BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.918, 2019 KEMENKES. Konflik Kepentingan. Pedoman Penanganan.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 24 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Kesehatan diperlukan suatu kondisi yang bebas dari konflik kepentingan;

b. bahwa terdapat pemahaman yang tidak seragam mengenai konflik kepentingan sehingga perlu disusun pedoman penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Kesehatan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan

www.peraturan.go.id

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
4. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2015 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1508) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 945);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Konflik Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk

www.peraturan.go.id

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.

2. Pegawai adalah aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.
3. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun pihak swasta menjalin kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Kementerian Kesehatan.
4. Satuan Kerja adalah unit organisasi yang melaksanakan administrasi tertentu dan memenuhi unsur yang menangani urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan administrasi umum di lingkungan Kementerian Kesehatan.
5. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Pasal 2

Pedoman penanganan Konflik Kepentingan bertujuan untuk:

a. memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
b. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara;
c. meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
d. menciptakan budaya kerja organisasi yang mengenal, mencegah, dan mengatasi Konflik Kepentingan;
e. menciptakan wilayah birokrasi bersih dan melayani pada setiap Satuan Kerja;
f. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan;
g. menjaga independensi dan objektivitas pelaksanaan tugas; dan
h. meningkatkan integritas.

www.peraturan.go.id

Pasal 3

Pedoman ini digunakan sebagai acuan oleh Pegawai untuk menangani Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas.

Pasal 4

Bentuk Konflik Kepentingan meliputi:

a. situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya;
b. situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan aset negara untuk kepentingan pribadi/golongan;
c. situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
d. situasi yang menyebabkan Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
e. situasi yang menyebabkan Pegawai dalam pelaksanaan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
f. situasi yang menyebabkan Pegawai menyalahgunakan jabatan;
g. situasi yang memungkinkan Pegawai menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
h. situasi perangkapan jabatan di beberapa bidang/bagian yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya; dan
i. situasi bekerja di luar pekerjaan pokoknya.

Pasal 5

Jenis Konflik Kepentingan meliputi:

a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
b. pemberian izin yang diskriminatif;

www.peraturan.go.id

c. pengangkatan Pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Pejabat;
d. pemilihan Mitra Kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
g. pengawas menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
h. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain; dan
i. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Pasal 6

Sumber Konflik Kepentingan meliputi:
a. penyalahgunaan wewenang dalam jabatan;
b. perangkapan jabatan;
c. hubungan afiliasi;
d. gratifikasi;
e. kelemahan sistem organisasi; dan
f. keinginan memenuhi kepentingan pribadi/golongan.

Pasal 7

(1) Penyalahgunaan wewenang dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pembuatan keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perangkapan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan rangkap jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.

www.peraturan.go.id