



BUPATI PANGANDARAN  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI PANGANDARAN  
NOMOR 55 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN PANGANDARAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI PANGANDARAN,

- Menimbang : a. bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme adalah karena terjadinya benturan kepentingan yang dilakukan oleh penyelenggara negara sehingga berpengaruh terhadap profesionalitas, netralitas dan kinerja pegawai dalam mengemban tugas;
- b. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik, bebas dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta mencegah dan mengatasi benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu disusun suatu pedoman sebagai acuan bagi perangkat daerah dan pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pangandaran dalam menangani benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran.
- 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pangandaran di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5363);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 65);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 6 Tahun 2015 tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2015 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 6);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2016 Nomor 31, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 6 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2018 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 6);
13. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran (Berita Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2016 Nomor 44), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 58 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran (Berita Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2018 Nomor 58);
14. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 28 Tahun 2018 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran (Berita Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2018 Nomor 28).

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PANGANDARAN**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pangandaran;
2. Bupati adalah Bupati Pangandaran;
3. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Pangandaran;
4. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
5. Benturan kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi/golongan/pihak lain terhadap kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai kewenangannya;

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
7. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan/kelompok/golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
8. Korupsi adalah perbuatan yang secara melawan hukum dilakukan untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara;
9. Kolusi adalah permufakatan atau kerjasama secara melawan hukum antar Penyelenggara Negara atau antara Penyelenggara Negara dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan/atau negara;
10. Nepotisme adalah setiap perbuatan penyelenggara negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara;
11. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya.
12. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bertugas dan/atau secara administratif berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran;
13. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat eselon II dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran;
14. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah

## Pasal 2

- (1) Guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, setiap Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran wajib melakukan identifikasi potensi benturan kepentingan serta merancang rencana kegiatan penanganannya.
- (2) Identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh :
  - a. Pemerintah Daerah selaku penyelenggara negara yang memangku kewenangan strategis dalam mengambil kebijakan terkait Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
  - b. Seluruh Perangkat Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator di bawahnya selaku pejabat pengemban tugas manajerial tingkat operasional.

- (3) Setiap Perangkat Daerah wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh pegawai di lingkungannya.

### Pasal 3

Ketentuan mengenai pedoman penanganan benturan kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Pasal 4

Identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya yang dilakukan oleh Perangkat Daerah didokumentasikan sesuai Peraturan Bupati ini.

### Pasal 5

- (1) Setiap perangkat daerah wajib melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya.
- (2) Inspektorat melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan penanganan Benturan Kepentingan.

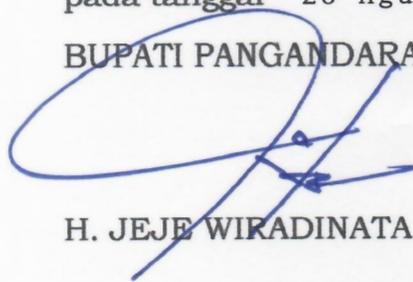
### Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

Agar Setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pangandaran.

Ditetapkan di Parigi  
pada tanggal 26 Agustus 2019

BUPATI PANGANDARAN,



H. JEJE WIRADINATA

Diundangkan di Parigi  
pada tanggal 26 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN,



H. KUSDIANA

BERITA DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN  
TAHUN 2019 NOMOR : 55

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

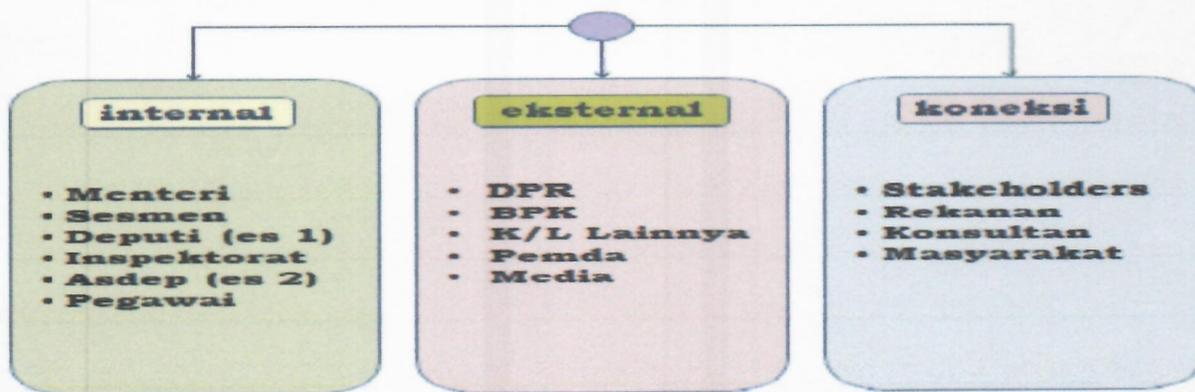
**A. Latar Belakang**

Pemerintah Kabupaten Pangandaran secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju ke arah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan memegang prinsip nilai-nilai budaya organisasi yaitu integritas, profesional dan akuntabel (IPA) dan mengimplementasikannya secara seksama, diharapkan Pemerintah Kabupaten Pangandaran menjadi organisasi yang mampu menjadi penggerak reformasi birokrasi bagi lembaga pemerintah. Pemerintah Kabupaten Pangandaran berharap dapat menjadi rujukan bagi lembaga pemerintah daerah lainnya dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik dan akuntabel.

Dalam membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan, Pemerintah Kabupaten Pangandaran tidak lepas dari interaksi dengan pihak eksternal dan mengikat jalinan hubungan korelasi dengan pihak lainnya. Untuk itu, guna menjaga sikap profesionalitas, maka dipandang perlu adanya aturan baku yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan para pemangku kepentingan yang sesuai dengan nilai kejujuran, objektivitas, dan budaya IPA. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran maupun dengan pihak eksternal lainnya.

Dibeberapa tempat seringkali dijumpai adanya pejabat publik yang memiliki kewenangan membuat kebijakan, namun pada kenyataannya kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan ketentuan atau berkualitas rendah. Hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh kepentingan pribadi atau golongan atau adanya penerimaan gratifikasi yang menyebabkan keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat publik dimaksud tidak berkualitas, tidak akuntabel atau bahkan berdampak merugikan pihak tertentu.

Gambar 1



Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam bahkan negatif terhadap penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Pangandaran menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit organisasi maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik yang didasari pada etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Peraturan Bupati Pangandaran tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran, yang dipadukan dengan nilai-nilai organisasi Pemerintah Kabupaten Pangandaran.

## **B. Maksud, Tujuan dan Manfaat**

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi perangkat daerah maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh Perangkat Daerah maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran dalam :
  - a. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat/Pegawai yang bersangkutan;
  - b. menegakkan integritas;
  - c. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dan mencegah timbulnya kerugian negara; dan
  - d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

## **BAB II**

### **BENTURAN KEPENTINGAN**

#### **A. Pengertian**

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Atau dengan pengertian lain yaitu situasi dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

#### **B. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan**

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah antara lain:

1. Situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Daerah atau Perangkat Daerah yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
4. Situasi dimana Pejabat/Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
5. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
6. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
7. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
8. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran.
9. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
10. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Pemerintah Daerah, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah.
11. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan Antara Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya di Pemerintah Daerah.

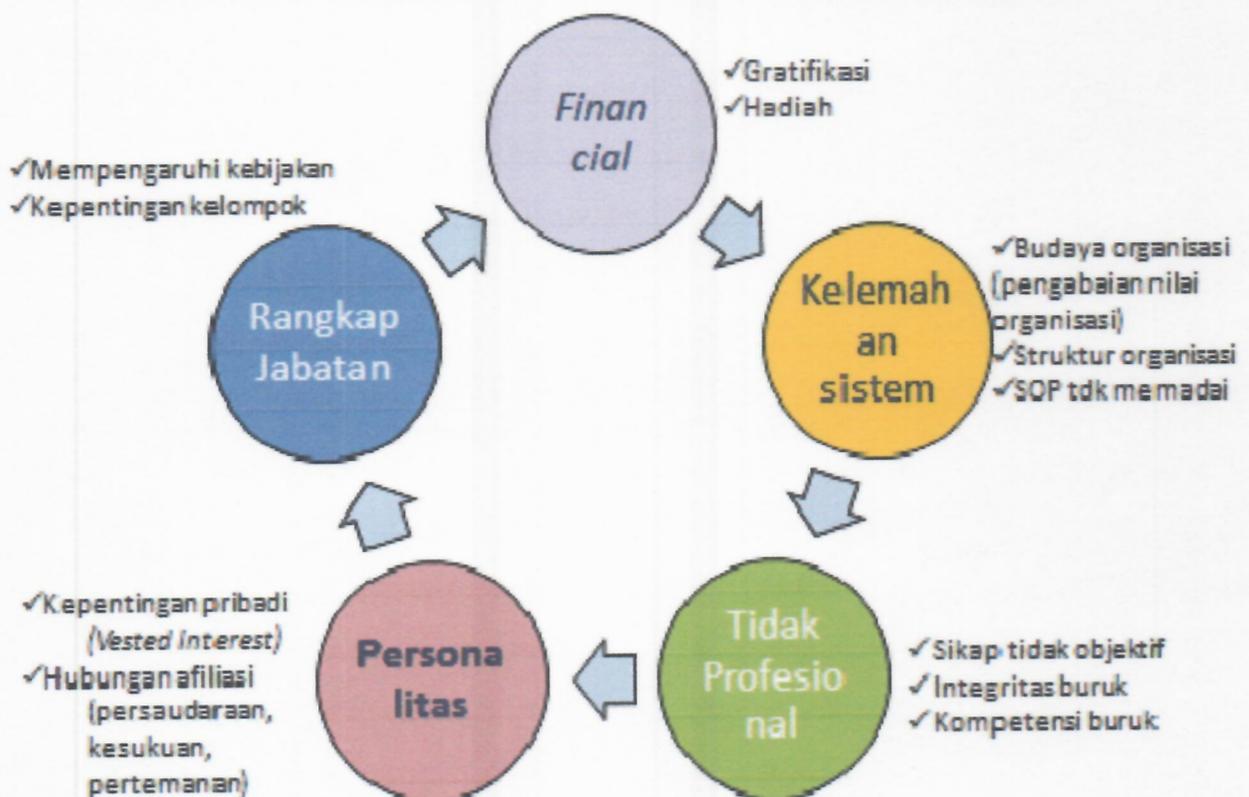
### C. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pejabat/Pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
2. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian dalam bentuk uang, barang, diskon/rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya berbentuk hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah terkait dengan wewenang/jabatannya di Pemerintah Daerah, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme.
3. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi.
4. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
5. Perangkapan jabatan, yaitu Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

Gambar 2

### Sumber Penyebab Benturan Kepentingan



#### **D. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya**

Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya benturan kepentingan. Selanjutnya, atasan atau petugas yang menerima laporan akan adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Seluruh Perangkat Daerah diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon I) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon II dan eselon III di bawahnya). Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

<b>No.</b>	<b>Uraian Benturan Kepentingan</b>	<b>Pejabat / Pegawai Terkait</b>	<b>Penyebab</b>	<b>Prosedur Penanganan / Pencegahan</b>

Pengisian tabel identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran pada setiap perangkat daerah, dilaksanakan sebagaimana contoh sebagaimana tercantum dalam Bab VI.

### **BAB III**

## **PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

### **A. Prinsip Dasar**

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Pejabat/Pegawai yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya pimpinan memutuskan bahwa petugas yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terhadap penugasan yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka Pimpinan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Pejabat/Pegawai yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung.
3. Pejabat/Pegawai juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan Langsung atau pejabat berwenang.
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pejabat/Pegawai dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Pemerintah Daerah yang mengatur mengenai hal tersebut.

### **B. Faktor Pendukung**

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Pemimpin.
2. Partisipasi dan keterlibatan para penyelenggara negara.
3. Perhatian khusus atas hal tertentu.
5. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.
6. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
7. Pemantauan dan Evaluasi.

### **C. Mekanisme Penanganan**

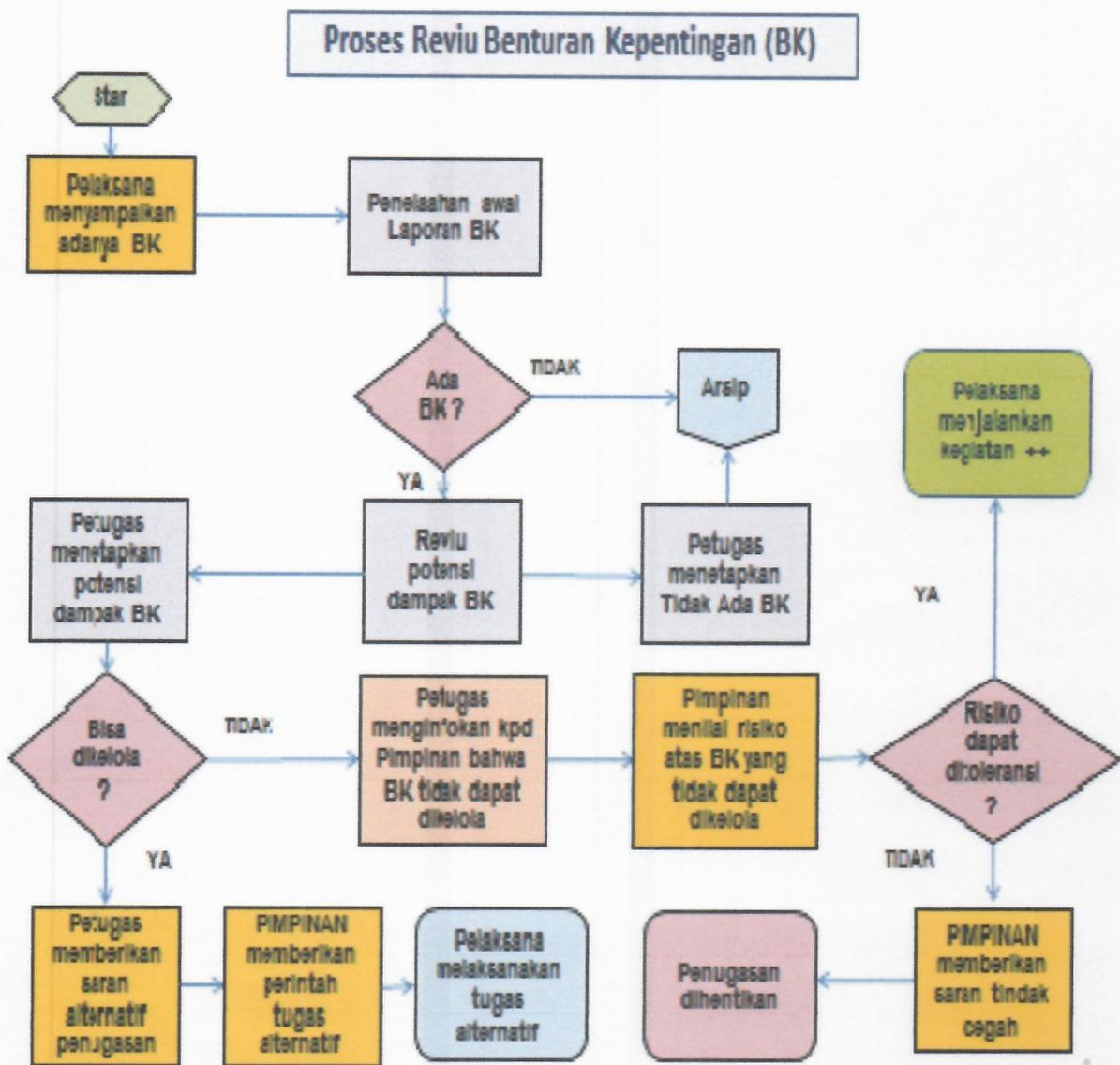
Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung atau Petugas yang melakukan reuiu potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai yang

terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung. Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

Gambar 3.



Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:

- (1) Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;
- (2) Selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- (3) Atasan langsung atau petugas penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola;

- (4) Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;
- (5) Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;
- (6) Selanjutnya Pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan Pimpinan dimonitor pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System*.

Pelaporan melalui *Whistleblowing System (WBS)* dilakukan apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai atau pihak-pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Pemerintah Daerah. Pelapor menggunakan fasilitas WBS yang ada di situs Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran.

**D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan**

Setiap Pejabat/Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

## **BAB IV**

### **PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN**

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan berikut:
  - a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
  - b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Pemerintah Daerah;
  - c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
  - e. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
  - f. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai dan atau di luar Pemerintah Daerah;
  - g. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
  - h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
  - i. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
  - j. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah.
  - k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.
2. Pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP).

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP). Dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

3. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan.

Kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Benturan Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu, perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan adanya Benturan Kepentingan tersebut. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

Laporan Benturan Kepentingan	
<p>Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan Kepentingan di tempat</p> <p>Merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor .... Tahun .... tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:</p>	
Nama	: ..... <table border="1" style="float: right; width: 50px; height: 20px; text-align: center; font-size: 8px;">*)</table>
Jabatan	: .....
Perangkat daerah	: .....
Uraian benturan kepentingan	: .....
Penyebab	: .....
Prosedur/Penanganannya	: .....
<p>Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.</p>	
<p>Jakarta, ..... 20.. Penelaah,</p>	<p>Jakarta, ..... 20.. Pelapor,</p>
<p>_____</p>	<p>_____</p>
<p>*) diberi tanda v bila telah benar</p>	

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan.

Setiap pejabat atau penyelenggara negara dan pegawai wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Disamping itu setiap pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.

Para Pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para Pegawai di lingkungan perangkat daerahnya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.

5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan.

Penyelenggara Negara wajib menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang wajib dikedepankan.

## **BAB V**

### **MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

Monitoring dan evaluasi atas Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing Perangkat Daerah melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Daerah melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh perangkat daerah untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Menjelaskan tentang tujuan monitoring penanganan Benturan Kepentingan yang dilakukan yaitu antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, memberikan masukan tentang kebutuhan yang diperlukan, mendapatkan gambaran tingkat capaian/perkembangan, metode yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan, tambahan informasi tentang adanya kesulitan dan hambatan selama kegiatan, dan memberikan umpan balik bagi sistem yang dibangun.

#### 2. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi perangkat daerah atau Pemerintah Daerah.

#### 3. Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu dengan pendekatan sistem. Oleh karena itu rekomendasi hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan diarahkan pada upaya perbaikan sistem, sehingga setiap kejadian yang menimbulkan Benturan Kepentingan dapat diantisipasi dengan baik dan dapat meminimalisasi timbulnya kejadian yang berulang di waktu akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signifikan dari adanya Benturan Kepentingan.

#### 4. Waktu dan Jadwal

Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan berasal dari personil Inspektorat Kabupaten Pangandaran.

#### 5. Pelaporan

Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di Perangkat Daerah sekurang-kurangnya menyajikan informasi mengenai:

- a. Apakah perangkat daerah telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?;

- b. Apakah perangkat daerah telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?;
- c. Apakah perangkat daerah telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?;
- d. Apakah perangkat daerah telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;
- e. Apakah Perangkat Daerah telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?

Inspektorat menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut disampaikan kepada pimpinan perangkat daerah sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

## BAB VI

### CONTOH PENGISIAN TABEL IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PANGANDARAN

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
1	2	3	4	5
1	Pejabat yang melakukan Evaluasi juga melakukan pembinaan di instansi pemerintah yang sama.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan dan evaluasi;</li> <li>• Penguatan mekanisme supervisi, reviu dan penelaahan Tim Panel yang transparan;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independennya;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
2	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja Pimpinan.	Pimpinan dan Pejabat terkait	<i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang, tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Meningkatkan kualitas <i>Quality Assurance</i>;</li> </ul>
3	Penetapan prioritas daerah pembinaan dipengaruhi oleh "kualitas layanan" daerah dan kemudahan akses.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , penyalahgunaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan;</li> </ul>

			an wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan RB di daerah.</li> </ul>
4	Perencanaan / Pengadaan CPNS yang kurang objektif, transparan dan akuntabel	Pimpinan dan Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , tekanan politik,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penetapan formasi di QA;</li> <li>• Pemisahan fungsi Pejabat penyusun formasi dan pereviu/QA penetapan formasi;</li> <li>• Menyusun SOP Penetapan formasi dan SOP reviu/QA atas penetapan formasi;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independennya;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
5	Perencanaan / Penetapan Organisasi K/L dan Pemda tidak objektif, transparan dan akuntabel.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Sistem Penilaian Kelayakan Organisasi yang belum transparan, peluang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan pedoman penilaian/</li> <li>• audit kelayakan organisasi;</li> <li>• Pemutakhiran SOP penetapan organisasi;</li> </ul>

			<p>penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i>, tekanan politik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemisahan fungsi Pejabat penilai dan pereviu/QA atas kelayakan organisasi;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensian nya;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap Pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
6	<p>Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan atau profesional yang menguntungkan pihak tertentu.</p>	<p>Pimpinan dan Pejabat terkait</p>	<p>Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, potensi gratifikasi, <i>vested interes</i>, penyalahgunaan wewenang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengadaan B/J sesuai ketentuan;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independenannya;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• <i>Probitiy audit</i>;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>

7	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
8	PFA melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di perangkat daerah.	PFA, Pimpinan	Kekurangan SDM pengelola keuangan yang handal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM perangkat daerah ybs);</li> <li>• Pemisahan fungsi antara PFA yg ditugaskan sbg pengelola keuangan dgn auditor yg mengaudit keuangan perangkat daerah ybs;</li> <li>• Deklarasi PFA yg diperbantukan.</li> </ul>
9	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar.	PFA, Pimpinan	Ketiadaan kode etik pegawai yang mengatur <i>outside employment</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyempurnakan kode etik yang mengatur <i>outside employment</i>;</li> <li>• Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai;</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
10	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur	PFA, Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan.</li> </ul>
11	Rekomendasi dengan dipengaruhi hubungan afiliasi.	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piagam Audit (<i>Audit harter</i>);</li> <li>• Komitmen pimpinan.</li> </ul>
12	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas dan pelaksanaan RDK yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional.		Hubungan afiliasi, <i>vested interes</i> , penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset;</li> <li>• Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya;</li> <li>• Keteladanan Pimpinan;</li> <li>• Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
13	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan.	Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan afiliasi (pertemanan)</li> <li>• Tekanan pimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan</li> <li>• Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi;</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.</li> </ul>
14	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain.	PFA, Pimpinan	Kepentingan golongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan pendanaan kegiatan non-budgeter yang transparan dan akuntabel;</li> <li>• Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi;</li> <li>• Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.</li> </ul>

*Keterangan:*

*PFA =Pejabat Fungsional Auditor*

BUPATI PANGANDARAN,

H. JEJE WIRADINATA

Diundangkan di Parigi  
pada tanggal 26 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN,

H. KUSDIANA

BERITA DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN  
TAHUN 2019 NOMOR : 55