrol. Pada saat konflik kepentingan terjadi seringkali proses otomatis lebih didahulukan (menang) dibandingkan proses yang sifatnya terkontrol. Sifat alami ini berimplikasi pada penanganan konflik kepentingan terutama terkait sanksi hukuman yang dikenakan menjadi tidak sepenuhnya efektif.

---

<sup>3</sup> Don A. Moore; Lloyd Tanlu; Max H. Bazerman. 2010. Conflict of interest and the intrusion of bias. *Judgment and Decision Making*, Vol. 5, No. 1, February 2010, Hal. 37–53

### Penanganan Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan merupakan sebuah fenomena alami yang tidak bisa dihindari karena individu yang memiliki lebih dari satu peran sosial. Meskipun konflik kepentingan bukan sebuah pelanggaran, namun dapat menjadi factor penyebab terjadinya pelanggaran (Reed, 2008). Di sektor keuangan, konflik kepentingan bisa menjadikan hasil konsultasi keuangan membawa petaka bagi konsumen yang tidak berhati-hati (Inderst dan Ottaviani, 2012). Masalah konflik kepentingan juga dapat diasosiasikan dengan korupsi, khususnya ketika didefinisikan sebagai perilaku menyimpang dari tugas resmi jabatan publik karena keuangan pribadi, status, dan pengaruh seseorang (Argandona, 2004).

Oleh karena itu, konflik kepentingan yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak kinerja sebuah Lembaga, bahkan dapat berujung pada tindak pidana korupsi. Salah satunya adalah konflik kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa. Hal ini diatur khusus dalam Pasal 12 huruf i UU No. 31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Untuk dapat melakukan identifikasi permasalahan yang timbul dari konflik kepentingan, edukasi mengenai etika jabatan publik menjadi sangat penting (Jezic & Furlan, 2021). Mitigasi dalam bentuk peraturan kode etik dan kode perilaku juga dapat mencegah terjadinya tindak pelanggaran (Mital, 2019). Sejak kajian Litbang KPK mengenai konflik kepentingan dilakukan pada tahun 2009, berbagai instansi publik melaksanakan tindak lanjut rekomendasi kajian tersebut. Salah satu rekomendasi dari kajian tersebut adalah perlunya pengaturan mengenai pengelolaan konflik kepentingan. Berbagai regulasi, mulai dari tingkat undang-undang hingga peraturan Menteri, telah dibuat. Namun, telaah terhadap implementasi dari berbagai regulasi mengenai pengelolaan konflik kepentingan tersebut masih perlu dilakukan.

Reed (2008) merumuskan tujuan dari pengelolaan konflik kepentingan pada 3 hal, yaitu:

1. Mencegah situasi konflik kepentingan muncul dalam bentuk yang memungkinkan dan praktis;
2. Membangun regulasi yang menunjukkan situasi konflik kepentingan akan muncul;
3. Menyediakan panduan ke pejabat publik dan membuat pejabat publik dapat melindungi diri dari situasi konflik kepentingan.

Oleh karena itu, bentuk pengelolaan harus didesain secara realistik dan mekanisme tersebut juga perlu untuk disosialisasikan.

### Peraturan Konflik Kepentingan

Secara umum pengaturan terkait konflik kepentingan di Indonesia didorong melalui Pasal 7 ayat (4) dan Pasal 8 ayat (5) United Nations Convention Against Corruption (UNCAC), dimana Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006 tentang Pengesahan United Nations Convention Against Corruption. UNCAC menganjurkan kepada pemerintah untuk membuat pengaturan terkait konflik kepentingan.

Pasal 7 ayat (4) merumuskan:

“Each State Party shall, in accordance with the fundamental principles of its domestic law, endeavour to adopt, maintain and strengthen systems that promote transparency and prevent conflicts of interest.”<sup>[17]  
SEP]</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (4) Konvensi ini, Indonesia sebagai Negara Pihak wajib sesuai dengan prinsip-prinsip dasar hukum nasionalnya, mengupayakan untuk mengadakan, melaksanakan, dan memperkuat sistem yang meningkatkan transparansi dan mencegah konflik kepentingan.

Selanjutnya Pasal 8 ayat (5) merumuskan:

“Each State Party shall endeavour, where appropriate and in accordance with the fundamental principles of its domestic law, to establish measures and systems requiring public officials to make declarations to appropriate authorities regarding, inter alia, their outside activities, employment, investments, assets and substantial gifts or benefits from which a conflict of interest may result with respect to their functions as public officials.”

Selain kewajiban dalam melaksanakan Pasal 7 ayat (4), Indonesia wajib mengupayakan menurut kebutuhan dan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar hukum nasionalnya untuk mengambil tindakan-tindakan dan mengadakan sistem yang mewajibkan pejabat publik membuat pernyataan kepada pejabat berwenang yang sesuai mengenai, antara lain, kegiatan sampingan, penempatan, investasi, aset dan pemberian atau manfaat yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dengan fungsinya sebagai pejabat publik.

Namun jauh sebelum Indonesia meratifikasi peraturan konflik kepentingan, Indonesia telah memiliki peraturan mengenai konflik kepentingan dimulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri sipil dalam usaha swasta. Dalam perjalanannya, aturan konflik kepentingan ini berkembang dan sampai akhirnya terbit Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

### Sejarah Peraturan Penanganan Konflik Kepentingan di Indonesia

Pengaturan mengenai larangan konflik kepentingan pertama kali diperkenalkan melalui **Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974** tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri sipil dalam usaha swasta, dalam penjelasan umumnya, dikatakan bahwa “*peraturan ini dibuat agar seluruh perhatian dan kemampuan PNS dan ABRI benar-benar dicurahkan pada pelaksanaan tugas-tugasnya masing-masing serta tidak akan menimbulkan pandangan atau perkiraan yang mengurangi kebutuhan dan kewajiban tindakan-tindakan pejabat, Pegawai Negeri dan anggota ABRI dibatasi kegiatannya, terutama pada kegiatan yang berada diluar tugas dan fungsinya*”. Peraturan ini melarang PNS dan ABRI untuk memiliki, memimpin, mengurus dan melakukan kegiatan usaha maupun bekerja di perusahaan swasta, selain berlaku pada pejabat, peraturan ini juga berlaku kepada istrinya. Peraturan ini dapat dikatakan peraturan yang cukup progresif dikarenakan subjek dari peraturan ini bukan hanya kepada para pejabatnya saja, namun mengatur juga kepada istri dari pejabat tersebut.

Kemudian, terbitlah **Keputusan Presiden nomor 10 tahun 1974** Tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Kesederhanaan Hidup, yang pada intinya melarang pejabat untuk mendapatkan fasilitas berlebihan, hingga melarang pejabat untuk menerima hadiah kecuali hadiah yang berasal dari keluarga.

Setelah itu, dibentuklah **Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980** tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur dan memisahkan tingkatan hukuman yang akan diberikan kepada para pelanggarnya, hukuman dengan tingkatan disiplin ringan, sedang dan berat, jenis hukuman seperti tertulis, lisan, penundaan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, hingga pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat. Selain itu, peraturan ini memadukan aturan mengenai konflik kepentingan seperti :

1. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
2. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
3. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Pemerintah
4. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya
5. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memegang jabatan eselon I

#### **Peraturan terkait konflik kepentingan kini**

Frasa konflik kepentingan sendiri baru muncul dalam **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012** tentang Pedoman Umum Penanganan Konflik kepentingan. Peraturan tersebut, selain sebagai pedoman umum, juga membuat pengertian mengenai konflik kepentingan yaitu konflik kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Selain itu, peraturan ini juga mewajibkan kementerian dan lembaga untuk membuat pedoman penanganan konflik kepentingan untuk masing-masing kementerian dan lembaga.

Peraturan terkini adalah **Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014** tentang Administrasi Pemerintahan. Secara garis besar, regulasi ini mengatur mengenai tindakan maupun pengambilan keputusan yang dilakukan oleh suatu badan atau pejabatnya. Pada bagian ketiga Undang-Undang ini, tepatnya pada Pasal 42 hingga Pasal 45, diatur mengenai larangan Pejabat yang memiliki potensi konflik kepentingan untuk bertindak atau menetapkan suatu keputusan. Lalu, dalam bagian ini juga

diatur mengenai hubungan-hubungan yang dapat menjadi latar belakang konflik kepentingan, cara melaporkan pejabat yang diketahui telah berbuat atau bertindak berdasarkan konflik kepentingan, dan akibat bila pejabat tersebut terbukti telah mengambil keputusan atau bertindak dilandaskan konflik kepentingan .

Selain dari kedua peraturan di atas, KPK telah mengumpulkan beberapa peraturan di Indonesia yang mengatur konflik kepentingan walaupun secara *letterlijk* tidak menyebutkan terkait konflik kepentingan. Peraturan tersebut diolah dan dikategorikan sesuai dengan penyebab konflik kepentingan, yaitu:

Selain dari kedua peraturan di atas, KPK telah mengumpulkan beberapa peraturan di Indonesia yang mengatur konflik kepentingan walaupun secara *letterlijk* tidak menyebutkan terkait konflik kepentingan. Peraturan tersebut diolah dan dikategorikan sesuai dengan penyebab konflik kepentingan, yaitu:

## 1. Penyalahgunaan Kewenangan

### a. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Pasal 17 ayat (1):

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dilarang menyalahgunakan Wewenang. (2) Larangan penyalahgunaan Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. larangan melampaui Wewenang; b. larangan mencampuradukkan Wewenang; dan/atau c. larangan bertindak sewenang-wenang

### b. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

Pasal 5:

PNS dilarang: a. menyalahgunakan wewenang;

## 2. Gratifikasi

### a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Pasal 606:

(1) Setiap Orang yang memberikan hadiah atau janji kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan mengingat kekuasaan atau wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukannya, atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV.

(2) Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV

### b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi

Pasal 12B

(1) Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan sebagai berikut: a. yang nilainya Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima

gratifikasi; b. yang nilainya kurang dari Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), pembuktian bahwa gratifikasitersebut suap dilakukan oleh penuntut umum.

(2) Pidana bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun, dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pasal 5:

PNS dilarang:

k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaan;

l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;

### **3. Penyalahgunaan Informasi Rahasia**

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 5:

(2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pasal 3:

PNS wajib:

g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- c. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Benturan Kepentingan

Pasal 5:

Pegawai KPK dilarang i. memanfaatkan data dan/atau informasi milik Komisi untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan tanpa izin yang sah dan di luar kepentingan Komisi Pemberantasan Korupsi;

### **4. Keterlibatan pada Aktifitas Politik**

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

Pasal 5:

PNS dilarang:

n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

1. ikut kampanye;
2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;

6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

## 5. Improper Conduct

- a. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

### Pasal 42:

1. Pejabat Pemerintahan yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan dilarang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.
2. Dalam hal Pejabat Pemerintahan memiliki Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Keputusan dan/atau Tindakan ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Atasan Pejabat atau pejabat lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - a. Presiden bagi menteri/pimpinan lembaga dan kepala daerah;
  - b. menteri/pimpinan lembaga bagi pejabat di lingkungannya;
  - c. kepala daerah bagi pejabat daerah; dan
  - d. atasan langsung dari Pejabat Pemerintahan.

### Pasal 43:

1. Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 terjadi apabila dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dilatarbelakangi:
  - a. adanya kepentingan pribadi dan/atau bisnis;
  - b. hubungan dengan kerabat dan keluarga;
  - c. hubungan dengan wakil pihak yang terlibat;
  - d. hubungan dengan pihak yang bekerja dan mendapat gaji daripihak yang terlibat;
2. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan juga mengatur mengenai mekanisme pelaporan potensi benturan kepentingan (Pasal 45) dan menyatakan bahwa Pejabat tersebut harus bertanggungjawab atas konflik kepentingan yang terjadi dan segala Keputusan Pejabat yang terkait dengan COI dapat dibatalkan.

- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

### Pasal 76:

1. Kepala daerah dan wakil kepala daerah dilarang:
  - a. membuat keputusan yang secara khusus memberikan keuntungan pribadi, keluarga, kroni, golongan tertentu, atau kelompok politiknya yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. membuat kebijakan yang merugikan kepentingan umum dan meresahkan sekelompok masyarakat atau mendiskriminasi warga negara dan/atau golongan masyarakat lain yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. menjadi pengurus suatu perusahaan, baik milik swasta maupun milik negara/daerah atau pengurus yayasan bidang apa pun;
  - d. menyalahgunakan wewenang yang menguntungkan diri sendiri dan/atau merugikan Daerah yang dipimpin;
  - e. melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme serta menerima uang, barang, dan/atau jasa dari pihak lain yang mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukan;
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

Pasal 5:

(2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;

- d. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Benturan Kepentingan di Komisi Pemberantasan Korupsi

Pasal 5:

1. Setiap Insan KPK dilarang menerbitkan kebijakan, keputusan, dan/atau melakukan tindakan yang dilatarbelakangi adanya Benturan Kepentingan.
2. Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi dalam hal Insan KPK: b. berpotensi mendapatkan keuntungan atau manfaat pribadi yang tidak sepatutnya baik langsung maupun tidak langsung atas kebijakan, keputusan /tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;

## 6. Suap

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP

Pasal 605:

1. Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling sedikit kategori III dan paling banyak kategori V, Setiap Orang yang:
  - a. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya; atau
  - b. memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, yang dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya.
2. Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu)

tahun dan paling lama 6 (enam) tahun dan pidana denda paling sedikit kategori III dan paling banyak kategori V

b. Undang-Undang Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi

Pasal 5:

1. Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) setiap orang yang:
  - a. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya; atau
  - b. memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya.
2. Bagi pegawai negeri atau penyelenggaranegara yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a atau huruf b, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 6:

1. Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah) setiap orang yang:
  - a. memberiatamenjanjikseseuatu kepada hakim dengan maksud untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili; atau
  - b. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan dengan maksud untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili.
2. Bagi hakim yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a atau advokat yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 11:

Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya, atau yang menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut ada hubungan dengan jabatannya.

Pasal 12:

Dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah):

- a. pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya;
  - b. pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;
  - c. hakim yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili;
  - d. seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan, menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan, berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili;
- c. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Tindak Pidana Korupsi

Pasal 13:

Setiap orang yang memberi hadiah atau janji kepada pegawai negeri dengan mengingat kekuasaan atau wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukannya, atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan atau denda paling banyak 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

## **7. Menjadi Perantara**

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021

Pasal 5:

b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;

## **8. Rangkap Jabatan**

a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopol dan Persaingan Usaha Tidak sehat

Pasal 26:

Seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut :

- a. berada dalam pasar bersangkutan yang sama; atau
- b. memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha; (Perusahaan-perusahaan memiliki keterkaitan yang erat apabila perusahaan-perusahaan tersebut saling mendukung

- atau berhubungan langsung dalam proses produksi, pemasaran, atau produksi dan pemasaran); atau
- c. secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat
- b. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2008 tentang Kementerian Negara

Pasal 23

Menteri dilarang merangkap jabatan sebagai: a. pejabat negara lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b. komisaris atau direksi pada perusahaan negara atau perusahaan swasta; atau c. pimpinan organisasi yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

- c. Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang BUMN

Pasal 25

Anggota Direksi dilarang memegang jabatan rangkap sebagai:

- a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;
- b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah; dan/atau
- c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

Anggota Komisaris dilarang memegang jabatan rangkap sebagai:

1. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau
2. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

Anggota Direksi dilarang memegang jabatan rangkap sebagai:

- a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;
- b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah; dan/atau
- c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pendirian Perum dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

Anggota Dewan Pengawas dilarang memegang jabatan rangkap sebagai:

- a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau
  - b. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas PP 29 Tahun 1997 Tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Rangkap

Pasal 2 (1) Pegawai Negeri Sipil dilarang menduduki jabatan rangkap.

- e. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Pasal 17

Pelaksana dilarang:

- a. merangkap sebagai komisaris atau pengurus organisasi usaha bagi pelaksana yang berasal dari lingkungan instansi pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah;

## 9. Penyalahgunaan Aset

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

Pasal 5

PNS Dilarang:

- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

Pasal 5 ayat (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

- g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;

- c. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Benturan Kepentingan

Pasal 5 pegawai KPK dilarang h. melakukan transaksi, menggunakan uang, asset, atau barang milik Komisi untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan tanpa izin yang sah dan di luar kepentingan Komisi Pemberantasan Korupsi;

## 10. Nepotisme

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang KKN

Pasal 5:

2. bersedia diperiksa kekayaannya sebelum, selama, dan setelah menjabat;
3. melaporkan dan mengumumkan kekayaannya sebelum dan setelah menjabat;
4. tidak melakukan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme

## 11. Hubungan Afiliasi

Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Benturan Kepentingan

Pegawai KPK dilarang:

- c. memiliki hubungan afiliasi profesi, organisasi, korporasi, partai politik, dan/atau korps di luar hubungan kerja pada Komisi dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- d. memiliki hubungan keluarga sedarah dan/atau semenda sampai dengan derajat ketiga dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya
- e. memiliki hubungan bisnis dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- f. memiliki hubungan pertemanan atau personal di luar hubungan kerja pada Komisi dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;

- g. memiliki hubungan personal dengan wakil/kuasa pihak yang berkaitan atau terkena dampak atas kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;

## **12. Konflik Kepentingan dalam Pengadaan**

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Tipikor

### Pasal 12

Dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah):

- i. pegawai negeri atau penyelenggara negara baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.

- b. Perkom KPK 5 tahun 2019 Benturan Kepentingan

### Pasal 5: Pegawai KPK dilarang

- j. baik langsung maupun tidak langsung turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan yang dilaksanakan untuk kebutuhan Komisi, termasuk menjadi pemegang saham pada korporasi yang mengikuti kegiatan tersebut; dan/atau
- k. mengadakan hubungan langsung atau tidak langsung dengan tersangka atau pihak lain yang terkait dengan perkara tindak pidana korupsi yang ditangani Komisi Pemberantasan Korupsi tanpa alasan yang sah.

## **13. Konflik Kepentingan dalam Finansial**

Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Benturan Kepentingan Pasal 5 (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi dalam hal Insan KPK: b. berpotensi mendapatkan keuntungan atau manfaat pribadi yang tidak sepatutnya baik langsung maupun tidak langsung atas kebijakan, keputusan /tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;

## **14. Kompensasi tambahan dalam pelaksanaan tugas**

Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor Tahun tentang Disiplin KPK

### Pasal 5: Pegawai KPK dilarang

- p. menerima penghasilan lain yang bisa menyebabkan benturan kepentingan

## **15. Moonlighting**

Perkom KPK 1 2016 Disiplin Pegawai

- l. melakukan pekerjaan atau memiliki usaha/badan usaha yang memberikan jasa layanan maupun usaha dagang yang terkait dengan tugas dan fungsi KPK sehingga menimbulkan benturan kepentingan

Selain diatur melalui peraturan perundang-undangan, Peraturan Col juga diatur ditingkat eksekutif, legislatif, dan Yudikatif. Namun di Indonesia, peraturan Col hanya mengatur pada tingkatan Legislatif dan Yudikatif.

### ***Dewan Perwakilan Rakyat***

Peraturan Konflik kepentingan pada tingkatan legislatif terdapat pada Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Kode Etik Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, yakni pada pasal 6 bagian Keterbukaan dan Konflik Kepentingan.

#### Pasal 6

- 1) Sebelum mengemukakan pendapatnya dalam pembahasan suatu permasalahan tertentu, Anggota harus menyatakan di hadapan seluruh peserta Rapat jika ada suatu keterkaitan antara permasalahan yang sedang dibahas dengan kepentingan pribadinya di luar kedudukannya sebagai Anggota.
- 2) Anggota mempunyai hak suara dalam setiap Rapat dan dalam setiap pengambilan keputusan, kecuali mempunyai konflik kepentingan dengan permasalahan yang sedang dibahas.
- 3) Anggota dalam menyampaikan hasil Rapat harus sesuai dengan kapasitasnya, baik sebagai Anggota maupun sebagai pimpinan alat kelengkapan DPR.
- 4) Anggota dilarang menggunakan jabatannya untuk mencari kemudahan dan keuntungan pribadi, Keluarga, Sanak Famili, dan golongan.
- 5) Anggota dilarang menggunakan jabatannya untuk mempengaruhi proses peradilan yang ditujukan untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain.

Peraturan ini mengikat pada seluruh Anggota DPR. Diatur melalui kode etik, sehingga tidak memiliki sanksi pidana. Terdapat beberapa kekurangan terhadap peraturan ini, yang walaupun sudah dibentuk bagian khusus untuk konflik kepentingan namun peraturan ini masih dinilai mengambang. Peraturan ini hanya mengatur kulitnya saja, tidak bisa masuk lebih dalam lagi. Peraturan ini tidak bisa menjamin dan mengatur berdasarkan kejadian-kejadian konflik kepentingan yang paling sering terjadi di kalangan legislatif. Latar belakang anggota DPR yang banyak dilatarbelakangi oleh profesi pengusaha banyak menjadikan pembuatan peraturan diikuti dengan kepentingan-kepentingan pengusaha. Selain itu seringkali terjadi hubungan antara anggota DPR dengan pihak yang berkepentingan ketika sedang membuat aturan tertentu.

Selain itu, praktik lobi di DPR dianggap lumrah terjadi, namun tidak memiliki aturan secara khusus bagaimana tata cara melakukan lobi tersebut. Sering juga masyarakat tidak dapat membedakan mana yang merupakan lobi politik, mana yang merupakan konflik kepentingan yang dilarang.

Karena setiap anggota pasti ada kepentingan untuk fraksinya

### ***Hakim***

Hakim merupakan pejabat negara yang melaksanakan fungsi Yudikatif. Berada dibawah naungan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi, hakim merupakan salah satu profesi yang mulia karena dapat menentukan nasib seseorang. Berbeda dengan sistem *anglo saxon*, hakim di Indonesia memiliki kewenangan untuk memutus suatu perkara tanpa campur tangan pihak lain.

Maka, profesi ini sering menjadi pusat perhatian dikala putusannya ternyata memiliki indikasi konflik kepentingan hingga suap. Untuk menjaga perilaku dan mengatur cara hakim bersikap, hakim sudah memiliki beberapa peraturan yang mengatur. Adalah Surat Keputusan Bersama (SKB) Ketua Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI 047/KMA/SKB/IV/2009 dan Nomor :02/Skb/P.KY/IV/2009 Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim yang mengatur secara garis besar bagaimana cara hakim menjalankan tugasnya, seperti hal dibawah ini:

### **3.1. Umum :**

*Hakim dilarang mengadili perkara di mana anggota keluarga hakim yang bersangkutan bertindak mewakili suatu pihak yang berperkara atau sebagai pihak yang memiliki kepentingan dengan perkara tersebut*

#### **5.1.3.**

*Hakim harus menghindari hubungan, baik langsung maupun tidak langsung dengan Advokat, Penuntut dan pihak-pihak dalam suatu perkara tengah diperiksa oleh Hakim yang bersangkutan.*

#### **5.1.4.**

*Hakim harus membatasi hubungan yang akrab, baik langsung maupun tidak langsung dengan Advokat yang sering berperkara di wilayah hukum Pengadilan tempat Hakim tersebut menjabat.*

### **5.2. Konflik Kepentingan**

#### **5.2.1. Hubungan Pribadi dan Kekeluargaan**

- *Hakim dilarang mengadili suatu perkara apabila memiliki hubungan keluarga, Ketua Majelis, Hakim anggota lainnya, Penuntut, Advokat, dan Panitera yang menangani perkara tersebut.*
- *Hakim dilarang mengadili suatu perkara apabila Hakim itu memiliki hubungan pertemanan yang akrab dengan pihak yang berperkara, Penuntut, Advokat, yang menangani perkara tersebut.*

#### **5.2.2. Hubungan Pekerjaan**

- *Hakim dilarang mengadili suatu perkara apabila pernah mengadili atau menjadi Penuntut, Advokat atau Panitera dalam perkara tersebut pada persidangan di Pengadilan tingkat yang lebih rendah.*
- *Hakim dilarang mengadili suatu perkara apabila pernah menangani hal-hal yang berhubungan dengan perkara atau dengan para pihak yang akan diadili, saat menjalankan pekerjaan atau profesi lain sebelum menjadi Hakim.*
- *Hakim dilarang mengizinkan seseorang yang akan menimbulkan kesan bahwa orang tersebut seakan-akan berada dalam posisi khusus yang dapat mempengaruhi Hakim secara tidak wajar dalam melaksanakan tugas-tugas peradilan.*
- *Hakim dilarang mengadili suatu perkara yang salah satu pihaknya adalah organisasi, kelompok masyarakat atau partai politik apabila Hakim tersebut masih atau pernah aktif dalam organisasi, kelompok masyarakat atau partai politik tersebut.*

### **5.3. Tata Cara Pengunduran Diri**

- *Hakim yang memiliki konflik kepentingan sebagaimana diatur dalam butir 5.2 wajib mengundurkan diri dari memeriksa dan mengadili perkara yang bersangkutan. Keputusan untuk mengundurkan diri harus dibuat seawal mungkin untuk mengurangi dampak negatif*

*yang mungkin timbul terhadap lembaga peradilan atau persangkaan bahwa peradilan tidak dijalankan secara jujur dan tidak berpihak.*

- *Apabila muncul keragu-raguan bagi Hakim mengenai kewajiban mengundurkan diri,.*

Dapat kita lihat bahwa Hakim memiliki kode etik yang mengatur pelaksanaan tugasnya. Selain dibatasi dengan aturan, keberadaan Komisi Yudisial sebagai pengawas kinerja dan perilaku hakim turut memiliki andil dalam menegakan kode etik hakim.

### **Eksekutif**

Eksekutif masuk kedalam Penyelenggara Negara, siapa yang dimaksud dengan Penyelenggara Negara?

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, memberikan batasan mengenai Penyelenggara Negara meliputi:

- (1) Pejabat Negara pada Lembaga tertinggi Negara;
- (2) Pejabat Negara pada Lembaga Tinggi Negara;
- (3) Menteri;
- (4) Gubernur;
- (5) Hakim;
- (6) Pejabat negara yang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan
- (7) Pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pejabat Negara yang lain dalam ketentuan ini misalnya Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, Wakil Gubernur, dan Bupati/Walikota/madya. Sedangkan untuk Pejabat lain yang memiliki fungsi strategis adalah pejabat yang tugas dan wewenangnya di dalam melakukan penyelenggaraan negara rawan terhadap praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang meliputi:

- (1) Direksi, Komisaris, dan pejabat struktural lainnya pada Badan usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah;
- (2) Pimpinan Bank Indonesia dan Pimpinan Badan Penyehatan Perbankan Nasional;
- (3) Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri;
- (4) Pejabat Eselon 1 dan pejabat lain yang disamakan di lingkungan sipil, militer, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- (5) Jaksa;
- (6) Penyidik;
- (7) Panitera Pengadilan; dan
- (8) Pemimpin dan bendaharawan proyek.

Berbeda halnya dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa Pegawai ASN dapat menjadi Pejabat Negara (*vide* Pasal 121). Pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 yaitu:

- a. Presiden dan Wakil Presiden;
- b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat;
- d. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah;
- e. Ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc;
- f. Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
- g. Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
- h. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; i. Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi;
- i. Menteri dan jabatan setingkat menteri;
- j. Kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
- k. Gubernur dan wakil gubernur;
- l. Bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota; dan
- m. Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Eksekutif memiliki aturan mengenai konflik kepentingan yang melekat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Konflik Kepentingan, dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa Konflik Kepentingan adalah situasi dimana ‘penyelenggara negara’ memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

Secara khusus, dalam permenpan ini, yang dimaksudkan kepada pejabat eksekutif adalah:

- Pejabat yang mengeluarkan keputusan TUN
- Perencana
- Pengawas
- Pelaksana Pelayanan Publik
- Penilai
- Jaksa, Penyidik, dan Panitera

Setelah Permenpan-RB tersebut diatur dan diteruskan kepada kementerian dan lembaga terkait, maka pengaturannya lebih mengatur kepada Menteri maupun jajarannya. Selain itu Pasal 12 huruf i Undang-Undang No 31 tahun 1999 jo Undang-Undang No 20 tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi juga mengatur bahwa pegawai negeri atau penyelenggara negara dilarang melakukan perbuatan yang merupakan konflik kepentingan dalam hal pengadaan barang dan jasa.

## Praktik Terbaik Penerapan Pencegahan Konflik Kepentingan di Luar Negeri

### Amerika Serikat

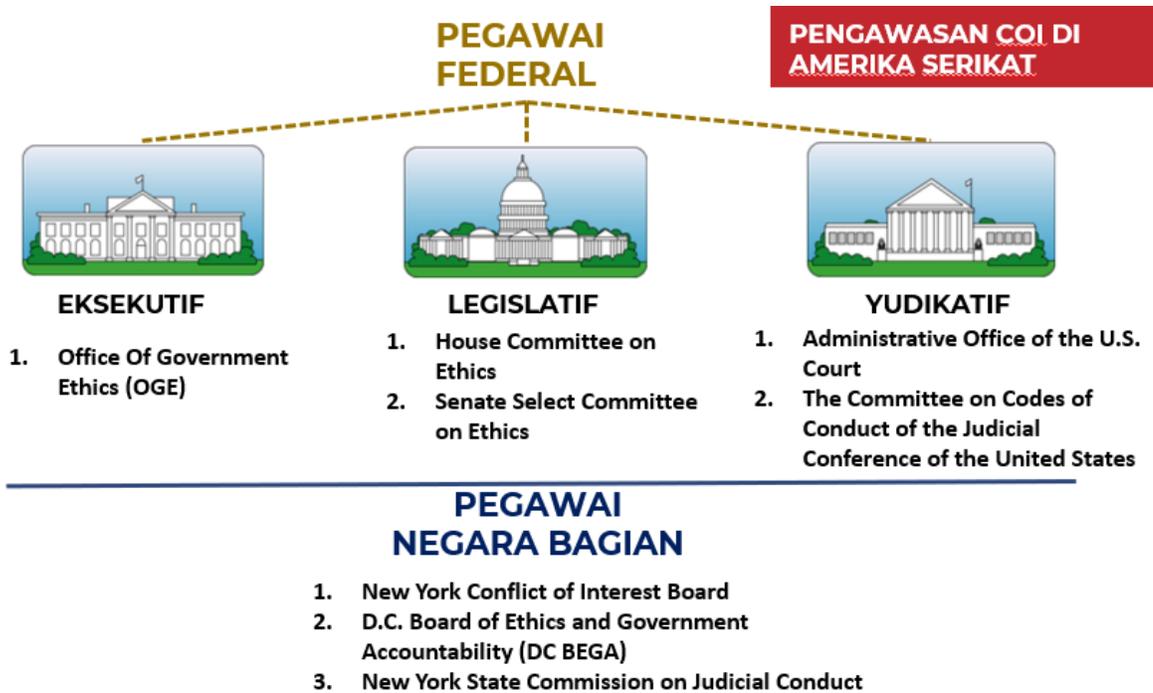
Amerika Serikat merupakan salah satu negara yang dapat dijadikan *benchmark* dalam pengelolaan konflik kepentingan melalui peraturan. Sistem pemerintahan di Amerika Serikat berbentuk federal yang terdiri dari beberapa negara bagian dan masing-masing memiliki peraturan perundangan sendiri. Namun, terlepas dari independensi dari masing-masing negara bagian, Amerika Serikat juga memiliki pengaturan dari pemerintah Federal. Hal ini menarik, karena melalui pemerintahan federal, suatu permasalahan harus diatur dengan sedemikian rupa agar tidak tumpang tindih namun tetap bisa mencakup seluruh lapisan masyarakat.

Lebih lanjut, Amerika Serikat mengatur konflik kepentingan dengan membedakan subjek, perbuatan dan hukuman. Pada tingkat tertinggi, aturan konflik kepentingan dikeluarkan oleh pemerintah federal. Melalui United States Code title 18 (18 USC) atau biasa disebut dengan Criminal Code yang dimiliki Amerika Serikat, mereka mengatur konflik kepentingan dengan cukup lengkap dengan hukuman yang berat. Konflik kepentingan masuk kedalam bab tersendiri yakni pada bab Conflict of Interest yang terdapat pada Pasal 201 sampai dengan Pasal 209. Adapun konflik kepentingan yang termasuk dalam tindakan criminal adalah:

- *Bribery and Illegal Gratuities* (suap dan gratifikasi)
- *Receiving Compensation in Connection with Matters Affecting the Government* (larangan mendapatkan kompensasi atas pekerjaan di mana Amerika Serikat merupakan salah satu pihak yang berkepentingan)
- *Representing Others in Matters Affecting the Government* (larangan mewakili/menjadi perwakilan salah satu pihak dalam suatu urusan, baik secara administrasi maupun secara hukum di pengadilan apabila Amerika Serikat merupakan salah satu pihak yang berkepentingan)
- *Restrictions on Former Employees* (larangan untuk terlibat dalam kegiatan suatu organisasi/Lembaga pemerintah pasca pegawai tersebut keluar dari pekerjaannya)
- *Conflicting Financial Interest* (larangan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan pemerintah yang akan memengaruhi konflik kepentingan dalam hal finansial)
- *Supplementation of Salary* (larangan untuk mendapatkan gaji/pendapatan tambahan atas pekerjaan yang dilakukan/single salary).

Selain melalui 18 USC, Amerika Serikat juga memiliki instrument pengaturan lain seperti 5 U.S.C (Freedom of Information Act), 5 C.F.R (Code Federal Regulation Title 5), Ethics in Government Act of 1978, State Regulation, OGE Regulation dan Code of Conduct yang dimiliki masing-masing Lembaga pemerintah. Subjek dan hukuman dari peraturan tersebut berbeda, semakin kecil pangkat/tingkatan pekerjaannya maka akan diatur oleh peraturan yang memiliki hukuman ringan.

Selanjutnya, dari sisi kelembagaan, Amerika Serikat memiliki beberapa Lembaga yang mengurus pelanggaran konflik kepentingan. Sama halnya dengan regulasi, pengurusan terkait pelanggaran konflik kepentingan dilakukan secara berjenjang, Amerika Serikat membagi pengurusannya dari pemerintah tingkat federal hingga dalam lingkup yang kecil di masing-masing negara bagian.



Gambar 1.1 Lembaga yang bertugas mengawasi konflik kepentingan di Amerika Serikat (data olahan)

Seperti pada gambar diatas, pada tingkat pemerintah federal, pegawai federal yang berasal dari lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif akan diawasi secara etik oleh Lembaga-lembaga yang berbeda. Untuk lembaga pada tingkatan negara bagian maka pengawasannya diberikan kepada lembaga pengawasan yang dibentuk/diinisiasi pembentukannya secara independen oleh negara bagian. Secara umum, pengawasan konflik kepentingan di Amerika Serikat dilakukan oleh beberapa lembaga di tingkat federal maupun negara bagian.

#### **Penanganan Konflik Kepentingan di Eksekutif**

Terdapat beberapa lembaga yang menjadi lembaga terdepan dalam penegakan konflik kepentingan di rumpun eksekutif yaitu: United States Office of Government Ethics (OGE), Designated Agency Ethics Official (DAEO), Office of Inspector General (OIG), dan Department of Justice (DOJ).



Gambar 1.2 Bagan identifikasi dan penegakan pelanggaran terkait konflik kepentingan di Amerika Serikat

([https://www.oge.gov/web/oge/nsf/0/ODCB095C47EB209D85258610005CA2D3/\\$FILE/2020%20OGE%20Profile%20Book%20\(Final\).pdf](https://www.oge.gov/web/oge/nsf/0/ODCB095C47EB209D85258610005CA2D3/$FILE/2020%20OGE%20Profile%20Book%20(Final).pdf))

Pertama, terdapat United States Office of Government Ethics (OGE), sebuah lembaga yang diberikan mandat oleh The Ethics in Government Act sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan pedoman terkait pencegahan konflik kepentingan kepada pegawai dan pejabat pemerintahan dalam rumpun Eksekutif di Amerika Serikat. Badan Independen ini langsung dibentuk oleh Presiden dan disetujui oleh Senat dengan masa jabatan lima tahun. Pekerjaan yang dilakukan oleh OGE termasuk pada penegakan kode etik yang berlaku, yaitu *Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch*. Dalam melakukan tugasnya, OGE akan dibantu oleh kepala lembaga dalam rumpun eksekutif lain dalam menunjuk divisi khusus yang akan bertugas sebagai perpanjangan tangan OGE dalam mendorong kebijakan pencegahan konflik kepentingan. Terdapat 4 program utama dari pengawasn oleh OGE, yaitu: Written, Enforceable Standards; Financial Disclosure; Counseling and Training; Agency Oversight. Dalam penerapan sanksi, untuk peraturan OGE hanya akan memiliki sanksi administratif yang hanya dijatuhkan kepada lembaga eksekutif yang tidak menjalankan rekomendasi yang diberikan oleh OGE, berbeda dengan aturan yang lebih tinggi seperti pidana dan denda yang akan diberikan melalui 18 USC. Lebih lanjut, karena OGE tidak dapat melakukan investigasi maupun penindakan atas dugaan pelanggaran etik yang terjadi di suatu organisasi, maka untuk penindakan dari pelanggaran yang terjadi oleh individu maka bisa dilakukan dengan penjatuhan sanksi internal maupun pemeriksaan oleh OIG ataupun DOJ. Namun, untuk apabila terdapat pemeriksaan, OGE tetap melakukan pemantauan terhadap kasus etik yang sedang berjalan. Hal ini dilakukan melalui kewajiban setiap organisasi untuk memberikan pemberitahuan kepada OGE apabila terdapat Pegawai mereka yang sedang diperiksa oleh DOJ/IG.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Terhadap pemantauan kasus yang berjalan, bisa diakses oleh publik dengan kata kunci: Conflict of Interest Prosecution Surveys

Arahan dari OGE dikeluarkan dalam bentuk pedoman dan kemudian terdapat proses internalisasi kepada pegawai. Internalisasi dapat berbentuk sosialisasi dan juga pelatihan. Terkait pelatihan, OGE meminta Pegawai senior untuk melakukan pelatihan secara one-on-one. Sedangkan untuk pegawai junior dengan risiko rendah maka pelatihannya juga akan disesuaikan dengan kebutuhan. Setiap 4-5 tahun sekali, OGE melakukan evaluasi atas kinerja DAEO atas pelaksanaan pengawasaan etik di tiap-tiap lembaga eksekutif. Evaluasi dilakukan dengan melihat perkembangan aktifitas Pengelolaan etik di organisasi seperti produk peraturan, training internal Pegawai, dan program-program lainnya. Laporan dari OGE dinamakan Oversight Report yang memberikan rekomendasi dan saran terhadap program etik yang dilakukan oleh masing-masing organisasi. Rekomendasi dan saran kemudian akan di-follow up hingga organisasi menyelesaikan permasalahannya. Rekomendasi dan saran dari OGE kepada masing-masing organisasi juga bisa diakses oleh publik melalui Recommendation Dashboards

Dalam menjalankan perannya sesuai peraturan perundangan OGE memiliki tugas dalam hal pencegahan dengan mengeluarkan pedoman terkait konflik kepentingan. Sedangkan lembaga eksekutif bertugas untuk melakukan penegakan peraturan dalam program-program yang diberikan oleh OGE. Oleh karena itu, OGE tidak berjalan secara sendirian, ia dibantu oleh yang lainnya, salah satunya adalah DAEO. Pegawai OGE berjumlah kurang lebih 75 orang namun memiliki Designated Agency Ethic Officials (DAEO) atau Pegawai yang ditempatkan khusus untuk pengurusan etik di organisasi publik yang berjumlah 5000 pegawai OGE mewajibkan tiap-tiap kepala lembaga untuk menunjuk pegawai sebagai Designated Agency Ethics Official (DAEO), yakni pegawai yang memiliki penugasan utama sebagai *Ethics Officials* yang bertanggungjawab pada pengejawantahan pedoman yang dikeluarkan oleh OGE dan bertugas pada penegakan kode etik di lembaga sehari-hari. DAEO merupakan pegawai yang berasal dan melekat pada lembaga eksekutif tersebut. Ia merupakan subordinat dari OGE namun berkantor dan digaji oleh lembaga dimana ia bertugas. Selain bertugas sebagai perpanjangan tangan dari OGE, DAEO juga memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap penanganan etik di instansi, namun tidak bisa melakukan investigasi atas permasalahan etik. DAEO juga bisa membuat aturan lebih detil dari OGE. Sebagai seorang *Ethics Officials*, DAEO juga bisa memberikan konseling dan panduan secara formal maupun informal.

Lembaga selanjutnya adalah OIG yang berfungsi sebagai pengawas dan pemeriksa atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di internal kelembagaan. Selain fungsi audit, OIG bertugas melakukan investigasi atas pelanggaran kriminal dan administrasi yang dilakukan oleh pegawai di internal lembaga. Laporan yang masuk akan diperiksa oleh OIG. Semua bisa melaporkan, masyarakat, kongres dan bahkan FBI. OIG memiliki kewenangan untuk Right for first refusal: apabila laporan masuk, OIG berkesempatan untuk menjadi pemeriksa pertama kali sebelum akhirnya diberikan kepada instansi lain. Selain itu, OIG juga memiliki kewenangan Monitored referral yakni lembaga/instansi yang diberikan rekomendasi pemeriksaan etiknya untuk melaporkan perkembangan dalam waktu 90 hari sejak DOJ memberikan rekomendasi investigasi. Untuk kasus-kasus tertentu yang ternyata setelah dilakukan pemeriksaan terdapat unsur pidana, maka kasusnya akan diberikan kepada Department of Justice (DOJ). Apabila pelanggaran atau pelaporan terjadi kepada lembaga OIG sendiri, maka OIG dari instansi lain akan dikerahkan untuk melakukan investigasi. OIG juga bisa melakukan initiatives, yakni pemberian gagasan terhadap penyelesaian permasalahan. Contoh: pembentukan Pandemic Response Accountability Committee PRAC, grant fraud working group across the federal government, procurement strike force, dll

Department of Justice-Public Integrity Office (DOJ-PIN)

DOJ-PIN merupakan salah satu bagian dari DOJ untuk melakukan eksekusi atas pelanggaran pidana yang cukup berat dan kompleks yang dilakukan oleh pejabat publik. Dalam hal ini, DOJ-PIN memiliki tugas untuk menjadi prosecutor/jaksa penuntut umum untuk penyelesaian kasus korupsi yang dilakukan oleh Pegawai federal di Amerika Serikat. Yurisdiksi dari DOJ-PIN adalah seluruh area di wilayah Amerika Serikat (nationwide) dan secara khusus untuk kasus korupsi dan kejahatan pemilu. Landasan hukumnya kebanyakan menggunakan USC 18. DOJ-PIN memiliki 40 attorney (JPU) yang berasal dari US Attorney (Career Federal Attorney). DOJ-PIN juga bekerjasama dengan Office Professional Responsibility (OPR) bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap semua program dan kebijakan di seluruh CBP yang berkaitan dengan korupsi, kesalahan perilaku, atau salah urus, dan untuk melaksanakan program kesadaran keamanan dan integritas.

### **Konflik Kepentingan Federal di Legislatif**

Pada tingkatan federal, pengelolaan etik termasuk konflik kepentingan dari para hakim dan pegawai pengadilan dilakukan oleh Administrative Office of the U.S. Courts (AOC). Merupakan lembaga federal non yudisial yang bertugas dalam mengelola system administrasi, finansial, management, dan program-program yang dijalankan oleh pengadilan tingkat federal. Oleh karena itu AOC memiliki fungsi melekat untuk melakukan pengawasan terkait pelanggaran konflik kepentingan, program training dan hal lainnya yang terkait badan peradilan. Hal ini dikarenakan OGE dan lembaga pengawasan lain memisahkan fungsi pengawasan antara Pegawai federal lain dan Pegawai lembaga yudisial, sehingga segala laporan hingga pemeriksaan bagi seluruh Pegawai peradilan dilakukan terpisah dengan Pegawai federal. Pegawai yang termasuk subjek dari pengawasan yang dilakukan oleh AOC adalah hakim juga pegawai administrasi lainnya.

Sumber hukum utama dari pelaksanaan fungsi pengawasan AOC kepada pegawai dan hakim adalah dari federal statute dan code of conduct, untuk hakim pengaturan konflik kepentingan utama diatur melalui 28 U.S.C Pasal 455. Aturan sebelumnya, apabila hakim mendapati dirinya dalam situasi konflik kepentingan, hakim dapat langsung menarik diri dari kasus yang sedang dikerjakan tanpa memberitahukan/disclose alasannya. Namun sekarang sudah mau diatur terkait kewajiban untuk memberikan alasan. AOC juga memiliki sistem internal seperti checklist sebelum suatu kasus dapat dikerjakan oleh hakim. Checklist ini salah satunya terkait COI dan berguna untuk melakukan filtering terkait risiko-risiko sebelum penugasan dan juga ditambah dengan random assignment untuk penunjukan hakim dalam suatu perkara. AOC juga memiliki hotline untuk para hakim yang membutuhkan opini dan pendapat dari AOC dan semuanya rahasia. Dalam melakukan pekerjaannya, AOCp1 dibantu oleh The Committee on Codes of Conduct of the Judicial Conference of the United States (Judicial Committee) yang bertugas sebagai pemberi nasihat/advis terkait permasalahan etik. Judicial Committee beranggotakan 15 hakim, jabatan selama 3-5 tahun dan diangkat oleh Chief of Justice. Hal ini dibutuhkan karena hakim harus bebas dari intervensi lembaga manapun Amerika Serikat juga memiliki mekanisme untuk menghukum pihak ketiga yang melanggar peraturan ini, yakni memasukan perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam konflik kepentingan yang dilakukan oleh pejabat negara kedalam daftar hitam. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak bisa menjadi peserta pada pengadaan barang dan jasa yang dikeluarkan oleh pemerintah di negara bagian tersebut.

sehingga fungsi kontrol harus berada didalam internal pengadilan sendiri. Mereka juga bertugas untuk mengumumkan opini atas suatu kasus tertentu apabila dianggap penting untuk diketahui oleh seluruh hakim.

### **Konflik Kepentingan di Negara Bagian**

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa negara bagian juga memiliki perangkat kelembagaan yang berfungsi sebagai lembaga untuk mengelola konflik kepentingan. Beberapa lembaga yang akan menjadi contoh adalah New York Conflict of Interest Board (NYCOIB), New York State Commission on Judicial Conduct (CJC), dan DC Board of Ethics and Government Accountability (DC BEGA).

Salah satu negara bagian yang memiliki lembaga khusus untuk mengelola konflik kepentingan adalah New York Conflict of Interest Board (NYCOIB). NYCOIB adalah lembaga independen Kota New York yang bertugas mengelola, menegakkan, dan menafsirkan Bab 68 Piagam Kota New York. Fokusnya adalah pada Pencegahan konflik kepentingan pada tingkat Pegawai kota New York (seluruh Pegawai yang digaji dengan anggaran kota/Pemkot). NYCOIB juga bertugas untuk membuat dan menegakan norma. Terdiri dari 26 pegawai, dan 5 orang board of member yang dipilih oleh walikota, public accountant. Penegakan peraturan terkait konflik kepentingan di New York yang dilakukan oleh NYCOIB menggunakan mekanisme administratif, sehingga hukuman juga secara administratif saja. Hal ini dilakukan karena sebagian besar pelanggaran konflik kepentingan dari USC 18 terlalu berat dan tidak bisa menjangkau pelanggaran kecil. Setelah kasus selesai, NYCOIB akan mengumumkan pelanggaran dan denda yang dikenakan. Board of Member bertugas untuk menyeleksi dan memutuskan hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi (ex: pemberian denda). Perbedaan Pengelolaan COI di New York dan negara bagian (federal) adalah: apabila di negara bagian (federal), Pengelolaan COI terdesentralisasi melalui OGE dan lembaga-lembaganya. Sehingga apabila terdapat pemeriksaan dan penghukuman yang sifatnya administrasi maka keputusan ada di lembaga si Pegawai tersebut berada. Hal ini berbeda dengan Pengelolaan di kota New York, dimana keputusan atas pelanggaran yang dilakukan oleh seluruh Pegawai di kota New York berada pada NYCOIB. Investigasi atas dugaan kasus konflik kepentingan tidak akan langsung diperiksa atau dilakukan oleh NYCOIB melainkan diberikan kepada lembaga lain yang memang memiliki sumber daya yang cukup (NYC Dept. of Investigation) dan hasilnya akan dikembalikan kepada NYCOIB.

Kemudian terdapat New York State Commission on Judicial Conduct (CJC). CJC merupakan lembaga independen untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Hakim di New York. Walaupun melakukan pengawasan, CJC tidak memberikan nasihat/opini/advis terhadap permasalahan etik. Board dari CJC diangkat oleh Gubernur, DPRD, dan Lembaga peradilan setempat dan berjumlah 11 orang. Board CJC bertugas untuk memutuskan penindaklanjutan laporan yang masuk, apakah akan ditindak atau tidak. Salah satu keistimewaan dari CJC adalah mereka bisa melakukan interview saksi. CJC Menerima sekitar 2000 kasus setiap tahunnya dengan lingkup pengawasan kepada 3500 hakim di Kota New York. Atas laporan yang masuk, pelaku akan masuk ke persidangan etik dan dapat dihukum secara administratif maupun diserahkan kepada aparat penegak hukum untuk kejahatan kriminalnya. Pemeriksaan yang dilakukan CJC bersifat rahasia dan dilaksanakan dengan landasan hukum NY Constitution.

#### **DC Board of Ethics and Government Accountability (DC BEGA)**

DC BEGA merupakan lembaga independen yang bertugas mengelola dan menegakkan Kode Etik untuk lembaga dan pegawai di negara bagian Washington DC. Subjek dari lembaga ini adalah Pegawai state district of Columbia.

DC BEGA memiliki sistem pengawasan yang unik, yaitu mereka dapat melakukan dual investigations, jadi ketika ada pelanggaran yang sedang diperiksa oleh penegak hukum, DC BEGA juga bisa melakukan penegakan dan memberikan keputusan atas pelanggaran. Atas pelanggaran yang dilakukan, akan didenda sebesar US\$ 5000 per pelanggaran. Dalam pemberian pelanggaran yang dilakukan, Pegawai bisa melakukan negosiasi untuk keringanan hukuman. Investigator di kantor ini diambil dari jaksa setempat dan ditempatkan di kantor DC BEGA.

DC BEGA bekerjasama dengan ethic counsel dari lembaga-lembaga di distrik Columbia untuk update dan pelatihan terkait etik. Pelatihan dilakukan secara bulanan dan juga ethic counsel bisa melakukan diskusi terkait permasalahan etik dengan DC BEGA. Setiap keputusan etik yang dikeluarkan oleh DC BEGA bisa dilakukan secara tertutup dan terbuka. Namun khusus untuk kasus dengan pelanggar yang merupakan pejabat tinggi, maka kasus akan dibuka untuk umum. Untuk kasus besar juga akan dibuka dan dijadikan contoh kasus dan bahan pelatihan.

### *Korea Selatan*

Korea Selatan mengeluarkan Undang-Undang tentang Pencegahan Konflik Kepentingan yang Terkait Tugas Pegawai Negeri pada Tahun 2021 dan mulai menerapkannya pada 2022. Regulasi ini dimaksudkan untuk menjaga kepercayaan publik dan upaya antisipasi untuk mengendalikan korupsi jenis baru. Peraturan ini diterbitkan terutama karena adanya kecenderungan terus terjadinya penyelewengan terkait kepentingan pribadi pejabat publik. Penyelewengan ini termasuk pelanggaran dalam perekrutan anggota keluarga pejabat dan perlakuan khusus bagi pejabat yang telah pensiun. Meski pada tahun 2018, ketentuan pencegahan benturan kepentingan pertama kali diperkenalkan dalam Kode Etik untuk Pejabat Publik, namun ketentuan-ketentuan ini hanya diterapkan pada badan administrasi yang memberlakukan sanksi terbatas pada tindakan disipliner, dampak hukumnya terbatas dalam kasus pejabat terpilih termasuk anggota parlemen. Kurangnya mekanisme yang efektif mendorong untuk dikeluarkannya regulasi yang ditujukan untuk mengendalikan isu ini ditingkat undang-undang.

Regulasi ini berlaku untuk semua pejabat/pegawai di semua instansi/lembaga publik. Lembaga publik yang diatur mencakup institusi/lembaga konstitusional seperti Dewan Nasional, Mahkamah Konstitusi, Komisi Pemilihan; Lembaga Anti korupsi dan afiliasinya dan Badan Eksekutif dan Dewan Lokal Pemerintah Daerah, dan Badan Administratif Pendidikan; Insitusi Publik, dan Organisasi yang berhubungan dengan layanan publik; dan Sekolah publik/nasional pada berbagai tingkatan. Sedangkan pejabat public yang diatur meliputi pejabat publik yang diatur oleh Undang undang Pejabat Publik Negara; Kepala Instansi Publik, dan Pejabat Structural serta Pegawainya; dan Kepala sekolah dan guru serta staf dari sekolah negeri pada berbagai tingkatan.

Regulasi ini terdiri dari lima (5) kewajiban yang harus dideklarasikan dan disampaikan informasinya serta lima (5) perilaku yang dibatasi atau dilarang. Lima informasi kewajiban yang harus diungkap dan disampaikan meliputi:

1. Pelaporan pihak yang berkepentingan secara pribadi dan permohonan penarikan diri (*recuse*). Ketika pejabat publik mengetahui bahwa seorang yang berkaitan dengan tugas adalah pihak yang berkepentingan secara pribadi, ia harus melaporkan fakta tersebut dan mengajukan permohonan menarik diri (*recuse*) kepada kepala institusinya.
  - a. Contoh 1: Pejabat A bertanggung jawab atas penerbitan izin paten. Sebuah perusahaan ingin mengajukan paten. Istri atau pasangan dari Pejabat A berkerja sebagai CEO pada perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tersebut diwakili oleh pasangan Pejabat A yang bertanggung jawab atas tugas paten mengajukan aplikasi paten. Perusahaan tersebut melibatkan baik orang yang terkait dengan tugas pejabat publik maupun pihak yang berkepentingan secara pribadi.
  - b. Contoh 2: Jika seorang pengacara yang sebelumnya menjadi penasihat hukum Perusahaan B sampai satu tahun yang lalu dipekerjakan sebagai penyidik polisi dan saat ini sedang menyelidiki CEO Perusahaan B. Perusahaan B melibatkan baik orang yang terkait dengan tugas pejabat publik maupun pihak yang berkepentingan secara pribadi.

- c. Contoh 2: Mantan atasan yang pensiun setahun yang lalu dan sekarang menjalankan restoran. Seorang pejabat junior sedang melakukan tugas inspeksi sanitasi untuk restoran yang dikelola oleh mantan atasan yang bekerja di divisi yang sama dan pensiun setahun yang lalu. Pejabat yang telah pensiun melibatkan baik orang yang terkait dengan tugas pejabat publik maupun pihak yang berkepentingan secara pribadi.
2. Pengungkapan kepemilikan/pembelian properti terkait tugas publik; Ketika pejabat publik dari lembaga publik yang bertugas dalam pengembangan properti atau pasangan dari pejabat tersebut, atau keturunan langsung yang tinggal bersama memiliki atau membeli properti terkait tugas, ia harus melaporkan fakta-fakta tersebut kepada kepala institusinya.
3. Pengungkapan catatan kegiatan bisnis sektor swasta oleh pejabat tinggi; Pejabat tinggi harus mengajukan kepada kepala institusi mereka catatan kegiatan sektor swasta yang dilakukan selama tiga tahun sebelum penunjukan mereka dalam waktu 30 hari setelah masa jabatan mereka dimulai, dan kepala institusi dapat mengungkapkan catatan tersebut kepada publik. Kegiatan kerja yang harus disampaikan: (1) Perusahaan dan organisasi tempat dia bekerja dan apa yang dia lakukan di sana; (2) Rincian tugas jika melakukan representasi, penasehatan, atau konsultasi; (3) Rincian kegiatan bisnis atau kegiatan penghasilan yang dikelola dan dioperasikan.
4. Pengungkapan transaksi dengan pihak terkait tugas; Ketika seorang pegawai negeri mengetahui adanya transaksi uang, surat berharga, atau properti, dll. antara dirinya sendiri, pasangan, keturunan langsung, atau pihak yang terkait secara khusus dengan orang yang terkait tugas, ia harus melaporkan fakta-fakta tersebut kepada kepala organisasinya. Pihak yang terkait secara khusus merujuk pada badan hukum atau organisasi yang dimiliki oleh pejabat publik, pasangan, atau keturunan langsung dengan kepemilikan saham sebesar 30% atau lebih atau total investasi saham, atau 50% atau lebih dari total modal. Contoh kasus pelaporan transaksi dengan pihak terkait tugas adalah misalnya jika seorang pejabat publik, saat menyelidiki kasus yang dilaporkan, mengetahui bahwa pasangannya telah memasuki kontrak untuk membeli/menjual rumah dengan pelapor.
5. Pengungkapan kontak pribadi dengan pensiunan. Seorang pegawai negeri harus melaporkan kepada kepala institusinya aktivitas pribadi termasuk golf, perjalanan, dan perjudian dengan mantan pejabat terkait tugas yang telah pensiun dari institusinya kurang dari dua tahun yang lalu. Apabila seorang pensiunan yang pernah bekerja di Divisi B di Kota A meminta seorang direktur Divisi B untuk bermain golf dalam percakapan setelah mengajukan izin perubahan penggunaan tanahnya, seorang direktur Divisi B harus melaporkan kontak dengan pensiunan tersebut kepada Wali Kota A.

Lima batasan dan larangan meliputi:

1. Pembatasan kegiatan diluar/terkait tugas. Pegawai negeri dilarang terlibat dalam kegiatan di luar yang dapat mengganggu keadilan dalam pelaksanaan tugas mereka, termasuk memberikan tenaga kerja atau nasihat pribadi kepada pihak terkait tugas dengan imbalan pembayaran. Contoh: Apabila direktur yang bertanggung jawab atas kasus banding administratif yang diajukan oleh entitas B memberikan informasi yang relevan kepada entitas publik B.

2. Pembatasan memperkerjakan anggota keluarga. Kecuali ada proses kompetitif, lembaga publik (termasuk anak perusahaan atau organisasi afiliasi) tidak boleh mempekerjakan anggota keluarga pejabat publik tingkat tinggi, dll. Apabila sebuah lembaga pemerintah mempekerjakan putra/putri menteri sebagai pegawai negeri sipil tanpa melalui proses seleksi terbuka. . Lembaga publik (termasuk anak perusahaan atau organisasi afiliasi) tidak boleh membuat kontrak untuk barang, jasa, konstruksi, dll. dengan pejabat tingkat tinggi dan anggota keluarga mereka, dll.
3. Larangan kontrak pengadaan melibatkan kepentingan pribadi; Lembaga publik dapat meminta dokumen konfirmasi untuk memastikan apakah pihak lain dalam kontrak (termasuk perusahaan asing) tunduk pada pembatasan pengadaan kontrak pribadi. Pembatasan bagi lembaga publik untuk memberikan kontrak kepada perusahaan yang dimiliki oleh anggota keluarga pejabat senior dalam lembaga yang sama untuk tujuan membangun sistem komputer baru.
4. Larangan penggunaan atau upaya mengambil keuntungan pribadi atas barang-barang lembaga publik. Pegawai negeri dilarang menggunakan atau memperoleh keuntungan pribadi dari barang, kendaraan, fasilitas, dll. yang dimiliki/disewa oleh lembaga publik atau membiarkan pihak ketiga menggunakannya atau memperoleh keuntungan darinya. Contoh kasus: jika seorang pegawai pemerintah menggunakan kendaraan lembaga untuk memindahkan barang bawaan anaknya.
5. Pegawai negeri dilarang menggunakan rahasia atau informasi rahasia lembaga publik yang mereka peroleh saat menjalankan tugas untuk mendapatkan keuntungan finansial bagi diri sendiri atau pihak ketiga. Apabila seseorang memperoleh informasi rahasia tentang rencana pengembangan kota baru dari seorang pejabat publik dan membeli lahan pertanian dalam area pengembangan yang direncanakan.  
Pegawai negeri dilarang menggunakan rahasia atau informasi yang belum diungkap oleh lembaga publik yang mereka peroleh saat menjalankan tugas untuk:
  - a. Mendapatkan barang berharga atau keuntungan finansial bagi diri sendiri atau pihak ketiga; Ancaman hukuman berupa hukuman penjara kurang dari 7 tahun, denda kurang dari 70 juta won (\$52.000).
  - b. Menggunakan mereka secara pribadi bagi diri sendiri atau pihak ketiga meskipun tidak ada keuntungan berharga atau finansial diberikan. Hukuman penjara kurang dari 3 tahun, denda kurang dari 30 juta won (\$22.000).
  - c. Pihak ketiga dilarang menerima dari pegawai negeri rahasia terkait tugas atau informasi yang belum diungkap atau memperoleh informasi tersebut secara tidak sah untuk mendapatkan keuntungan finansial atau barang berharga lainnya. Ancaman hukuman berupa hukuman penjara kurang dari 5 tahun, denda kurang dari 50 juta won (\$37.000).

### **Kanada**

Selain Amerika Serikat, Kanada juga memiliki badan yang secara khusus mengawasi dan menegakan permasalahan terkait konflik kepentingan dan kode etik bernama *The Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner of Canada (OCIECC)*. Bentuknya adalah komisi dan masuk kedalam parlemen pemerintah Kanada. Komisi ini dibentuk dengan jangka waktu penugasan

tujuh tahun. Komisi ini bekerja agar para pegawai pemerintah dan pejabat negara menaati peraturan konflik kepentingan yang ada di Kanada. Pengaturan mengenai konflik kepentingan di Kanada diatur melalui dua peraturan, yaitu pada *Conflict of Interest Act* dan *Conflict of Interest Code for Members of the House of Commons*. *Conflict of Interest Act* merupakan aturan konflik kepentingan yang ditujukan kepada pegawai pemerintahan dan pejabat publik sedangkan *Conflict of Interest Code for Members of the House of Commons* merupakan aturan yang diberlakukan khusus kepada anggota parlemen. Khusus untuk Perdana Menteri dan Sekretaris Parlemen, mereka terikat pada kedua peraturan tersebut.

Sanksi pada peraturan konflik kepentingan yang dimiliki Kanada merupakan sanksi administratif, seperti denda ketika keterlambatan pelaporan. Selain dari sanksi administratif, tidak ada sanksi lain yang mengikat. Namun kelebihanannya adalah, laporan investigasi terhadap dugaan pelanggaran konflik kepentingan akan muncul ke publik tanpa melalui persetujuan parlemen terlebih dahulu, sehingga masyarakat dapat langsung mengetahui dan menilai mengenai perbuatan si pelanggar. Contohnya adalah Perdana Menteri Kanada, Justin Trudeau, yang dinilai oleh OCIECC melanggar peraturan konflik kepentingan karena pergi berlibur ke Pulau Pribadi milik salah satu pengusaha di Kanada.

Peraturan konflik kepentingan yang dimiliki oleh Kanada dibentuk berdasarkan pendekan Kepentingan Pribadi, sedangkan dalam perjalanan berlakunya peraturan tersebut seringkali sulit untuk membedakan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan politik maupun kepentingan kelompoknya. Selain itu, peraturan ini selalu dilakukan review setiap 5 tahun sekali untuk melihat relevansi dari peraturan dengan keadaan di lapangan.

### **Australia**

Australia tidak memiliki badan yang secara khusus menangani permasalahan konflik kepentingan, namun pengawasan

Aturannya masuk kedalam ministrerial standard code, *Public Service Act 1999* dan *Public Governance, Performance and Accountability Act 2013*

Tidak secara eksplisit mengatur konflik kepentingan, hanya secara garis besar saja

Amerika Serikat dan Kanada memiliki aturan Konflik Kepentingan yang telah terunifikasi, sedangkan Australia hanya memiliki aturan secara garis besar sedangkan guidance nya terpisah kepada masing-masing kementerian. Selain itu, ketiga negara ini sama-sama menggunakan pengertian mengenai apparent COI menjadi salah satu hal yang harus dihindari.

### BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan terdiri atas beberapa bagian. Bagian pertama adalah analisis kesesenjangan pengaturan substansi konflik kepentingan yang terdapat pada regulasi yang ada saat ini. Bagian kedua adalah analisis dan evaluasi pengembangan panduan penanganan konflik kepentingan.

#### Analisis Kesenjangan Pengaturan Konflik Kepentingan

Pemetaan yang dilakukan terhadap beberapa regulasi yang memiliki irisan substansi terkait konflik kepentingan. Substansi yang ada kemudian dibandingkan dengan substansi pengaturan yang ada di Amerika Serikat terutama terkait dengan pengaturan dalam ranah organisasi publik. Pemetaan regulasi

tersebut berada pada tingkatan undang-undang dan peraturan pemerintah. Pada tingkatan Undang-Undang terdapat UU 30 Tahun 2014 administrasi Pemerintahan, UU 5 tahun 2014 tentang ASN, UU 1 Tahun 2023 tentang KUHP, dan UU 20 Tahun 2001 Tipikor. Pada tingkatan Peraturan Pemerintah terdapat PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Tabel 3.1 memberikan gambaran mengenai substansi peraturan yang ada di Indonesia terkait konflik kepentingan dan etika.

Tabel 3.1: Item Substansi Pengaturan Konflik Kepentingan di Indonesia

No	Topik	Regulasi	Isi Pasal
1	Penyalahgunaan Wewenang/ Jabatan ( <i>Misuse of Position</i> )	Pasal 17 UU 30 Tahun 2014 administrasi Pemerintahan	Pasal 10 (1) AUPB yang dimaksud dalam Undang-Undang ini meliputi asas: e. tidak menyalahgunakan kewenangan Pasal 17 (1) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dilarang menyalahgunakan Wewenang. (2) Larangan penyalahgunaan Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. larangan melampaui Wewenang; b. larangan mencampuradukkan Wewenang; dan/atau c. larangan bertindak sewenang-wenang
		PP 94 Tahun 2021 Disiplin PNS	Pasal 5 PNS dilarang: a. menyalahgunakan wewenang;
2	Hadiah dan Gratifikasi Ilegal ( <i>Gift and Illegal Gratuities</i> )	Pasal 606 UU 1 Tahun 2023 KUHP	Pasal 606 (1) Setiap Orang yang memberikan hadiah atau janji kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan mengingat kekuasaan atau wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukannya, atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV. (2) Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV.
		PP 94 Tahun 2021	Pasal 5 PNS dilarang: k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaan; l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan; g. melakukan pungutan di luar ketentuan;

	UU 20 Tahun 2001 Tipikor	<p>Pasal 12 B</p> <p>(1) Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan sebagai berikut: a. yang nilainya Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi; b. yang nilainya kurang dari Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), pembuktian bahwa gratifikasitersebut suap dilakukan oleh penuntut umum.</p> <p>(2) Pidana bagi pegawai negeri atau penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun, dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).</p>
	UU 1 Tahun 2023 tentang KUHP	<p>Pasal 606</p> <p>(1) Setiap Orang yang memberikan hadiah atau janji kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan mengingatk kekuasaan atau wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukannya, atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV.</p> <p>(2) Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan pidana denda paling banyak kategori IV</p>
3	Penyalahgunaan Informasi Rahasia/ Terbatas (confidential information)	<p>PP 94 Tahun 2021 Disiplin PNS</p> <p>Pasal 3 PNS wajib: g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</p>
	UU 5 tahun 2014 tentang ASN	<p>Pasal 5</p> <p>(2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain</p>

<p>4 Larangan Aktivitas Politik Praktis (Political Activities Political Solicitation of Subordinates Coercive Political Activity)</p>	<p>Perkom KPK 5 tahun 2019 Benturan Kepentingan</p> <p>PP 94 Tahun 2021 Disiplin PNS</p>	<p>Pasal 5 Pegawai KPK dilarang i. memanfaatkan data dan/atau informasi milik Komisi untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan tanpa izin yang sah dan di luar kepentingan Komisi Pemberantasan Korupsi;</p> <p>Pasal 5 PNS dilarang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:</li> <li>f . ikut kampanye;</li> <li>2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;</li> <li>3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;</li> <li>4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;</li> <li>5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;</li> <li>6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau</li> <li>7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.</li> </ul>
---	--	--

<p>5 Larangan Pengambilan Keputusan /Tindakan bagi Pejabat berpotensi Konflik Kepentingan (Improper Conduct)</p>	<p>UU 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan</p>	<p>Pasal 42                      (1)Pejabat Pemerintahan yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan dilarang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.                      (2)Dalam hal Pejabat Pemerintahan memiliki Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Keputusan dan/atau Tindakan ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Atasan Pejabat atau pejabat lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.                      (3)Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:                      a.Presiden bagi menteri/pimpinan lembaga dan kepala daerah;                      b.menteri/pimpinan lembaga bagi pejabat di lingkungannya;                      c.kepala daerah bagi pejabat daerah; dan                      d.atasan langsung dari Pejabat Pemerintahan.                      Pasal 43                      (1)Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 terjadi apabila dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dilatarbelakangi:                      a.adanya kepentingan pribadidan/atau bisnis;                      b.hubungan dengan kerabat dan keluarga;                      c.hubungan dengan wakil pihak yang terlibat;                      d.hubungan dengan pihak yang bekerja dan mendapat gaji daripihakyang terlibat;                      (2) Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya                       -Selain itu UU ini juga mengatur mengenai mekanisme pelaporan potensi benturan kepentingan (Pasal 45)                      -UU ini juga menyatakan bahwa Pejabat tersebut harus bertanggungjawab atas COI yang terjadi dan segala Keputusan Pejabat yang terkait dengan COI dapat dibatalkan</p>
	<p>UU 5 tahun 2014 tentang ASN</p>	<p>Pasal 5                      (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;</p>

	<p>UU 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah</p>	<p>Pasal 76 (1) Kepala daerah dan wakil kepala daerah dilarang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. membuat keputusan yang secara khusus memberikan keuntungan pribadi, keluarga, kroni, golongan tertentu, atau kelompok politiknya yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>b. membuat kebijakan yang merugikan kepentingan umum dan meresahkan sekelompok masyarakat atau mendiskriminasi warga negara dan/atau golongan masyarakat lain yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>c. menjadi pengurus suatu perusahaan, baik milik swasta maupun milik negara/daerah atau pengurus yayasan bidang apa pun;</li> <li>d. menyalahgunakan wewenang yang menguntungkan diri sendiri dan/atau merugikan Daerah yang dipimpin;</li> <li>e. melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme serta menerima uang, barang, dan/atau jasa dari pihak lain yang mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukan;</li> </ul>
<p>6 Suap</p>	<p>Pasal 605 UU 1 Tahun 2023 KUHP</p>	<p>Pasal 605</p> <p>(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling sedikit kategori III dan paling banyak kategori V, Setiap Orang yang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya; atau</li> <li>b. memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, yang dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya.</li> </ul> <p>(2) Pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 6 (enam) tahun dan pidana denda paling sedikit kategori III dan paling banyak kategori V</p>

	<p>UU 20 Tahun 2001 Tipikor</p>	<p>Pasal 12 a b c d Dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidanapenjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah): a. pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya; b. pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengankewajibannya; c. hakim yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili; d. seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan, menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan, berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili;</p>
		<p>Pasal 5 (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) setiap orang yang: a. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya; atau b. memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya. (2) Bagi pegawai negeri atau penyelenggaranegara yang</p>

		menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a atau huruf b, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
		<p>Pasal 6</p> <p>(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah) setiap orang yang: a. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada hakim dengan maksud untuk mempengaruhi putusan perkara yang diserahkan kepadanya untuk diadili; atau b. memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan menjadi advokat untuk menghadiri sidang pengadilan dengan maksud untuk mempengaruhi nasihat atau pendapat yang akan diberikan berhubung dengan perkara yang diserahkan kepada pengadilan untuk diadili.</p> <p>(2) Bagi hakim yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a atau advokat yang menerima pemberian atau janji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p>
		<p>Pasal 11</p> <p>Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) pegawai negeri atau penyelenggara negara yang menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau patut diduga, bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan karena kekuasaan atau kewenangan yang berhubungan dengan jabatannya, atau yang menurut pikiran orang yang memberikan hadiah atau janji tersebut ada hubungan dengan jabatannya.</p>

		UU 31 Tahun 1999 Tipikor	Pasal 13 Setiap orang yang memberi hadiah atau janji kepada pegawai negeri dengan mengingat kekuasaan atau wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukannya, atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan atau denda paling banyak 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).
7	Menjadi Perantara	PP 94 Tahun 2021	Pasal 5 b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
8	Rangkap Jabatan	Pasal 53 dan Pasal 98 PP 11 Tahun 2017	Pasal 53 Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan JF. Pasal 98 Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kineda organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.
		UU 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat	Pasal 26 Seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut : a. berada dalam pasar bersangkutan yang sama; atau b. memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha; (Perusahaan-perusahaan memiliki keterkaitan yang erat apabila perusahaan-perusahaan tersebut saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi, pemasaran, atau produksi dan pemasaran. ) atau c. secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat
		UU 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara	Pasal 23 Menteri dilarang merangkap jabatan sebagai: a. pejabat negara lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b. komisaris atau direksi pada perusahaan negara atau perusahaan swasta; atau c. pimpinan

	<p>organisasi yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.</p>
<p>Undang-Undang No 19 Tahun 2003 tentang BUMN</p>	<p>Pasal 25                  Anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:                  a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;                  b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah;                  dan/atau                  c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Pasal 33                  Anggota Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:                  (1) anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau                  (2) jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Pasal 53                  Anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:                  a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;                  b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah;                  dan/atau                  c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pendirian Perum dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Pasal 62                  Anggota Dewan Pengawas dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:                  a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau                  b. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</p>

	PP 47 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas PP 29 Tahun 1997 Tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Rangkap	Pasal 2 (1) Pegawai Negeri Sipil dilarang menduduki jabatan rangkap.
	Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.	Pasal 17 Pelaksana dilarang: a. merangkap sebagai komisaris atau pengurus organisasi usaha bagi pelaksana yang berasal dari lingkungan instansi pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah;
	PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	Pasal 53 Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan JF. Pasal 98 Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.
9	Penyalahgunaan Aset	PP 94 Tahun 2021  Pasal 5 PNS Dilarang: f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
	UU 5 tahun 2014 tentang ASN	Pasal 5 (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
1 0	Nepotism	UU 28 Tahun 1999 tentang KKN  Pasal 5 2. bersedia diperiksa kekayaannya sebelum, selama, dan setelah menjabat; 3. melaporkan dan mengumumkan kekayaannya sebelum dan setelah menjabat; 4. tidak melakukan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme

1 1	Hubungan Afiliasi	Perkom KPK 5 tahun 2019 Benturan Kepentingan	c. memiliki hubungan afiliasi profesi, organisasi, korporasi, partai politik, dan/atau korps di luar hubungan kerja pada Komisi dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
			d. memiliki hubungan keluarga sedarah dan/atau semenda sampai dengan derajat ketiga dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya
			e. memiliki hubungan bisnis dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
			f. memiliki hubungan pertemanan atau personal di luar hubungan kerja pada Komisi dengan pihak yang berkaitan atau terkena dampak kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya; g. memiliki hubungan personal dengan wakil/kuasa pihak yang berkaitan atau terkena dampak atas kebijakan, keputusan/tindakan yang diterbitkan atau dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
		UU 5 tahun 2014 tentang ASN	(7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
1 2	Larangan Turut Serta dalam Paengadaan	Perkom KPK 5 tahun 2019 Benturan Kepentingan	j. baik langsung maupun tidak langsung turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan yang dilaksanakan untuk kebutuhan Komisi, termasuk menjadi pemegang saham pada korporasi yang mengikuti kegiatan tersebut; dan/atau k. mengadakan hubungan langsung atau tidak langsung dengan tersangka atau pihak lain yang terkait dengan perkara tindak pidana korupsi yang ditangani Komisi Pemberantasan Korupsi tanpa alasan yang sah.

	UU 20 Tahun 2001 Tipikor	Pasal 12 Dipidana dengan pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah): i. pegawai negeri atau penyelenggara negara baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
--	-----------------------------	--

Tabel 3.2: Kesenjangan Substansi Pengaturan Konflik Kepentingan di Indonesia dan Amerika

No	Substansi Pengaturan	Indonesia		Amerika
1	Penyalahgunaan Wewenang/ Jabatan (Misuse of Position)	Ada	UU dan PP	Ada
2	Hadiah dan Gratifikasi Ilegal (Gift and Illegal Gratuities)	Ada	UU, PP, dan Perkom KPK	Ada
3	Penyalahgunaan Informasi Rahasia/ Terbatas (confidential information)	Ada	UU, PP, dan Perkom KPK	Ada
4	Larangan Aktivitas Politik Praktis (Political Activities Political Solicitation of Subordinates Coercive Political Activity)	Ada	PP dan Perkom KPK	Ada
5	Larangan Pengambilan Keputusan /Tindakan bagi Pejabat berpotensi Konflik Kepentingan (Improper Conduct)	Ada	UU dan Perkom KPK	Ada
6	Kompensasi tambahan terkait pelaksanaan tugas	Ada	Perkom KPK	Ada
7	Financial Conflict of Interest	Ada	Perkom KPK	Ada
8	Suap	Ada	UU	Ada
9	Menjadi Perantara	Ada	PP	Tidak Ada
10	Rangkap Jabatan	Ada	UU, PP, dan Perkom KPK	Ada
11	Penyalahgunaan Aset	Ada	UU, PP, dan Perkom KPK	Ada
12	Nepotism	Ada	UU	Tidak Ada
13	Hubungan Afiliasi	Ada	UU dan Perkom KPK	Ada
14	Larangan Turut Serta dalam Pengadaan	Ada	UU dan Perkom KPK	Ada
15	Pasca Bekerja (Post-employment)	Tidak Ada	-	Ada
16	Aktivitas Relawan (Volunteer Activities)	Tidak Ada	-	Ada
17	Pekerjaan Sampingan/Kepemilikan Bisnis (Moonlighting)	Ada	Perkom KPK	Ada

18	Jual Beli Jabatan (Buying office of promotion)	Tidak Ada	-	Ada
19	Berbisnis dengan Bawahan (Business with Subordinates)	Tidak Ada	-	Ada

Terdapat beberapa poin dalam gap analysis yang kami lakukan, yang pertama adalah terkait regulasi dan perangkat pendukungnya.

### 1. Regulasi

Amerika Serikat mengatur peraturan konflik kepentingan secara lengkap dan jelas. Pada tingkatan Undang-Undang, mereka memiliki USC 18 atau federal criminal code yang berlaku untuk seluruh negara bagian. Selain dari USC 18, peraturan konflik kepentingan juga diatur pada beberapa peraturan lainnya seperti Ethics in Government act of 1978. Ada juga peraturan lain seperti aturan internal lembaga hingga peraturan negara bagian. Keseluruhan aturan inilah yang membuat implementasi dari konflik kepentingan di amerika serikat menjadi lebih kokoh dan aplikatif. Amerika Serikat juga memiliki aturan seperti post-employment, non-retaliation policy, dan lain-lain. Secara Substansi peraturan, Amerika Serikat bisa mengatur konflik kepentingan melalui Undang-Undang, dibantu dengan peraturan lain dibawahnya hingga diatur pula pada tingkatan negara bagian. Hal ini memudahkan penegakan peraturan karena peraturan yang berada di bawah Criminal Codes akan mengisi kekosongan pelanggaran yang sifatnya lebih ringan.

Situasinya berbeda dengan Indonesia yang hingga sekarang belum memiliki aturan “payung” terkait konflik kepentingan. Pengaturannya masih tersebar dan tidak mengacu kepada hal yang sama. Hingga saat ini, pengaturan yang menjadi payung hukum untuk pembuatan aturan konflik kepentingan adalah melalui Peraturan Menteri PAN RB Nomor 37 Tahun 2012. Beberapa substansi peraturan yang terkait dengan konflik kepentingan masih di tersebar dan berdiri sendiri dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Bahkan di banyak kementerian dan lembaga di seluruh Indonesia, pengaturan konflik kepentingan masih berbentuk *copy-paste* dengan Permenpan RB 37 Tahun 2012, yang tidak buat untuk benar-benar mengatasi permasalahan konflik kepentingan yang terjadi di Organisasi. Peraturan konflik kepentingan masih menjadi regulasi yang tidak bisa diimplementasikan dan hanya dijadikan checklist pemenuhan penilaian Reformasi Birokrasi. Selain itu, Indonesia juga belum mengatur konflik kepentingan dengan membaginya menjadi sebelum-saat-setelah menjabat. Apabila kita melihat aturan di Amerika Serikat, mereka sudah mengatur bagaimana tata cara penanganan dan peraturan bagi pegawai, sebelum, saat, dan setelah keluar dari pekerjaannya.

### 2. Tata Kelola

Secara kelembagaan, Amerika Serikat memiliki kelembagaan yang terdesentralisasi. Hal ini menjadikan Amerika Serikat sebagai negara yang tidak kaku dan terbatas dalam penanganan konflik kepentingan. Setiap lapisan pemerintahan di berbagai tingkat memiliki kantor dan Pegawai yang berfungsi sebagai pengawas dan konsultan dalam hal etik. Desentralisasi memudahkan masing-masing instansi yang memiliki value berbeda agar tetap dapat menjalankan pekerjaannya dan bebas dari situasi konflik kepentingan. Yurisdiksi yang dimiliki oleh USC 18 misalnya, meliputi pelanggaran yang dilakukan oleh Pejabat Negara dan juga tindakan kriminal yang kerugiannya berat. Apabila dalam ranah administrasi dan yang lebih sempit lagi, terdapat aturan internal kelembagaan mekanisme pemeriksaan yang jelas

oleh inspektorat dan juga pengawasan oleh DAEO. Pada tingkatan negara bagian, mereka memiliki aturan yang sifatnya lebih aplikatif lagi dengan mengambil yurisdiksi yang lebih kecil sehingga bisa langsung diaplikasikan kepada pegawai tingkat distrik atau negara bagian. Sistematis peraturan yang seperti ini memudahkan para pengawas dan ethic officer dalam memberikan sanksi dan juga memberikan pedoman untuk masyarakat dan juga pegawai lainnya. Penegakan hukumannya juga akan lebih mudah, pembuktian pelanggaran konflik kepentingan seringkali sangat sulit dilakukan sehingga memerlukan waktu dan sumber daya yang cukup banyak. Dalam tingkatan yang lebih rendah, untuk hal yang sifatnya ringan, subjek hukum bukan pejabat, maka hukuman dapat dilakukan dalam internal organisasi, dan *vice versa*. Amerika Serikat juga memiliki mekanisme untuk menghukum pihak ketiga yang melanggar peraturan ini, yakni memasukan perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam konflik kepentingan yang dilakukan oleh pejabat negara kedalam daftar hitam. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak bisa menjadi peserta pada pengadaan barang dan jasa yang dikeluarkan oleh pemerintah di negara bagian tersebut. Titik krusial bagaimana Amerika Serikat bisa menjalankan peraturannya dengan baik adalah dengan adanya pedoman yang dikeluarkan OGE dan keberadaan *ethics officer*. Peraturan konflik kepentingan yang implementatif bisa terlaksana karena pedoman yang dikeluarkan oleh OGE memberikan suatu landasan umum dan tata cara penanganan bagaimana cara melihat dan menangani konflik kepentingan itu. Pedoman yang bersifat terbuka (karena bisa didesain kembali sesuai kebutuhan) merupakan hal yang penting melihat setiap organisasi memiliki nilai yang berbeda dan juga *core business* atau tujuan yang berbeda pula. Ethics officer juga memegang posisi penting karena bisa menangkap gambaran jelas bagaimana organisasi itu berjalan dan apakah ada titik kelemahannya sehingga bisa langsung ditutup melalui peraturan/kebijakan yang dibutuhkan. Ethics officer juga bekerja sebagai petugas yang secara berkala memperbarui pengetahuannya terkait konflik kepentingan dan sebagai orang yang bisa memberikan panduan secara langsung dan kapanpun sehingga suatu permasalahan bisa diselesaikan tanpa membutuhkan proses yang memakan waktu.

Terdapat beberapa poin penting apabila Indonesia ingin mengikuti jejak Amerika Serikat dalam menangani konflik kepentingan. Pertama, terlepas dari bagaimana Amerika Serikat memandang etika adalah hal penting dalam bekerja, mereka memiliki aturan yang lebih fleksibel dalam penegakannya. Pengaturan yang berada hampir pada seluruh tingkatan pemerintahan, Federal, Lembaga, Negara Bagian, seluruh lapisan pemerintahan mengatur dan memiliki porsi masing-masing tanpa melangkahi satu dengan yang lain. Negara bagian atau organisasi mengatur terkait gratifikasi yang diperbolehkan dan yang dilarang dalam kapasitas pemberian di lingkup masing-masing. Hal ini selain mempermudah penegakan karena sanksi dan pembuktiannya lebih mudah, juga mempermudah masyarakat dan pegawai apabila ingin melaporkan atau melakukan konsultasi terkait gratifikasi. Kemudian, keberadaan perangkat pendukung yang sangat membantu memberikan pedoman bagi masyarakat. Banyaknya jumlah peraturan tidak akan menjamin efektifitas dari implementasi suatu regulasi. Bahkan seringkali hal ini menjadi penyebab mengapa suatu aturan menjadi tidak bisa diaplikasikan. Perangkat pendukung dalam hal ini adalah aturan dan penegakan kode etik, keberadaan ethics officer, pedoman pelatihan satu pintu, dan mekanisme jelas bagaimana tata cara pelaporan dan penanganan konflik kepentingan. Pedoman dapat menjelaskan secara rinci dan runut yang menjelaskan mengenai perbuatan apa yang dimaksud dengan konflik kepentingan. Selain itu, pemerintah Indonesia dapat memberikan cara-cara menangani konflik kepentingan, apa saja yang harus dilakukan ketika orang tersebut untuk menghindari dan tidak melanggar aturan konflik kepentingannya dalam peraturannya. Nantinya, peraturan ini memiliki contoh-contoh kasus yang ada yang dapat diaplikasikan kedalam kehidupan nyata agar dapat lebih mudah dipahami. Adanya aturan yang lengkap dan jelas dapat mengurangi dan menahan jumlah pelanggar. Selain itu, hal yang membuat pengawasan yang dilakukan oleh OGE lebih baik dari negara lain adalah karena terdapat pengaturan

mengenai sanksi (pidana). Sanksi pidana hingga sekarang masih belum dapat dilakukan oleh Penegak hukum dalam menegakan perbuatan konflik kepentingan.

### Analisis dan Evaluasi Pengembangan Panduan Penanganan Konflik Kepentingan

Evaluasi panduan dilakukan untuk mendapatkan masukan dan arah perbaikan yang diperlukan dalam menyusun panduan. Evaluasi dan masukan didapatkan melalui serangkaian kegiatan terutama melalui studi banding dan masukan dari pihak terkait. Studi banding dilakukan terhadap beberapa organisasi publik terkemuka di Amerika dan diskusi dengan pakar terkait. Berikut beberapa masukan panduan yang muncul dari kegiatan tersebut:

1. Panduan perlu menambahkan bagian yang memberikan gambaran singkat mengenai tata kelola kebijakan *Conflict of Interest* (COI) ditingkat nasional dan ditingkat organisasi di Indonesia. Gambaran ini diperlukan oleh pembaca untuk melihat bahwa penanganan COI sudah menjadi gerakan yang sifatnya mengikat secara nasional dan memberikan gambaran peran dan tanggungjawab masing masing organisasi untuk mengimplementasikan COI termasuk mengenai tugas pengawasan dan penegakkannya. Hal ini juga berguna untuk menekankan bahwa perilaku pejabat dan pegawai lembaga (pembaca dalam hal ini) terkait dengan pelanggaran COI menjadi suatu hal serius dan perilaku mereka memiliki kemungkinan untuk diperiksa/diawasi oleh organisasi masing-masing atau pihak terkait lainnya.
2. Pengembangan panduan memasukkan pendekatan perilaku dalam salah satu topik bahasan terutama untuk membantu organisasi mengembangkan kebijakan dan memandu implementasinya secara baik ditingkat organisasi.
3. Panduan perlu memberikan detail perilaku yang diharapkan dari perilaku apa yang dilarang dan batasannya serta pengecualiannya. Perlu dipertimbangkan juga memberikan format pertanyaan dan jawaban terhadap hal-hal yang umum dan perlu diketahui. Untuk bisa melakukan hal tersebut perlu Pemetaan kembali regulasi di Indonesia pada berbagai tingkatan mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Menteri yang relevan dengan konteks pengaturan konflik kepentingan. Hasil pemetaan kemudian digunakan untuk mempertajam bentuk perilaku yang diharapkan atau dilarang dalam konteks pengelolaan konflik kepentingan. Hasil pemetaan ini juga digunakan untuk memperkuat regulasi COI yang ada saat ini.
4. Mencermati panduan yang dikembangkan oleh *Office of Government Ethics* (OGE) ataupun panduan yang dikembangkan oleh DC Bega pada bagian sebelumnya, KPK perlu menetapkan kembali arah panduan apakah akan mencoba memandu atau menjelaskan mengenai COI secara jelas dan detail sebagaimana yang dilakukan oleh dua lembaga ini ataukah tetap ingin mengembangkan panduan yang menarik dan ringkas seperti yang dilakukan saat ini. Jika arahnya yang pertama maka panduan perlu perbaikan berupa memberikan detail perilaku yang diharapkan dari perilaku apa yang dilarang dan batasannya serta pengecualiannya, memberikan contoh ilustrasi detail tiap kejadian dan format pertanyaan dan jawaban (Question and Answer) terhadap hal-hal yang umum dan perlu diketahui.

5. Panduan yang dikembangkan tidak hanya terbatas dalam bentuk tertulis tetapi memungkinkan dalam bentuk interaktif (e-panduan, video dll) yang bisa digunakan untuk mendukung diberbagai platform yang tersedia saat ini.

Masukan lain juga didapatkan dari diskusi dengan para pakar pada kegiatan “*Regional Conference of The Anti corruption Initiative For Asia Pacific (ACI)*” di Manila memberikan beberapa rekomendasi terkait panduan yang akan dikembangkan:

1. Panduan sebaiknya dibuat berdasarkan sektoral mengingat variasi isu dan kontekstual persoalan yang dinamis persektor;
2. Panduan juga dibuat berdasarkan isu pembagian kekuasaan yaitu untuk legislatif, eksekutif dan yudikatif masing-masing.

Masukan terkait panduan juga diperoleh dengan melakukan analisis terhadap panduan panduan yang dikeluarkan oleh lembaga publik di Amerika seperti *DC Board of Ethics and Government Accountability (DC BEGA)* untuk tingkat Negara Bagian (Pemerintah Daerah) dan *Office of Government Ethics (OGE)* untuk tingkat Federal.

Panduan penanganan konflik kepentingan oleh DC BEGA misalnya dikeluarkan dalam bentuk *Ethics manual* pada tahun 2014. Panduan terdiri dari 22 bagian dan terdiri dari 81 Halaman. Panduan berisi mengenai : (1) standar etika umum; (2) kerjasama pegawai (tanggungjawab/ekpektasi perilaku yang diharapkan dari pegawai); (3) pengaturan mengenai hadiah dari sumber eksternal (sumber mana saja yang dilarang, apa yang bukan merupakan hadiah, hadiah dari para Lobbyist, hadiah diantara pegawai); (4) pengumpulan dana; (5) donasi dan kegiatan sukarela (nonprofit); (6) Nepotisme; (7) Financial Conflict of Interest; (8) Aktivitas diluar dan pekerjaan tambahan; (9) Mengajar, Menulis dan Menjadi Narasumber/Pembicara; (10) Larangan/Batasan Post-Employment; (11) Penggunaan Properti Pemerintah; (12) Judi; (13) Penggunaan informasi NonPublik (Rahasia); (13) Batasan Aktivitas Politik; (14) Kewajiban dan persyaratan Financial Disclosure; (15) Aturan Whistleblower; (16) Tanggung jawab Badan untuk Penyelidikan Pelanggaran Etika; (17) Informasi Kontak BEGA. Secara umum, panduan ditujukan kepada pegawai yang menjadi subjek pengaturan. Garis besar topik dibagi tiga bagian yaitu (1) standar umum dan ekpektasi yang diharapkan pada pegawai; (2) Topik pengaturan dan (3) Tanggung jawab Organisasi serta (4) Informasi kontak lebih lanjut.

Sementara itu apda tingkat Federal, OGE mengeluarkan serangkaian panduan dan standar aturan tertulis yang menjadi acuan bagi seluruh badan/lembaga pemerintah federal. Terdapat: (1) Buku berupa kumpulan atau aturan standar yang detail atau dalam bentuk ringkasan; (2) Panduan berupa a) standar perilaku etis dan b) ringkasan panduan mengenai *criminal conflict of interest laws*. Aturan standar tersebut senantiasa diperbaharui baik dari sisi cakupan maupun tafsirnya berdasarkan praktik perkembangannya. Dukungan berupa *counseling* dan training diberikan ditingkat lembaga untuk memudahkan implementasinya. Materi yang diberikan dikembangkan dalam bentuk materi presentasi hingga video singkat mengenai topik topik etika dan konflik kepentingan mulai dari yang sifatnya *basic* hingga *advance*.

Standar Perilaku Etis terdiri dari 9 bagian (*subpart*) dan 92 Halaman. Isi dan perilaku etis yang diatur meliputi: (1) Ketentuan umum yang berisi mengenai prinsip dan kewajiban dasar sebagai pelayan publik dan undang-undang/aturan terkait lain yang perlu dipatuhi; (2) Pemberian (hadiah) dari sumber eksternal berisi mengenai pertimbangan kebijakan, larangan umum dan kaitannya dengan gratifikasi illegal, definisi

dan pengecualian serta batasan penggunaan pengecualian, dan perlakuan pada pemberian (hadiah) yang diterima; (3) Pemberian (hadiah) antar Pegawai; (4) *conflicting financial interest*; (5) *Seeking Other Employment*; (6) Penyalahgunaan Posisi dan Jabatan; (7) Aktivitas Sampingan/Tambahan. Masing masing bagian dimulai dari overview maksud dari pengaturan kemudian memberikan standar umum serta definisi definisi yang diperlukan hingga pada larangan. Jika terdapat pengecualian maka disebutkan secara spesifik termasuk batasan penggunaannya. Tiap bagian cukup detail disertai dengan contoh ilustrasi situasi yang langsung pada ditempatkan pada bagian tersebut. Terdapat kelebihan dan kelemahan dari model penyajian seperti ini. Kelebihannya adalah jika dibaca oleh mereka yang memang membutuhkan informasinya, maka penjelasan yang diberikan cukup jelas dan detail memberikan pemahaman. Kelemahannya panduan tidak bisa dibuat ringkas dan membosankan terutama bagi mereka yang hanya sekedar ingin tahu mengenai topik konflik kepentingan.

OECD mengeluarkan panduan mengelola konflik kepentingan di sektor publik pada tahun 2005 panduan ini menjadi kesatuan dengan perangkat (*toolkit*) penanganan konflik kepentingan yang dikeluarkan. Panduan terdiri dari 5 materi besar terdiri dari 15 bab dengan jumlah halaman sebanyak 110 halaman. Bagian pertama (Bab 1,2,3,5,8,15) fokus pada perangkat yang membantu menjelaskan mengenai konflik kepentingan. Bagian Kedua (Bab 7,9,10,11,13) menjelaskan aplikasi untuk transparansi/akuntabilitas. Bagian ketiga (3,4,6,10,15) menjelaskan mengenai sistem atau proses pengelolaan/manajemen dasar. Bagian keempat (3,4,6,8,14,15) adalah perangkat mengenai edukasinya. Bagian terakhir (5,7,8,9,10,11) menjelaskan mengenai aplikasi penegakan aturan yang diperlukan. Jika berbicara mengenai panduan pada sektor publik Bab 15 merupakan inti dari panduan tersebut dimana bagian tersebut memberikan panduan bagi organisasi untuk mengelola konflik kepentingan. Bagian ini membahas meningkatnya perhatian publik terhadap isu konflik kepentingan, prinsip umum dalam mengelola hingga bagaimana membangun kebijakan dan mengimplementasikannya. Bagian terakhir terdiri dari 16 halaman.

Berdasarkan masukan dan perbandingan diatas, Tim penulis membuat analisis bagian yang penting yang mesti terdapat dalam panduan konflik kepentingan sebagai dasar perbaikan terkait buku panduan. Bagian tersebut adalah:

1. Pengantar. Bagian ini menjelaskan kenapa isu konflik kepentingan penting dan tujuan dari panduan ini;
2. Penjelasan mengenai konflik kepentingan: definisi, jenis, dan pemicunya;
3. Ekspektasi perilaku yang diharapkan bagi pejabat publik/penyelenggara negara; bagaimana mengidentifikasi, mencegah dan melakukan deklarasi. .
4. Ringkasan batasan dan larangan konflik kepentingan dari peraturan yang ada;
5. Panduan manajemen konflik kepentingan bagi lembaga: prinsip umum, bagaimana membangun kebijakan dan sistem pencegahan serta implementasinya.

Pada tahapan awal, Tim akan menyusun panduan untuk lingkup pejabat publik lingkup eksekutif yang kemudian berkembang ke cabang kekuasaan lainnya yaitu yudikatif dan legislatif dimasa mendatang. Mengingat pembagian sektoral cukup banyak ragamnya, pada tahapan awal Tim berencana memfokuskan panduan pada sektor publik di kementerian/lembga/pemerintah daerah.

[Pembelajaran Praktik Baik Implementasi Kebijakan Penanganan Konflik Kepentingan](#)

Bagian ini memberikan gambaran dan analisis implementasi kebijakan konflik kepentingan di beberapa organisasi publik di Amerika sebagai bahan masukan bagi perbaikan implementasi kebijakan konflik kepentingan di Indonesia.

### Office of Government Ethics (OGE)

Perwakilan OGE memulai penjelasannya dengan memberi gambaran mengenai OGE dan sistem desentralisasi yang dilakukan terkait pengelolaan COI di Amerika. OGE adalah lembaga yang dibentuk untuk fokus menangani persoalan etika dan COI di cabang eksekutif. Bertanggungjawab pada pengembangan kebijakan dan pengawasan program yang dilakukan oleh lembaga atau badan badan eksekutif ditingkat federal. Implementasi dan pengawasan/penegakan etika dan COI didelegasikan dan menjadi ranah lembaga/badan eksekutif masing masing. Dalam praktek implementasinya masing masing badan akan bertanggungjawab pada program etiknya sendiri dan Pimpinan lembaga bertanggungjawab penuh atas program tersebut sebagaimana diamanatkan oleh regulasi. Pimpinan lembaga kemudian akan menunjuk pegawai/petugas khusus (*Designated Agency Ethics Official/DAEO dan Alternate Agency Ethics Official/ADAEO*) dan pembantunya untuk menjalankan program etik di lembaga masing-masing.

Sistem desentralisasi kebijakan COI ditingkat Federal memiliki kemiripan dengan penerapan sistem desentralisasi kebijakan COI yang ada di Indonesia dengan memberikan peran desentralisasi implementasi kebijakan COI pada organisasi yaitu Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam konteks Indonesia. Terdapat beberapa catatan perbedaan peran kelembagaan seperti peran OGE sebagai *leading sector* yang mengembangkan, mengkomunikasikan dan melakukan pengawasan program etika dan konflik kepentingan di Amerika. Di Indonesia peran ini dimainkan oleh beberapa lembaga yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Lembaga Administrasi Negara dan Komisi Pemberantasan Korupsi. Perbedaan berikutnya adalah terdapat petugas khusus yang membantu pengimplementasian program-program etika sehingga memudahkan dalam pelaksanaan harian terutama menjadi pendamping/pengarah atas kegiatan etika berjalan. Perbedaan ini menarik untuk dicermati dan dievaluasi penerapannya untuk menguatkan kebijakan penanganan COI di Indonesia.

Konflik kepentingan di Amerika didefinisikan sebagai “sebuah situasi dimana kepentingan atau aktivitas/kegiatan pribadi/keluarga dapat berkonflik atau tampak berkonflik dengan pelaksanaan tugas”. Definisi ini mirip dengan definisi yang dikembangkan oleh Permenpan 12/2012 yang cakupannya tidak hanya mengatur *actual* COI tetapi juga *perceive/appararent* COI. Sedikit berbeda dengan UU 30/2014 hanya mengatur pada tataran *actual* COI. Hal yang juga berbeda dibandingkan di Indonesia adalah hukuman yang diberikan atas pelanggaran etika dan konflik kepentingan di Amerika. Di Indonesia, hukuman atas konflik kepentingan masuk dalam ranah administratif. Di Amerika terdapat gradasi hukuman yang diberikan dimana pelanggaran dapat masuk kategori etika, administratif dan pidana (kriminal). Hal ini dimungkinkan karena perangkat/produk hukum dan regulasi mereka yang lebih lengkap dalam mengatur etika dan konflik kepentingan ini yaitu: (1) Standards of Ethical Conduct berdasarkan 5 C.F.R (Code Federal Regulation)/Peraturan Federal §2635 (Etika); (2) Civil Statutes berdasarkan Ethics in Government Act 1978 dan 5 U.S.C (Administratif); dan (3) Pidana melalui U.S.C 18 §201-209 dan Bribery Laws. Untuk menjamin kebenaran laporan financial disclosure, regulasi yang ada memberi ruang dengan mengkategorikan kebohongan terhadap isi laporan sebagai suatu jenis pelanggaran. Kelengkapan regulasi dalam mengatur konflik kepentingan dan hukumannya menjadi hal yang menarik untuk dipertimbangkan untuk menguatkan regulasi penanganan konflik kepentingan di Indonesia.

Program Etika dan layanan yang ditawarkan OGE terkait lembaga cabang eksekutif di Amerika meliputi : (1) Mengembangkan dan menetapkan regulasi dan standar terkait etika dan penanganan konflik kepentingan; (2) menerima dan mengelola pelaporan financial disclosure terkait etika dan konflik kepentingan dari pegawai badan eksekutif yang memiliki kewajiban melapor; (3) melakukan training dan counseling terutama pada pimpinan dan DEAO/ADEAO lembaga; (4) Melakukan pengawasan terkait pelaksanaan program program etika terhadap badan/agensi pemerintah tingkat federal (cabang eksekutif). Sekalilagi dalam konteks Indonesia peran ini dapan dimainkan oleh beberapa lembaga ditingkat nasional namun sejauh ini peran yang fokus pada penanganan konflik kepentingan dan pelaporan belum ada secara spesifik (misalnya meski terdapat LHKPN namun tidak secara spesifik ditujukan untuk mengidentifikasi COI). Sehingga jika tujuannya adalah penguatan implementasi penanganan COI di Indonesia pembagian peran di tingkat nasional dan penajaman peran dari masing-masing tersebut untuk fokus pada penanganan konflik kepentingan menjadi sebuah kebutuhan.

### **Government Accountability Office-Office of Inspector General (GAO-OIG)**

GAO merupakan salah satu lembaga legislatif yang memiliki fungsi audit, evaluasi dan investigasi untuk kongres. Organisasi ini berperan sebagai penegak akuntabilitas dan integritas di Amerika Serikat yang menganut pembagian kekuasaan (legislatif, eksekutif, dan Yudisial) dalam pelaksanaan pemerintahannya. Office of Inspector General (OIG) memiliki tugas untuk mendeteksi fraud, transparansi melalui Informasi publik

Diskusi dengan GAO dimulai dengan penjelasan singkat mengenai profil organisasi Government Accountability Office (GAO) oleh Pimpinan GAO Nancy Birnbaum.

James Lager sebagai ethics officer GAO menjelaskan mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan program etika termasuk kebijakan penanganan konflik kepentingan di organisasi. Hal yang perlu diperhatikan adalah penyelarasan kebijakan etika dan COI dengan pendekatan perilaku. Kebijakan efektif apabila pegawai merasa bahwa mereka memiliki kemungkinan akan diperiksa/diawasi terkait dengan perilakunya. Hal lain yang juga penting digaribawahi adalah penekanan insentif kebijakan yang harus hati hati karena dapat memicu perilaku tidak etis itu sendiri.

Diskusi memberikan gambaran mengenai implementasi penerapan kebijakan penanganan Conflict of Interest (COI) ditingkatan organisasi yaitu di Government Accountability Office (GAO). Kebijakan COI di Amerika ditetapkan oleh lembaga Office of Government Ethics (OGE) sebagai organisasi yang mengarahkan dan mengembangkan kebijakan etika dan konflik kepentingan. Pelaksanaannya atau implementasinya dilakukan secara desentralisasi dimana organisasi dalam hal ini GAO berperan dalam hal internalisasi dan penegakkannya (inspektorat general). Dalam pelaksanaannya Pemimpin organisasi menjadi penanggung jawab mengenai etika dan penanganan konflik kepentingan dan menunjuk petugas yang bertanggungjawab dalam melaksanakan program etika di GAO. Selain mengikuti regulasi standar yang dikembangkan OGE, GAO mengembangkan aturan yang khusus untuk organisasinya (Auditor) yang tidak bertentangan dengan aturan OGE.

### **DC Board of Ethics and Government Accountability (DC BEGA)**

Dewan Etika dan Akuntabilitas Pemerintah Distrik Columbia (BEGA atau Dewan) didirikan pada tahun 2012 sesuai dengan Bagian 202(b) Dewan Etika dan Pembentukan Akuntabilitas Pemerintah dan Undang-Undang Amendemen Reformasi Etika Komprehensif tahun 2011 (“Undang-Undang Etika”). Dewan

tersebut dibentuk sebagai lembaga independen yang bertugas mengelola dan menegakkan Kode Etik. Undang-Undang Etika juga mengamandemen Undang-Undang Rapat Terbuka untuk mendirikan Kantor Pemerintah Terbuka Distrik Columbia sebagai kantor independen di dalam BEGA dengan misi mempromosikan tata kelola terbuka di Distrik, terutama melalui penegakan Undang-Undang Rapat Terbuka. Undang-Undang Amandemen BEGA tahun 2018 mengklarifikasi struktur BEGA. Undang-undang menetapkan Kantor Etika Pemerintahan (OGE) sebagai entitas yang terpisah dari Dewan dan berganti nama menjadi Kantor Pemerintahan Terbuka menjadi Kantor Pemerintahan Terbuka (OOG).

DC BEGA dapat melakukan dual investigations, jadi ketika ada pelanggaran yang sedang diperiksa oleh penegak hukum, DC BEGA juga bisa melakukan penegakan dan memberikan keputusan atas pelanggaran. Atas pelanggaran yang dilakukan, Pegawai akan didenda sebesar US\$ 5000 per pelanggaran. Dalam pemberian pelanggaran yang dilakukan, Pegawai bisa melakukan negosiasi untuk keringanan hukuman. Dari seluruh pelanggaran yang terjadi modus pelanggaran terbanyak adalah outside employment.

DC BEGA bekerjasama dengan penasehat etik dari lembaga-lembaga di distrik Columbia untuk pembaharuan dan pelatihan terkait etik. Pelatihan dilakukan secara bulanan dan juga ethic counsel bisa melakukan diskusi terkait permasalahan etik dengan DC BEGA.

Penyidik pelanggaran (*Investigator*) dilakukan oleh DC BEGA dan personilnya diambil dari jaksa setempat dan ditempatkan di kantor DC BEGA.

Untuk setiap keputusan etik yang dikeluarkan oleh DC BEGA bisa dilakukan secara tertutup dan terbuka. Namun khusus untuk kasus dengan pelanggar yang merupakan pejabat tinggi, maka kasus akan dibuka untuk umum.

Untuk kasus besar juga akan dibuka dan dijadikan contoh kasus dan bahan pelatihan.

Diskusi dengan District of Columbia (DC) Board of Ethics memberikan gambaran tata kelola penanganan COI pada tingkat negara bagian atau kota dengan status administrasi khusus yang memiliki perbedaan dengan pengelolaan ditingkat Federal. Pada tingkat Negara Bagian atau Kota dengan hak khusus seperti DC, DC memiliki independensi untuk mengatur wilayahnya sendiri termasuk dalam membuat regulasi, tata kelola hingga kelembagaannya. Pengaturan COI masuk dalam bagian penanganan etika secara umum. Regulasi yang ada mewajibkan pegawai/pejabat distrik cabang eksekutif dan legislatif untuk melaporkan potensi COI melalui mekanisme financial disclosure. Laporan ini kemudian yang diproses lebih lanjut oleh DC Bega untuk ditindaklanjuti.

DC Bega sebagai lembaga memiliki kewenangan lengkap mulai dari pencegahan (sosialisasi, konsultasi, pelaporan keuangan) hingga penindakannya (investigasi hingga pemberian hukuman meski sebatas administratif berupa denda. Lembaga ini mengembangkan berbagai bahan komunikasi dan panduan bagi pegawai baik yang sifatnya video hingga mengeluarkan panduan tertulis yang bersifat praktis. Layanan yang diberikan mencakup pelatihan, kounseling dan penyampaian/pengelolaan laporan financial disclosure. Dengan jumlah sumber daya terbatas, lembaga ini melayani seluruh pegawai dan pejabat dalam lingkup wilayah DC termasuk pejabat dan anggota dewan terpilih (cabang eksekutif dan legislatif).

DC Bega bisa memberikan gambaran kemungkinan bagaimana sebuah Pemerintah Daerah dalam konteks di Indonesia bisa mengembangkan kebijakan penanganan konflik kepentingan, tata kelola dan kelembagaannya sendiri untuk mengatur pejabat dan pegawai dalam lingkup pemerintahannya. Materi-

materi komunikasi yang dikembangkan terutama terkait dengan pemberian hadiah yang dilarang misalnya dapat digunakan sebagai contoh baik bagi pengembangan materi serupa di Indonesia.

Dari sisi regulasi DC Bega mengacu pada regulasi internal untuk etika (District Personnel Manual Chapter 18 (DPM)) dan regulasi yang dikeluarkan oleh tingkat Federal untuk mengatur konflik kepentingan (18 U.S.C.). Jika pelanggaran konflik kepentingan mengarah pada pidana yang maka akan diberikan pada unit lain yang bertanggungjawab untuk melakukan investigasi lanjutan dan kemudian ditindaklanjuti oleh Jaksa di Department of Justice.

Analisis terhadap regulasi yang ada DC Bega dan tingkat Federal (18 U.S.C) menunjukkan perbedaan ketajaman detail pengaturan perilaku mengenai konflik kepentingan di Amerika dibandingkan dengan Indonesia. Pengaturan di Indonesia bersifat umum dan tidak terlalu detail mengatur perilaku yang diharapkan atau dilarang. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan mengenai relevansi regulasi konflik kepentingan dengan perilaku apa yang diharapkan atau dilarang. Beberapa regulasi yang ada yang mengatur etika dan konflik kepentingan di Indonesia pun tersebar dalam beberapa regulasi dan tingkatan regulasi yang ada jika kita membandingkan isi dalam regulasi di Amerika. Hal ini mengakibatkan perlu upaya khusus untuk memetakan regulasi dan bunyi aturan-aturan tersebut dan membungkusnya dalam konteks pengaturan COI.

### **US Pension Benefit Guaranty (UPBG) DAEO**

The Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) adalah sebuah lembaga yang dibuat berdasarkan Undang-Undang Keamanan Pendapatan Pensiun Karyawan tahun 1974 (ERISA) untuk mendorong kelanjutan dan pemeliharaan program pensiun manfaat pasti swasta sukarela, memberikan pembayaran manfaat pensiun secara tepat waktu dan tanpa gangguan, dan mempertahankan premi asuransi pensiun pada tingkat terendah yang diperlukan untuk menjalankan operasinya. Tunduk pada batasan undang-undang lainnya, program asuransi pemberi kerja tunggal PBGC membayar tunjangan pensiun hingga tunjangan maksimum yang dijamin yang ditetapkan oleh undang-undang kepada peserta yang pensiun pada 65 (\$67.295 per tahun pada 2018). Tunjangan yang dibayarkan kepada pensiunan yang diasuransikan yang memulai tunjangan mereka pada usia selain 65 tahun atau memilih pertanggungungan orang yang selamat disesuaikan dengan nilai yang setara. [

PBGC melindungi pendapatan pensiun lebih dari 33 juta pekerja Amerika di program pensiun manfaat pasti. Program manfaat pasti memberikan manfaat bulanan tertentu pada saat pensiun, seringkali berdasarkan kombinasi gaji dan masa kerja. PBGC diciptakan oleh Undang-Undang Keamanan Pendapatan Pensiun Pegawai tahun 1974 untuk mendorong kelanjutan dan pemeliharaan program pensiun manfaat pasti sektor swasta, memberikan pembayaran manfaat pensiun tepat waktu dan tanpa gangguan, dan menjaga premi asuransi pensiun seminimal mungkin.

Diskusi dilakukan dengan Pejabat Etika (DAEO) dari organisasi US Pension Benefit Guaranty. DAEO merupakan subordinat dari OGE dan merupakan Pegawai dari instansi yang tugasnya melakukan monitoring terhadap program penanganan etik di instansi. Selain itu juga berperan sebagai konsuler yang melayani konsultasi apabila terdapat pegawai yang memiliki pertanyaan seputar etik atau konflik

kepentingan. DAEO tidak bisa melakukan investigasi terhadap permasalahan etik, karena apabila ada indikasi pelanggaran akan langsung diperiksa oleh unit Inspektorat pada organisasi tersebut.

Terdapat aturan kebijakan revolving door yang mengatur agar instansi memiliki catatan dan larangan untuk pegawainya melakukan negosiasi saat ingin pindah pekerjaan. Revolving door mewajibkan Pegawai untuk memberitahukan instansi saat akan melakukan negosiasi pekerjaan. Terkadang terjadi overlap antara DAEO dan IG.

Diskusi dengan UPBG memberikan gambaran mengenai praktik implementasi desentralisasi penanganan kebijakan COI di Amerika. Sesuai gambaran yang disampaikan oleh OGE, UPBG memedomani aturan dan standard yang diterapkan oleh OGE. Termasuk adanya peran DAEO dalam konsultasi dan peran inspektorat general dalam hal pengawasan dan penegakannya.

Berbeda dengan GAO yang mengembangkan detail aturan sendiri untuk menambahkan aturan yang ditetapkan oleh OGE, UPBG tidak melakukannya. Padahal secara tugas dan lingkup bisnis, UPBG memiliki bidang usaha yang spesifik dan unik terutama dalam bidang investasi yang tidak dimiliki oleh badan federal lainnya. Hal ini menimbulkan risiko pelanggaran etika yang berbeda ataupun situasi konflik kepentingan yang berbeda. Jika melihat riwayat kasus yang terjadi di UPBG yang ditangani oleh inspektorat, terdapat kasus yang muncul dalam di 2022 dan jika melihat kebelakang di tahun 2008 kejadian pelanggaran terkait dengan konflik kepentingan juga terjadi. Hal ini dibandingkan badan eksekutif seperti GAO menempatkan UPBG sebagai lembaga yang cukup rentan terkait penanganan konflik kepentingan untuk standar Amerika. Jika melihat aturan standar yang dikeluarkan oleh OGE, OGE memberikan ruang masing-masing lembaga untuk melengkapi aturan standar yang dikeluarkan sesuai kekhususannya.

Pembelajaran penting untuk ditindaklanjuti dan dilakukan untuk meningkatkan implementasi kebijakan COI di Indonesia dari diskusi dengan UPBG adalah bahwa regulasi standar yang dikembangkan sebaiknya tetap memberikan ruang pada keunikan masing masing organisasi.

### **Department of Justice-Office of Inspector General (DOJ-OIG) & Public Integrity Office (DOJ-PIN)**

Kantor Inspektur Jenderal (OIG) di Departemen Kehakiman AS (DOJ) adalah entitas independen yang dibentuk secara hukum dengan misi untuk mempromosikan integritas, efisiensi, dan akuntabilitas di dalam Departemen Kehakiman. OIG menyelidiki dugaan pelanggaran hukum pidana dan perdata oleh pegawai DOJ dan juga mengaudit dan memeriksa program-program DOJ. Inspektur Jenderal, yang diangkat oleh Presiden dengan konfirmasi Senat, melapor kepada Jaksa Agung dan Kongres.

Kantor Inspektur Jenderal (OIG) terdiri dari front office, yang terdiri dari Inspektur Jenderal, Wakil Inspektur Jenderal, Kantor Penasihat Umum, dan enam komponen utama. Setiap divisi dipimpin oleh seorang Asisten Inspektur Jenderal.

Kantor Inspektur Jenderal (OIG) untuk Departemen Kehakiman (DOJ) bertanggung jawab untuk melakukan hampir semua investigasi karyawan dan program DOJ. Kantor tersebut memiliki beberapa ratus karyawan, melapor kepada Inspektur Jenderal.

OIG melakukan investigasi independen, audit, inspeksi, dan tinjauan khusus terhadap personel dan program Departemen Kehakiman Amerika Serikat. OIG menyelesaikan tugas ini untuk mendeteksi dan mencegah pemborosan, penipuan, penyalahgunaan, dan pelanggaran, dan untuk mempromosikan

integritas, ekonomi, efisiensi, dan efektivitas dalam operasi Departemen Kehakiman. Kantor Inspektur Jenderal (OIG) terdiri dari front office, yang terdiri dari Inspektur Jenderal, Wakil Inspektur Jenderal, Kantor Penasihat Umum, dan enam komponen utama. Setiap divisi dipimpin oleh seorang Asisten Inspektur Jenderal.

Yurisdiksi investigasi OIG mencakup semua dugaan pelanggaran pidana atau pelanggaran administratif oleh pegawai DOJ, kecuali untuk tuduhan pelanggaran yang "terkait dengan pelaksanaan wewenang pengacara untuk menyelidiki, menuntut, atau memberikan nasihat hukum," yang dirujuk ke Kantor Tanggung Jawab Profesional DOJ (OPR) kecuali tuduhan tersebut menyangkut pengacara yang bekerja untuk OPR atau penyelidikan bersifat kriminal

Diskusi lanjutan memberikan gambaran mengenai dua hal, yaitu: (1) Praktik implementasi desentralisasi penanganan kebijakan COI di Amerika. Seperti halnya UPBG, DOJ memedomani aturan dan standard yang diterapkan oleh OGE. Termasuk adanya peran DAEO dalam konsultasi dan peran inspektorat general dalam hal pengawasan dan penegakannya; (2) Peran Inspektorat Jenderal dalam melakukan pengawasan dan penegakan kemudian pembagian perannya dengan Jaksa Penuntut begitu kasus mengarah pada tindak pidana; (3) Penangan kasus memberikan gambaran gradasi pelanggaran yang terjadi dari yang sifatnya administrative menuju ke pidana.

Gambaran yang diberikan dari hasil diskusi juga menunjukkan kesenjangan peran dan kemampuan inspektorat jenderal di Amerika dan di Indonesia. Hal ini disebabkan diantaranya oleh independensi inspektorat jenderal di Amerika lebih baik dibandingkan Indonesia. Regulasi yang mengatur ditingkat undang-undang di Amerika memberikan kewenangan dan independensi dalam pelaksanaan tugas dimana UU terkait Inspektorat Jenderal merupakan salah satu pilar dalam UU yang menjadi motor penggerak di Amerika selain UU tentang etika di Pemerintah. Diskusi juga menekankan bagaimana pengawasan dan penegakan terkait pelanggaran konflik kepentingan menjadi bagian penting dalam sistem yang membuat kebijakan COI berjalan di Amerika. Suatu hal yang belum dilakukan di Indonesia.

Implementasi pengawasan dan penegakan berada diluar ranah panduan meski demikian beberapa hal penting dikembangkan di Indonesia untuk mendukung implementasi kebijakan penanganan konflik kepentingan agar berjalan efektif, yaitu:

### **Administrative Office of the U.S. Courts (AOC)**

Diskusi yang dilakukan memberikan gambaran mengenai penerapan kebijakan COI pada lembaga pada cabang Judikatif yang memiliki sistem relatif berbeda dengan kondisi di Indonesia baik dari sisi tradisi atau tata kelolanya.

Pada badan cabang judikatif ini terdapat perbedaan proses tahapan penanganan COI dibandingkan cabang eksekutif dimana untuk hakim dan pegawai di pengadilan diproses dengan cara berbeda terutama dari sisi konsultasi, pengawasan dan penegakannya. Hakim bahkan memiliki proses penanganan COI yang berbeda meski mekanisme financial disclosure tetap ada dan serupa.

Beberapa prakti baik yang bisa ditindaklanjuti dalam konteks Indonesia adalah:

1. Perlunya pendetailan mengenai kode etik hakim di Indonesia sehingga lebih dapat memandu perilaku. Jika panduan mau dikembangkan terkait hakim ataupun pihak terkait maka materi panduan sebaiknya memang dikembangkan khusus untuk konteks Judikatif di Indonesia.

2. Sistem pelaporan Konflik Kepentingan bisa dikembangkan sejalan atau disatukan dengan sistem penugasan hakim dalam bentuk aplikasi sehingga lebih praktis dan dapat menjadi saringan/pencegahan nyata penanganan COI.

### **New York Conflict of Interest Board (NYCOIB)**

Dewan Konflik Kepentingan adalah lembaga independen Kota New York yang bertugas mengelola, menegakkan, dan menafsirkan Bab 68 Piagam Kota New York, Undang-Undang Konflik Kepentingan Kota, dan Bagian 12-110 dari Kode Administratif, Undang-Undang Pengungkapan Tahunan Kota. Fokusnya adalah pada Pencegahan konflik kepentingan pada tingkat Pegawai kota New York (seluruh Pegawai yang digaji dengan anggaran kota/Pemkot). NYCOIB juga bertugas untuk membuat dan menegakan norma.

Melalui kombinasi pelatihan yang menarik, pemberian saran yang bersifat rahasia, dan penegakan yang kuat, Dewan berusaha mencegah pertanyaan etika menjadi masalah etika bagi pegawai negeri. Dewan Konflik Kepentingan (COIB) bertugas menafsirkan dan menegakkan kode konflik kepentingan untuk pegawai negeri New York City, yang terkandung dalam Bab 68 dari Piagam Kota.

Bab 68 dari Piagam Kota adalah kode etik komprehensif untuk semua pegawai negeri Kota New York. Ditetapkan untuk mempertahankan baik persepsi maupun realitas integritas dalam pemerintahan Kota, Bab 68 memuat standar garis terang untuk mengatur konflik antara tugas publik dan kepentingan pribadi pegawai negerinya. Ini mencakup topik-topik seperti hadiah, pekerjaan sampingan, sukarela, kegiatan politik, dan penyalahgunaan posisi.

Untuk menafsirkan Bab 68, Dewan mengumumkan aturan ("Aturan Dewan") yang sifatnya cukup detail terkait tafsir aturan tersebut. Peraturan terkait konflik kepentingan di New York sudah ada sejak 1940 dan berkembang hingga sekarang

Penegakan peraturan terkait konflik kepentingan di New York yang dilakukan oleh NYCOIB menggunakan mekanisme administratif, sehingga hukuman juga secara administratif saja. Hal ini dilakukan karena sebagian besar pelanggaran konflik kepentingan dari USC 18 terlalu berat dan tidak bisa menjangkau pelanggaran kecil

Setelah kasus selesai, NYCOIB akan mengumumkan pelanggaran dan denda yang dikenakan

Board of Member bertugas untuk menyeleksi dan memutuskan hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi (ex: pemberian denda)

Perbedaan Pengelolaan COI di New York dan negara bagian (federal) adalah: apabila di negara bagian (federal), Pengelolaan COI terdesentralisasi melalui OGE dan lembaga-lembaganya. Sehingga apabila terdapat pemeriksaan dan penghukuman yang sifatnya administrasi maka keputusan ada di lembaga si Pegawai tersebut berada. Hal ini berbeda dengan Pengelolaan di kota New York, dimana keputusan atas pelanggaran yang dilakukan oleh seluruh Pegawai di kota New York berada pada NYCOIB

Investigasi atas dugaan kasus konflik kepentingan tidak akan langsung diperiksa atau dilakukan oleh NYCOIB melainkan diberikan kepada lembaga lain yang memang memiliki sumber daya yang cukup (NYC Dept. of Investigation). Hasil investigasi akan diberikan kembali kepada NYCOIB

NYCOIB tidak memiliki kewenangan untuk mengirimkan berkas pemeriksaannya ke Criminal Prosecutor. Pelaporan yang bersifat anonym diperbolehkan

Hukuman dari NYCOIB bisa langsung dikenakan kepada Pegawai yang bersangkutan walaupun lembaganya menolak untuk memberikan penghukuman

NYCOIB telah memberikan sekitar 6000 advis dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh Pegawai setiap tahunnya

Financial disclosure juga dilakukan setiap tahun, formnya terbuka untuk umum dan 98% kepatuhan pengisian. Financial disclosure tidak akan diperiksa secara detil (benefit of the doubt).

Proses pemeriksaan dugaan pelanggaran konflik kepentingan oleh NYCOIB dimulai dari Laporan masuk, apabila pelanggaran dilakukan oleh high level maka akan diperiksa langsung oleh Board of Member, apabila kasus biasa akan diperiksa oleh Pegawai. NYCOIB sendiri akan mendelegasikan investigasi ke NYC Dept. of Investigation. NYC Dept. of Investigation kemudian memberikan laporan investigasi ke NYCOIB. Laporan diberikan kepada Attorney Enforcement Unit pemberitahuan kepada Board of Members. NYCOIB akan mengirimkan surat pemberitahuan pemeriksaan à pegawai bisa merespon

Saat pemeriksaan, Pegawai bisa mengakui perbuatan dan menyelesaikan permasalahan melalui settlement. Setelah itu berkas dikembalikan lagi kepada Board of Members untuk diputuskan apakah kasus ini akan selesai (closed) atau dilanjutkan melalui trial/sidang oleh administrative court. Hakim pada Administrative Court melakukan sidang/hearing kemudian Hakim memberikan keputusan dan rekomendasi atas kasus kepada Board of Members.

Board of Members memberikan keputusan hukuman atas pelanggaran. Apabila keberatan bisa dilakukan melalui NYC State Court. Pengunduran diri dari jabatan tidak akan menghilangkan hukuman yang sudah dijatuhkan. Pendelegasian untuk investigasi, pemeriksaan sidang diberikan kepada institusi lain karena NYCOIB tidak memiliki waktu dan tenaga yang cukup untuk melakukan hal tersebut. Board of Members biasanya setuju atas rekomendasi hakim.

Training terkait Pengelolaan konflik kepentingan bersifat wajib dan dilakukan dua tahun sekali. Training yang dilakukan dicatat dan datanya disimpan, sehingga sewaktu-waktu ada pelaku melakukan pelanggaran maka data tersebut akan diperlihatkan di pengadilan bahwa pelaku tersebut sudah mengetahui secara benar terkait etik

Pemberian gratifikasi terbatas sampai dengan 50 USD. Setiap pemberian harus diberitahukan kepada atasannya, nanti akan ditentukan apakah akan dihancurkan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Pemberian hadiah dari saudara/orang terdekat diperbolehkan

Diskusi dengan New York Conflict of Interest Board (NYCOIB) serupa dengan DC BEGA memberikan gambaran tata kelola penanganan COI pada tingkat negara bagian atau kota dengan status administrasi khusus yang memiliki perbedaan dengan pengelolaan ditingkat Federal. NYCOIB sebagai lembaga memiliki kewenangan lengkap yang mirip mulai dari pencegahan (sosialisasi, konsultasi, pelaporan keuangan, Pelatihan) hingga penindakannya. Lembaga ini mengembangkan berbagai bahan komunikasi dan panduan bagi pegawai baik yang sifatnya video hingga mengeluarkan panduan tertulis yang bersifat praktis. Layanan yang diberikan mencakup pelatihan dan dengan jumlah sumber daya terbatas, lembaga ini melayani seluruh pegawai dan pejabat dalam lingkup wilayah NY termasuk pejabat dan anggota dewan terpilih (cabang eksekutif dan legislatif).

Dari sisi regulasi NYCOIB mengacu pada regulasi yang dikembangkan sepenuhnya di wilayah NY. Hal ini karena dalam hal sejarah perkembangannya memiliki perkembangan yang sejalan dengan pendirian OGE. Jika pelanggaran konflik kepentingan mengarah pada pidana yang maka akan diberikan pada unit lain di NY yang bertanggungjawab untuk melakukan investigasi lanjutan dan kemudian ditindaklanjuti oleh Jaksa di Department of Justice.

### **New York State Commission on Judicial Conduct (CJC)**

CJC merupakan lembaga independen untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Hakim di New York. CJC tidak memberikan nasihat/opini/advis terhadap etik.

Board dari CJC diangkat oleh Gubernur, DPRD, dan Lembaga peradilan setempat. Berjumlah 11 orang, Board CJC bertugas untuk memutuskan penindaklanjutan laporan yang masuk. CJC bisa melakukan interview saksi dan menerima sekitar 2000 kasus setiap tahunnya dengan lingkup pengawasan kepada 3500 hakim di Kota New York.

Atas laporan yang masuk, pelaku akan masuk ke persidangan etik dan dapat dihukum secara administratif maupun diserahkan kepada aparat penegak hukum untuk kejahatan kriminalnya. Pemeriksaan bersifat rahasia dengan dasar hukum berasal dari NY Constitution. Pada tahun 2021 telah dilakukan sekitar 500 investigasi dugaan pelanggaran. Pemeriksaan oleh CJC berlangsung dalam hitungan bulan.

Hakim berbeda dengan Pegawai federal lain karena memiliki power yang cukup besar. Selain itu hakim bekerja dengan standar kinerja dan etika yang tinggi, apabila melakukan pelanggaran maka hukuman dan perlakukannya harus berbeda

Pelanggaran paling sering ditemui adalah terkait *abuse of power, in favour to relationship* (COI hubungan keluarga atau orang terdekat/hubungan antar hakim)

Apabila dalam pemeriksaan hakim tersebut mengundurkan diri dari jabatannya maka pemeriksaan akan berhenti, namun apabila sudah berhenti tidak bisa menjadi hakim lagi

Diskusi juga dilakukan dengan salah satu Hakim Federal **Judge Sydney H. Stein**. Judge Stein merupakan salah satu hakim dari Article 3 yang diangkat oleh Presiden dan kongres. Beliau sudah berkarir menjadi hakim selama 15 tahun, sebelumnya ia merupakan pengacara

Berapa informasi mengenai larangan misalnya Hakim dilarang untuk ikut dalam aktivitas politik, penggalangan dana untuk alasan apapun, menerima uang diluar pendapatannya

Salah satu dasar hukum untuk penanggulangan konflik kepentingan adalah USC Pasal 455 terkait imparialitas (*impartiality be questioned*) dan personal bias.

Apabila hakim mendapati dirinya dalam situasi konflik kepentingan, maka hakim wajib menarik diri dari persidangan dan melaporkannya (*disclosure*) dalam persidangan yang terbuka untuk umum. Hal ini menghindari terjadinya keberatan atas imparialitas sidang yang dipimpinnya

- Hakim federal memiliki Federal Judicial Center yakni pertemuan setiap 18 bulan untuk beberapa seminar dan pelatihan (ada poin yang dikumpulkan) selama 2 sampai 3 hari. Salah satu kegiatan yang bisa dipilih adalah terkait etik

- Kode etik dan perilaku hakim federal tidak berlaku untuk hakim di supreme court
- Hakim harus melakukan financial disclosure khususnya pada saham yang mereka miliki
- Hakim di Amerika Serikat berasal dari Pengacara, setelah berkarir cukup lama baru ia bisa menjadi hakim
- Sebagai seorang hakim, ia sudah mengenal dan mengikuti kode etik sejak menjadi pengacara
- Sangat sulit untuk mengeluarkan seorang hakim karena diangkat oleh presiden
- Setelah ia sebagai hakim, ia sudah sangat mengurangi interaksi sosial dengan rekan sejawatnya dahulu kala
- Hakim adalah jabatan yang independen dan merdeka sehingga tidak bisa diintervensi dengan lembaga pengawas lain, ini juga untuk mengurangi influence dari lembaga lain

Diskusi yang dilakukan semakin menegaskan gambaran yang didapatkan mengenai penerapan kebijakan COI pada lembaga pada cabang yudikatif yang memiliki sistem berbeda dengan kondisi di Indonesia baik dari sisi tradisi atau tata kelolanya.

Pada badan cabang yudikatif ini terdapat perbedaan proses tahapan penanganan COI untuk jenis hakim di daerah dan federal dibandingkan cabang eksekutif dimana untuk hakim dan pegawai di pengadilan diproses dengan cara berbeda. Hal yang bisa mekanisme financial disclosure tetap ada dan serupa.

Beberapa praktik baik yang bisa ditindaklanjuti dalam konteks Indonesia adalah:

1. Perlunya pendetailan mengenai kode etik hakim di Indonesia sehingga lebih dapat memandu perilaku. Jika panduan mau dikembangkan terkait hakim ataupun pihak terkait maka materi panduan sebaiknya memang dikembangkan khusus untuk konteks Yudikatif di Indonesia.
2. Sistem pelaporan Konflik Kepentingan bisa dikembangkan sejalan atau disatukan dengan sistem penugasan hakim dalam bentuk aplikasi sehingga lebih praktis dan dapat menjadi saringan/pencegahan nyata penanganan COI. Hal ini dapat ditiru dalam konteks Indonesia.
3. Tim perlu mempelajari aturan terkait konflik kepentingan dan tafsir yang dikembangkan terkait aturan tersebut untuk Hakim di Amerika sebagai pengembangan bahan panduan lebih lanjut.

### **Isu Penanganan Konflik Kepentingan di Sektor Publik di Indonesia dan Rekomendasi Penguatannya**

Riset yang dilakukan oleh Diantoro dkk (2023) menemukan beberapa masalah terkait dengan pengelolaan benturan kepentingan di Indonesia. Terdapat tiga persoalan yang ditemukan pada riset tersebut yaitu (1) belum cukup memadainya pedoman konflik kepentingan; (2) lemahnya internalisasi dan pemahaman tentang konsep serta pengelolaan konflik kepentingan; dan (3) Terbatasnya dukungan kelembagaan dan mekanisme pengawasan. Lebih lanjut riset ini mengungkapkan juga batasan regulasi yang ada saat ini terkait daya ikat dalam mengatur yudikatif dan legislatif serta celah hukum untuk menjangkau BUMN dan BUMD.

Sosialisasi mengenai konflik kepentingan belum dilakukan secara serius yang berujung pada rendahnya kesadaran dari pejabat/pegawai publik. Rendahnya kesadaran pejabat publik dan penyelenggara negara bisa terlihat dalam gambaran hasil Survei Penilaian Integritas KPK (2021-2022) yang menemukan 1 diantara 2 pegawai publik di Indonesia pernah melihat rekannya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi. Pertanyaan ini adalah pertanyaan proxy untuk mendeteksi pelanggaran terhadap kebijakan konflik kepentingan yang bersifat umum.



memperkuat peran kontak person KPK yang ada saat ini di KLPD (dari program program berjalan) atau meminta penunjukkan baru yang terpisah. Perlu penguatan regulasi untuk memperkuat keberadaan peran ini pada tingkatan organisasi.

7. Pelaksanaan Pilot Project Pada KLPD tertentu memungkinkan dilaksanakan untuk mendapatkan tipe dan model pengelolaan yang optimal.

## BAB IV : SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan dan Rekomendasi

Kajian menghasilkan beberapa simpulan dan rekomendasi terkait analisis kesejangan peraturan penanganan konflik kepentingan dan pengembangan panduan penanganan konflik kepentingan.

#### 4.1 Simpulan

1. Regulasi konflik kepentingan di Indonesia masih memiliki kesejangan dari sisi substansi dan pengaturan kelembagaan untuk mendukung implementasi. Terdapat isu-isu tertentu yang belum tercakup dalam pengaturan konflik kepentingan di Indonesia seperti isu terkait post employment, pengaturan pekerjaan yang bersifat sukarela dan lainnya. Aturan belum memberikan tanggungjawab yang jelas pada pimpinan lembaga dan unit/ person yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan. Penguatan aturan saat ini diperlukan untuk memperkuat implementasi penanganan konflik kepentingan.
2. Panduan yang dikembangkan KPK memerlukan perubahan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan. Bagian yang penting yang mesti terdapat dalam panduan konflik kepentingan sebagai dasar perbaikan terkait buku panduan. Bagian tersebut adalah:
  - a. Pengantar. Bagian ini menjelaskan kenapa isu konflik kepentingan penting dan tujuan dari panduan ini;

- b. Penjelasan mengenai konflik kepentingan: definisi, jenis, dan pemicunya;
- c. Ekspektasi perilaku yang diharapkan bagi pejabat publik/penyelenggara negara; bagaimana mengidentifikasi, mencegah dan melakukan deklarasi. .
- d. Ringkasan batasan dan larangan konflik kepentingan dari peraturan yang ada;
- e. Panduan manajemen konflik kepentingan bagi lembaga: prinsip umum, bagaimana membangun kebijakan dan sistem pencegahan serta implementasinya.

## 1.2 Rekomendasi

Kajian ini merekomendasikan beberapa hal untuk meningkatkan implementasi kebijakan penanganan konflik kepentingan di Indonesia, yaitu:

1. Penguatan regulasi pengaturan konflik kepentingan di tingkat nasional. Dalam jangka pendek atau menengah penguatan regulasi diarahkan pada penguatan melalui Peraturan Pemerintah atau/dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Peraturan Menteri Dalam Negeri untuk memperkuat implementasi kebijakan ditingkat nasional dan lembaga. Penguatan yang dimaksud tidak saja pada substansi pengaturan yang masih memiliki kesenjangan dengan praktek yang ada di negara lain atau menutup celah modus pelanggaran yang muncul tetapi juga terkait isu pembagian peran penanganan oleh lembaga-lembaga tingkat nasional untuk mendukung implementasinya. Penguatan lembaga dilakukan dengan memberikan tanggung jawab pada lembaga dan pimpinan lembaga menjadi penanggungjawab program etika dan penanganan konflik kepentingan di lembaga serta pembagian peran petugas etika yang memberikan edukasi dan konseling serta unit pengawasan/monitoring dan penegakannya. Dalam jangka panjang, penguatan aturan dapat dilakukan pada tatanan undang-undang sebagaimana yang dilakukan oleh Korea Selatan. Hal ini dimaksudkan agar cakupan peraturan bisa menjangkau semua cabang eksekutif, yudikatif dan legislatif termasuk lembaga terkait seperti BUMN/BUMD. Belajar dari Implementasi di Amerika, penguatan perlu didukung penguatan regulasi pada area pengawasannya dengan menerbitkan aturan setingkat undang-undang yang membuat independensi aparatur pengawasan internal meningkat.
2. Pengembangan aturan turunan hingga panduan penanganan konflik kepentingan bagi pejabat publik/penyelenggara negara dan lembaga yang sifatnya umum dan sektoral sehingga dapat membantu lembaga dan pegawainya mengenai konflik kepentingan dengan baik.
3. Kajian ini merekomendasikan KEMENPANRB dan KEMENDAGRI mengambil peran sebagai pengembang regulasi dan penetapan standar pengelolaan benturan kepentingan sesuai kewenangannya sebagai mana peran OGE di Amerika dalam hal kebijakan. Peran sebagai pengawas kebijakan etik dapat diambil oleh KASN dengan didukung oleh KPK dan inspektorat dimasing-masing KLPD. KPK bekerjasama dengan KLPD mengembagkan sistem pelaporan LHKPN dan gratifikasi agar dapat mengidentifikasi COI dan melakukan penanganannya yang dapat berperan serupa dengan *financial disclosure* yang dikembangkan oleh OGE. Peran counseling dapat dilakukan oleh KASN dengan didukung oleh KPK. Peran pelatihan dapat dilakukan oleh LAN/BKN dengan dukungan ACLC KPK. Diskusi dalam bentuk *Focus Group Discussion* dapat dilakukan pada pemangku kepentingan kunci sebagai langkah awal untuk merealisasikan dan menindaklanjuti hal ini. Di Internal KPK pembagian peran disesuaikan dengan fungsi dan tugas masing-masing unit terkait.

4. KPK perlu mempertimbangkan keberadaan peran dan fungsi DEAO dalam mendukung program etika dan implementasi konflik kepentingan di KLPD. Apakah dengan memanfaatkan dan memperkuat peran kontak person KPK yang ada saat ini di KLPD (dari program program berjalan) atau meminta penunjukkan baru yang terpisah. Perlu penguatan regulasi untuk memperkuat keberadaan peran ini pada tingkatan organisasi.
5. Pelaksanaan Pilot Project Pada KLPD tertentu memungkinkan dilaksanakan untuk mendapatkan tipe dan model pengelolaan yang optimal.

#### Rekomendasi terkait pengembangan panduan

1. Panduan perlu menambahkan bagian yang memberikan gambaran singkat mengenai tata kelola kebijakan *Conflict of Interest* (COI) ditingkat nasional dan ditingkat organisasi di Indonesia. Gambaran ini diperlukan oleh pembaca untuk melihat bahwa penanganan COI sudah menjadi gerakan yang sifatnya mengikat secara nasional dan memberikan gambaran peran dan tanggungjawab masing masing organisasi untuk mengimplementasikan COI termasuk mengenai tugas pengawasan dan penegakkannya. Hal ini juga berguna untuk menekankan bahwa perilaku pejabat dan pegawai lembaga (pembaca dalam hal ini) terkait dengan pelanggaran COI menjadi suatu hal serius dan perilaku mereka memiliki kemungkinan untuk diperiksa/diawasi oleh organisasi masing-masing atau pihak terkait lainnya.
2. Pengembangan panduan memasukkan pendekatan perilaku dalam salah satu topik bahasan terutama untuk membantu organisasi mengembangkan kebijakan dan memandu implementasinya secara baik ditingkat organisasi.
3. Panduan perlu memberikan detail perilaku yang diharapkan dari perilaku apa yang dilarang dan batasannya serta pengecualiannya. Perlu dipertimbangkan juga memberikan format pertanyaan dan jawaban terhadap hal-hal yang umum dan perlu diketahui. Untuk bisa melakukan hal tersebut perlu Pemetaan kembali regulasi di Indonesia pada berbagai tingkatan mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Menteri yang relevan dengan konteks pengaturan konflik kepentingan. Hasil pemetaan kemudian digunakan untuk mempertajam bentuk perilaku yang diharapkan atau dilarang dalam konteks pengelolaan konflik kepentingan. Hasil pemetaan ini juga digunakan untuk memperkuat regulasi COI yang ada saat ini.
4. Mencermati panduan yang dikembangkan oleh *Office of Government Ethics* (OGE) ataupun panduan yang dikembangkan oleh DC Bega pada bagian sebelumnya, KPK perlu menetapkan kembali arah panduan apakah akan mencoba memandu atau menjelaskan mengenai COI secara jelas dan detail sebagaimana yang dilakukan oleh dua lembaga ini atukah tetap ingin mengembangkan panduan yang menarik dan ringkas seperti yang dilakukan saat ini. Jika arahnya yang pertama maka panduan perlu perbaikan berupa memberikan detail perilaku yang diharapkan dari perilaku apa yang dilarang dan batasannya serta pengecualiannya, memberikan contoh ilustrasi detail tiap kejadian dan format pertanyaan dan jawaban (Question and Answer) terhadap hal-hal yang umum dan perlu diketahui.
5. Panduan yang dikembangkan tidak hanya terbatas dalam bentuk tertulis tetapi memungkinkan dalam bentuk interaktif (e-panduan, video dll) yang bisa digunakan untuk mendukung diberbagai platform yang tersedia saat ini.
6. Panduan sebaiknya dibuat berdasarkan sektoral mengingat variasi isu dan kontekstual persoalan yang dinamis per sektor;

7. Panduan juga dibuat berdasarkan isu pembagian kekuasaan yaitu untuk legislatif, eksekutif dan yudikatif masing-masing.

#### DAFTAR PUSTAKA

Boyce, G. & Davids, C., 2009. Conflict of Interest in Policing and the Public Sector. *Public Management Review*, 11(5), pp. 601 - 640.

Carson, T. L., 1994. Conflicts of Interest. *Journal of Business Ethics*, May, 13(5), pp. 387 - 404.

Davis, M., 1993. Conflict of Interest Revisited. *Business & Professional Ethics Journal*, 12(4), pp. 21 - 41.

DeAngelis, C. D., 2014. Conflicts of Interest in Medical Practice and Their Costs to the Nation's Health and HealthCare System. *The Milbank Quarterly*, June. pp. 195- 198.

Faisal Basri dan Haris Munandar, 2019, *Untuk Republik: Kisah-Kisah Teladan Kesederhanaan Tokoh Bangsa*. Cetakan Pertama, Jakarta: Indonesia Research and Strategic Analysis

Hendro Dewanto, 2012, *Apa dan Siapa Baharuddin Lopa, Sketsa Perjalanan Seorang "BARLOP" Pendekar Hukum dan Keadilan Indonesia*, cetakan pertama, Jakarta: CV Tiara Sejahtera

Herry Priyono, 2018, *Korupsi: Melacak Arti, Menyimak Implikasi*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama

- Inderst, R. & Ottaviani, M., 2012. How (not) to pay for advice: A framework for consumer financial protection. *Journal of Financial Economics*, pp. 393 - 411 .
- ICAC NSW, 2012: Identifying and Managing Conflict of Interest in Public Sector; Appendix A- A Checklist for Identifying Conflicts of Interest
- IoM, 1991. *Managing Conflicts of Interest: General Models and Approaches*. Washington DC: National Academies Press (US).
- IoM, 2009. *Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice*. Washington (DC): National Academies Press (US).
- Issacharoff, S., 2005. Legal Responses to Conflicts of Interest. Dalam: *Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy*. New York: Cambridge University Press, pp. 189 - 201.
- Kartal, M. & Tremewan, J., 2012. An offer you can refuse: The effect of transparency with endogenous conflict of interest. *Journal of Public Economics*, 161(2018), pp. 44 - 55.
- KPK, 2007, *Buku Saku Untuk Memahami: Pandangan Islam terhadap Korupsi*
- Litbang KPK, 2009. *Kajian Penanganan Konflik Kepentingan*, Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Moore, D. A., Tanlu, L. & Bazerman, M. H., 2010. Conflict of Interest and The Intrusion of Bias. *Judgment and Decision Making*, 5(1), pp. 37 - 53.
- Moore, D. A., Tanlu, L. & Bazerman, M. H., 2010. Conflict of interest and the intrusion of bias. *Judgment and Decision Making*, 5(1), pp. 37 – 53.
- OECD, 2003. *Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and Country Experiences*. Paris: OECD Publications.
- OECD, 2005. *Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit*. Paris: OECD Publishing.
- OECD, 2008. *Managing Conflict of Interest: Framework, Tools, and Instruments for Preventing, Detecting, and Managing Conflict of Interest*. 1st penyunt. Jakarta: Asian Development Bank.
- Reed, Q., 2008. *Sitting on the fence: Conflict of interest and how to regulate them*, Bergen: U4 Anti - Corruption Resource Centre.
- Thompson, D. F., 1993. Understanding Financial Conflicts of Interest. *The New England Journal of Medicine*, 329(8), pp. 573 - 576.
- UE, 2013. *Guidelines on the prevention and management of conflict of interest in EU decentralized agencies*, s.l.: UE.

#### **Peraturan**

- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendetayagunaan Aparatur Negara Dan Kesederhanaan Hidup

Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 Perubahan atas keputusan Presiden No 10 tahun 1974 Tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Kesederhanaan Hidup

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan kepentingan



**DIREKTORAT  
MONITORING**

**Gedung KPK**  
Jalan Kuningan Persada No.4, RT.1/RW.6,  
Guntur, Setia Budi, Jakarta Selatan, Daerah  
Khusus Ibukota Jakarta 12950  
(021) 25578300

[www.KPK.GO.ID](http://www.KPK.GO.ID)