

PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 15 TAHUN 2015
TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan kondisi yang bebas dari konflik kepentingan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Sosial tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan;
- 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 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. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
4. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
5. Peraturan Menteri Sosial Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial;

MEMUTUSKAN :

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

Pasal 1

- (1) Pedoman penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial merupakan kerangka acuan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- (2) Pedoman penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Atasan langsung Aparatur Sipil Negara melakukan pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan pedoman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1).

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 SEPTEMBER 2015

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 14 SEPTEMBER 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 1371

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK
INDONESIA

NOMOR : 15 TAHUN 2015

TENTANG : PEDOMAN PENANGANAN
KONFLIK KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN
SOSIAL.

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), peningkatan pelaksanaan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial, dan dalam rangka penciptaan lingkungan kerja yang bebas dari korupsi, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya konflik kepentingan dari Aparatur Sipil Negara dalam pengambilan keputusan atau dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu diperlukan pedoman bagi seluruh Aparatur Sipil Negara dalam penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial.

Penyusunan pedoman penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Sosial mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang menyangkut pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Sosial, upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, pelaksanaan reformasi birokrasi, dan mengikuti pedoman yang diatur di dalam Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara dari Komisi Pemberantasan Korupsi dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.

2. Tujuan

Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan bertujuan sebagai berikut:

- a. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi konflik kepentingan;
- b. meningkatkan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kerugian negara;
- c. meningkatkan integritas; dan
- d. meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Pengertian

Konflik Kepentingan adalah situasi dimana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial yang diberikan kewenangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

B. Konflik Kepentingan

1. Bentuk Konflik Kepentingan

Bentuk konflik kepentingan berupa situasi yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial:

- a. menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya;
- b. menggunakan aset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- e. dalam proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. menyalahgunakan jabatan;
- g. menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
- h. menerima tawaran pembelian saham pihak masyarakat; dan
- i. menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

2. Jenis Konflik Kepentingan

Jenis konflik kepentingan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial sebagai berikut:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan dan/atau pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
- d. pemilihan rekan kerja;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;

- f. menggunakan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
- h. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur; dan
- i. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas suatu yang dinilai.

3. Sumber Konflik Kepentingan

Sumber konflik kepentingan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial sebagai berikut:

- a. kekuasaan dan kewenangan yang diperoleh dari ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. rangkap jabatan, dimana seorang Aparatur Sipil Negara menduduki jabatan 2 (dua) atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
- c. hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- d. gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, dan fasilitas lainnya;
- e. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Aparatur Sipil Negara yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada;

- f. kepentingan pribadi (*vested interest*), yaitu keinginan/kebutuhan seorang Aparatur Sipil Negara mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

C. Jenis Konflik Kepentingan

Jenis konflik kepentingan yang terjadi antara lain:

1. proses pembuatan kebijakan Aparatur Sipil Negara yang berpihak kepada suatu pihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
2. proses pengeluaran izin oleh penyelenggara negara kepada suatu pihak yang mengandung unsur ketidakadilan atau pelanggaran terhadap persyaratan ataupun pelanggaran terhadap hukum;
3. proses pengangkatan/mutasi/promosi berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial;
4. proses pemilihan rekanan kerja pemerintah berdasarkan keputusan Aparatur Sipil Negara yang tidak profesional;
5. proses pelayanan publik yang mengarah pada komersialisasi pelayanan; dan
6. tendensi untuk menggunakan aset dan informasi penting negara untuk kepentingan pribadi.

D. Prinsip Dasar Penanganan Konflik Kepentingan

Penanganan konflik kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi, dan budaya. Adapun prinsip dasar yang terkait dengan keempat hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengutamakan Kepentingan Publik

Yang dimaksud dengan mengutamakan kepentingan publik dimana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial harus:

- a. memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b. dalam pengambilan keputusan memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun politik, etnisitas, dan keluarga;
- c. tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat konflik kepentingan, maka tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
- d. menghindari dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh *inside information* atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;
- e. tidak mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya, termasuk mendapatkan informasi tertentu dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

2. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan

Yang dimaksud dengan menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan, dimana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial harus:

a. bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus mentaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak, dan memiliki integritas;

b. mengungkapkan dan mendeklarasikan kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;

c. menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya konflik kepentingan yang terjadi;

d. menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai dengan hukum yang ada;

e. dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya sesuai dengan aturan hukum yang ada.

3. Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

Yang dimaksud dengan mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan, dimana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial harus:

a. menjaga integritas sehingga menjadi teladan bagi Aparatur Sipil Negara lainnya dan masyarakat;

- b. dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan jabatan sehingga dapat menghindari terjadinya konflik kepentingan;
 - c. bertanggung jawab untuk menyelesaikan konflik kepentingan yang terjadi;
 - d. menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan konflik kepentingan.
4. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran Terhadap Konflik Kepentingan

Untuk menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan dilaksanakan dengan:

- a. tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan konflik kepentingan secara efektif;
- b. terciptanya iklim yang mendorong Aparatur Sipil Negara untuk mengungkapkan dan membahas konflik kepentingan yang terjadi;
- c. terciptanya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus; dan
- d. terlaksananya pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan dan kode etik lembaga.

E. Tahapan Dalam Penanganan Konflik Kepentingan

1. Penyusunan Kerangka Kebijakan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan konflik kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

- a. pendefinisian konflik kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas lembaga dan individu;

- b. komitmen pimpinan dalam penerapan kebijakan konflik kepentingan;
- c. pemahaman dan kesadaran yang baik tentang konflik kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan konflik kepentingan;
- d. keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan konflik kepentingan;
- e. keterlibatan *stakeholder* dalam penanganan konflik kepentingan;
- f. pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan konflik kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi diatas.

2. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kategori konflik kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan konflik kepentingan sesuai dengan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Sosial. Identifikasi tentang situasi konflik kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Aparatur Sipil Negara dapat menimbulkan konflik kepentingan.

3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan

Kebijakan konflik kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

- a. penyusunan kode etik;
- b. pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi konflik kepentingan;

c. deklarasi konflik kepentingan dengan cara sebagai berikut:

- 1) pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Pejabat atau pegawai Kementerian Sosial.
- 2) pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal; dan
- 3) pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat konflik kepentingan dan bagaimana menanganinya.

d. dukungan kelembagaan dalam bentuk:

- 1) dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui; dan
- 2) pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar lembaga yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana lembaga tersebut mengidentifikasi dan menangani konflik kepentingan.

4. Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan

Untuk menangani konflik kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila seorang Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial berada dalam situasi konflik kepentingan.

Penyiapan tindakan-tindakan tersebut diperlukan sebagai langkah lanjutan setelah Aparatur Sipil Negara melaporkan situasi konflik kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidak menjamin bahwa Aparatur Sipil Negara tersebut telah keluar dari situasi konflik kepentingan. Selain itu penyiapan tindakan ini juga diperlukan pada saat konflik kepentingan telah terjadi walaupun tanpa adanya pelaporan dari yang bersangkutan.

Serangkaian tindakan yang dapat disiapkan sebagai langkah lanjutan dalam menangani konflik kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman oleh Aparatur Sipil Negara antara lain sebagai berikut:

- a. pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi dalam jabatannya;
- b. penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan dimana Aparatur Sipil Negara memiliki kepentingan;
- c. membatasi akses Aparatur Sipil Negara atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
- d. mutasi Aparatur Sipil Negara ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan;
- e. mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan;
- f. pengunduran diri Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial dari jabatan yang menyebabkan konflik kepentingan; dan
- g. pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

F. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penanganan Konflik Kepentingan

1. Komitmen dan Keteladanan Pimpinan

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui konflik-konflik kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang Aparatur Sipil Negara, akan tetapi lembaga-lembaga publik harus bertanggung jawab atas pelaksanaan atau implementasi kebijakan penanganan konflik kepentingan. Untuk itu diperlukan komitmen dan keteladanan pimpinan dalam penanganan kasus-kasus konflik kepentingan.

Para pimpinan atau atasan wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai, dan berbagai faktor lain.

2. Partisipasi dan Keterlibatan Para Pejabat atau Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Sosial

Implementasi kebijakan untuk mencegah konflik kepentingan membutuhkan keterlibatan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial. Para Aparatur Sipil Negara harus sadar dan paham tentang isu konflik kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya konflik kepentingan.

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial dapat dilakukan antara lain dengan:

- a. mempublikasikan kebijakan konflik kepentingan;
- b. secara berkala mengingatkan Aparatur Sipil Negara adanya kebijakan konflik kepentingan;

- c. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
- d. memberi pengarahan tentang bagaimana menangani konflik kepentingan; dan
- e. memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan konflik kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

3. Perhatian Khusus atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi konflik kepentingan.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain:

- a. perangkapan jabatan;
- b. hubungan afiliasi;
- c. gratifikasi;
- d. pekerjaan tambahan;
- e. informasi orang dalam;
- f. keterlibatan dalam pengadaan barang dan jasa;
- g. tuntutan keluarga dan komunitas;
- h. kedudukan di organisasi-organisasi lain; dan
- i. kegiatan setelah selesai masa jabatan.

4. Langkah-Langkah Preventif

Berbagai langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi konflik kepentingan.

Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Sosial dalam pengambilan keputusan:

- a. agenda rapat yang akan diadakan perlu disampaikan kepada Aparatur Sipil Negara sebelum pelaksanaan rapat agar mengidentifikasi dan menangani situasi konflik kepentingan pada tahap awal.
- b. adanya tata tertib rapat yang mengatur tata cara penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan rapat dimana Aparatur Sipil Negara tersebut berada didalam situasi konflik kepentingan.

Langkah-langkah preventif tersebut akan tumbuh dalam suatu budaya organisasi yang terbuka, dimana dimungkinkan pembahasan masalah-masalah konflik kepentingan secara bebas diantara para Aparatur Sipil Negara dan pihak-pihak lain yang mempunyai perhatian pada masalah konflik kepentingan.

5. Pencegahan Kebijakan Konflik Kepentingan

Penegakan kebijakan konflik kepentingan tidaklah mudah, agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif maka perlu ada:

- a. sanksi yang memadai;
- b. mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada; dan
- c. instrumen penanganan konflik kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

6. Pemantauan dan Evaluasi

Kebijakan konflik kepentingan juga perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Bila perlu, kebijakan tersebut dapat diubah atau dikembangkan.

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA