MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 315 TAHUN 2026
TENTANG
PEDOMAN PENGUATAN INTEGRITAS
DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk memastikan hasil identifikasi risiko nepotisme dan konflik kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan, perlu ditindaklanjuti secara sistematis dengan penguatan integritas;
b. bahwa penguatan integritas sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dilaksanakan melalui penerapan nilai dan perilaku integritas, pengelolaan konflik kepentingan sejak tahap identifikasi, pengungkapan, penilaian, mitigasi, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan;
c. bahwa penguatan integritas sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu didukung oleh tindakan pencegahan korupsi dan gratifikasi, penguatan mekanisme pelaporan pelanggaran, serta penegasan komitmen integritas seluruh pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penguatan Integritas di Kementerian Ketenagakerjaan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1001);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pengendalian Gratifikasi bagi Pegawai dan Penyelenggara Negara di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1234);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 62);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 815);
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2026 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 672);
11. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 188 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PENGUATAN INTEGRITAS DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN.

KESATU : Menetapkan pedoman penguatan integritas di Kementerian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan Pedoman Penguatan Integritas sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman Penguatan Integritas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan bagi seluruh pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengenali, mencegah, mengelola, dan melaporkan adanya pelanggaran integritas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

KETIGA : Pedoman Penguatan Integritas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertujuan:

a. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
b. melindungi objektivitas pengambilan keputusan;
c. meningkatkan kualitas pelayanan publik;
d. memastikan setiap konflik kepentingan yang aktual, potensial, maupun dipersepsikan dapat diidentifikasi, diungkapkan, dinilai, dikelola, dan dipantau secara proporsional; dan
e. memperkuat budaya integritas, kepatuhan, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Kementerian Ketenagakerjaan.

KEEMPAT : Pimpinan unit kerja melakukan pembinaan dan pengendalian atas pelaksanaan penguatan integritas secara berkala serta melaporkan kepada Inspektur Jenderal.

KELIMA : Inspektorat Jenderal mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan atas pelaksanaan penguatan integritas secara berkala serta melaporkan kepada Menteri.

KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 November 2026

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 315 TAHUN 2026
TENTANG PEDOMAN PENGUATAN INTEGRITAS DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) Tahun 2025 pada Kementerian Ketenagakerjaan, mengidentifikasi risiko nepotisme dan konflik kepentingan sebagai salah satu area yang memerlukan mekanisme pengawasan internal melalui penguatan integritas. Dalam rangka memastikan hasil identifikasi risiko tersebut perlu dilakukan tindak lanjut secara sistematis. Penguatan integritas perlu diarahkan pada pengelolaan konflik kepentingan sejak tahap identifikasi, pengungkapan, penilaian, mitigasi, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan.

Penguatan integritas perlu dilakukan melalui pengaturan yang komprehensif untuk mencegah potensi penyalahgunaan wewenang, memastikan kualitas dan objektivitas pengambilan keputusan, serta menjaga kepercayaan internal dan publik terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut perlu memberikan kejelasan mengenai kewajiban pegawai, tanggung jawab pimpinan, mekanisme deklarasi dan pelaporan, tata cara penanganan dan mitigasi, serta pembinaan dan pengawasan agar penerapannya dapat dilaksanakan secara konsisten di seluruh unit kerja.

Berdasarkan hal tersebut, perlu ditetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penguatan Integritas di Kementerian Ketenagakerjaan.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman ini meliputi:

a. prinsip penguatan integritas;
b. kewajiban pegawai;
c. pakta integritas dan *zero tolerance*;
d. pelaporan dan penanganan;
e. pembinaan dan pengawasan; dan
f. dokumentasi dan kerahasiaan.

BAB II
PRINSIP PENGUATAN INTEGRITAS

A. Penguatan integritas dilaksanakan berdasarkan prinsip keteladanan Pimpinan, kejujuran, objektivitas, profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta kepentingan negara dan masyarakat diatas kepentingan pribadi atau golongan.

B. Setiap pimpinan unit kerja wajib menjadi teladan, membangun lingkungan kerja yang berintegritas, melakukan komunikasi dan internalisasi nilai integritas, serta memastikan pengendalian risiko integritas diterapkan dalam proses bisnis unit kerjanya.

BAB III
PELAKSANAAN PENGUATAN INTEGRITAS

A. Kewajiban Pegawai

1. Setiap pegawai Kementerian Ketenagakerjaan wajib mengisi dan menyampaikan formulir deklarasi konflik kepentingan dan pakta integritas pada saat pertama kali menjabat, secara berkala setiap tahun, dan/atau setiap kali timbul situasi yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Formulir deklarasi konflik kepentingan paling sedikit memuat identifikasi kepentingan yang relevan, hubungan dengan pihak terkait, jabatan atau kegiatan yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, serta langkah mitigasi yang diperlukan.
2. Pedoman penguatan integritas wajib dilaksanakan oleh Menteri, Wakil Menteri, Staf Khusus Menteri, Pejabat Pimpinan Tinggi, pejabat administrator, pejabat pengawas, PNS, PPPK, serta pegawai atau pihak lain yang bekerja di Kementerian Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai sebagaimana dimaksud pada angka 2, wajib menyerahkan rincian aktivitas dan keterhubungannya dengan pihak luar sebelum menduduki jabatan pada formulir deklarasi konflik kepentingan dan pakta integritas yang diserahkan kepada Kabag Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko.
4. Dalam hal pegawai yang mengetahui atau mengalami situasi konflik kepentingan, wajib segera melaporkan kepada atasan langsung, Kabag Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko dan/atau melalui sarana pengaduan *wbs.kemnaker.go.id* pada unit kerja masing-masing.

B. Pakta Integritas dan Prinsip *Zero Tolerance*

Pakta integritas menjadi instrumen komitmen tertulis setiap pegawai untuk bertindak objektif, transparan, dan mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi maupun golongan. Pegawai wajib menandatangani pakta integritas yang memuat komitmen anti-Nepotisme dan prinsip *zero tolerance* terhadap konflik kepentingan yang tidak dikelola sebagaimana mestinya.

Kementerian Ketenagakerjaan menerapkan prinsip *zero tolerance* terhadap konflik kepentingan yang tidak diungkapkan dan tidak dikelola, serta pelanggaran integritas yang dilakukan oleh pegawai.

Penerapan prinsip *zero tolerance* dilakukan secara konsisten dengan tetap memperhatikan verifikasi fakta, pemeriksaan, hak pegawai untuk memberikan klarifikasi, ketentuan disiplin dan kode etik, serta prinsip keadilan dan akuntabilitas dalam penjatuhan tindakan atau sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Pelaporan dan Penanganan

1. Laporan situasi konflik kepentingan dan pakta integritas disampaikan kepada Kepala Bagian Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko melalui sistem informasi kepatuhan.
2. Konflik kepentingan merupakan 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.

3. Konflik kepentingan bersumber dari:
   a) kepentingan bisnis atau finansial;
   b) hubungan keluarga dan kerabat;
   c) hubungan afiliasi;
   d) pekerjaan di luar pekerjaan pokok;
   e) hubungan dengan rangkap jabatan;
   f) penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru;
   g) penerimaan hadiah/gratifikasi;
   h) kepemilikan, hubungan usaha, atau afiliasi dengan pihak yang memiliki kepentingan terhadap keputusan atau layanan Kementerian; dan/atau
   i) sumber konflik kepentingan lainnya.

   Konflik kepentingan dapat menjadi pintu masuk nepotisme dan hal tersebut merupakan perbuatan pidana.
4. Laporan memuat identitas pelapor, uraian situasi konflik kepentingan, pihak yang terkait, waktu/kejadian, dokumen pendukung apabila tersedia, dan tindakan yang telah dilakukan.
5. Kabag Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko bertugas membantu identifikasi dan dokumentasi konflik kepentingan, memfasilitasi penyampaian deklarasi, melakukan koordinasi penanganan awal, dan menyampaikan laporan kepada Inspektorat Jenderal sesuai mekanisme yang ditetapkan.
6. Laporan yang diterima dicatat dalam register pengelolaan konflik kepentingan, dievaluasi, dan ditindaklanjuti sesuai dengan tingkat risiko dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Evaluasi atas laporan dituangkan dalam register pengelolaan konflik kepentingan paling sedikit memuat status laporan, tingkat risiko, langkah mitigasi, pejabat yang menetapkan mitigasi, batas waktu penyelesaian, dan status tindak lanjut.
8. Penanganan pengelolaan konflik kepentingan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Pembinaan dan Pengawasan
   1. Pembinaan dan pengendalian dilakukan oleh pimpinan unit kerja melalui kegiatan apel setiap bulan atau kegiatan rutin untuk menyampaikan pesan integritas, termasuk substansi pengelolaan konflik kepentingan sebagai bagian dari internalisasi budaya integritas dan kepatuhan.
   2. Pembinaan dan pengawasan paling sedikit meliputi kepatuhan penyampaian deklarasi, jumlah dan karakteristik laporan konflik kepentingan, status mitigasi, ketepatan waktu penyelesaian, efektivitas pengendalian, serta isu yang memerlukan eskalasi. Hasil pemantauan menjadi bahan perbaikan kebijakan dan penguatan manajemen risiko Kementerian.
   3. Inspektorat Jenderal melakukan koordinasi dan pengawasan atas pelaksanaan penguatan integritas secara berkala setiap triwulan, serta melaporkan kepada Menteri.

E. Dokumentasi dan Kerahasiaan

   Setiap proses deklarasi, pelaporan, penilaian, mitigasi, dan tindak lanjut konflik kepentingan wajib didokumentasikan dan dikelola secara tertib. Informasi yang bersifat rahasia dan/atau memuat data pribadi hanya dapat diakses oleh pihak tertentu.

BAB IV
PENUTUP

Pedoman penguatan integritas ini diharapkan dapat memberikan standar operasional yang baku dan sistem pencegahan yang kuat guna menjamin keobjektifan setiap keputusan publik, mencegah potensi tindak pidana korupsi dan penyalahgunaan wewenang, serta mewujudkan lingkungan kerja Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional, akuntabel, transparan, dan berintegritas tinggi.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI