



**BERITA DAERAH KOTA BOGOR**

**Nomor 26 Tahun 2019**

**Seri E Nomor 22**

**PERATURAN WALI KOTA BOGOR  
NOMOR 26 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN**

**Diundangkan dalam Berita Daerah Kota Bogor**

**Nomor 22 Tahun 2019**

**Seri E**

**Tanggal 24 April 2019**

**SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,**

**Ttd.**

**ADE SARIP HIDAYAT  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19600910 198003 1 003**

*Wali Kota Bogor*  
*Provinsi Jawa Barat*

**PERATURAN WALI KOTA BOGOR  
NOMOR 26 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALI KOTA BOGOR,**

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan, sehingga perlu disusun pengaturan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;

- Mengingat** : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
7. 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);
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. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
12. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2016 Nomor 7 Seri D);
13. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 8 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2017 Nomor 5 Seri E);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Bagian Kesatu  
Pengertian**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bogor.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di Daerah Kota.

3. Wali Kota adalah Wali Kota Bogor.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Bogor.
6. Inspektur adalah Inspektur Kota Bogor.
7. Benturan kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menghilangkan 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.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
9. Pejabat adalah pegawai ASN yang memiliki jabatan pada instansi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
10. Atasan Langsung bagi pegawai ASN adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
11. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan, maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah Kota.

## **Bagian Kedua Maksud, Tujuan, dan Manfaat**

### **Pasal 2**

Maksud Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

### **Pasal 3**

Tujuan Peraturan Wali Kota ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah maupun pejabat/pegawai ASN dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan.

### **Pasal 4**

Manfaat Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah maupun pejabat/pegawai ASN dalam:

- a. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat/pegawai ASN yang bersangkutan;
- b. menegakkan integritas;
- c. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan mencegah timbulnya kerugian daerah;
- d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

## **BAB II BENTURAN KEPENTINGAN**

### **Bagian Kesatu Bentuk Situasi**

### **Pasal 5**

Bentuk situasi benturan kepentingan antara lain:

- a. situasi yang menyebabkan pegawai ASN menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
- b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset Pemerintah Daerah Kota untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/Pemerintah Daerah Kota dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- d. situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Daerah Kota atau Perangkat Daerah yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi di mana pegawai ASN memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
- f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- g. situasi di mana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi, di mana obyek tersebut merupakan hasil dari pihak penilai;
- h. situasi di mana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan;
- i. situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;

- k. situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Pemerintah Daerah Kota, keistimewaan, maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota;
- l. situasi di mana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pejabat/pegawai Pemerintah Daerah Kota/pegawai ASN dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pejabat/pegawai ASN sehubungan dengan jabatannya pada Pemerintah Daerah Kota.

## **Bagian Kedua Sumber Penyebab**

### **Pasal 6**

Sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan antara lain:

- a. hubungan afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah Kota, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- b. 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 pegawai ASN terkait dengan wewenang/jabatannya di Pemerintah Daerah Kota, sehingga dapat menimbulkan benturan kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;

- c. kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pegawai ASN yang disebabkan karena aturan, struktur, dan budaya organisasi;
- d. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan pejabat/pegawai ASN mengenai suatu hal yang bersifat pribadi;
- e. penyalahgunaan wewenang yaitu pegawai ASN membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- f. perangkapan jabatan yaitu pegawai ASN memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.

### **Bagian Ketiga** **Identifikasi Potensi dan Penanganannya**

#### **Pasal 7**

- (1) Pejabat/Pegawai ASN yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya suatu benturan kepentingan.
- (2) Atasan atau petugas yang menerima laporan tentang adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

- (3) Seluruh Perangkat Daerah melaksanakan identifikasi potensi benturan kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, baik di tingkat strategis (Eselon II) maupun di tingkat manajerial operasional (Eselon III, Eselon IV, dan di bawahnya).
- (4) Hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dituangkan dalam format sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

## **BAB III PENANGANAN SITUASI**

### **Bagian Kesatu Prinsip Dasar**

#### **Pasal 8**

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

- a. pegawai ASN 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;
- b. pegawai ASN yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada atasan langsungnya;
- c. pegawai ASN yang dirinya berpotensi dalam situasi benturan kepentingan 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;

- d. perangkapan jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan oleh pegawai ASN dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kedua Faktor Pendukung**

### **Pasal 9**

Untuk mendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan, setiap Perangkat Daerah agar menerapkan hal-hal sebagai berikut:

- a. komitmen dan keteladanan pemimpin;
- b. partisipasi dan keterlibatan seluruh pejabat/pegawai ASN;
- c. perhatian khusus atas hal tertentu;
- d. beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi benturan kepentingan;
- e. penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
- f. pemantauan dan evaluasi.

## **Bagian Ketiga Mekanisme Penanganan**

### **Pasal 10**

- (1) Apabila terjadi situasi benturan kepentingan, maka pejabat/pegawai ASN melaporkan hal tersebut melalui:
  - a. atasan langsung; dan
  - b. Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*).
- (2) Bagan prosedur penanganan benturan kepentingan tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

## **BAB IV SANKSI**

### **Pasal 11**

Setiap pejabat/pegawai ASN yang terbukti melakukan tindakan benturan kepentingan dan tidak melaporkannya diberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB V PENCEGAHAN**

### **Pasal 12**

Untuk menghindari terjadinya situasi benturan kepentingan pada pejabat/pegawai ASN dilakukan upaya-upaya pencegahan yang dapat ditempuh sebagai berikut:

- a. pemutakhiran kode etik dan aturan perilaku yang mengatur larangan sebagai berikut:
  1. dilarang turut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya benturan kepentingan;
  2. dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok, dan/atau pihak lain atas beban Pemerintah Daerah Kota;
  3. dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  4. dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Daerah Kota untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
  5. 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;
  6. dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pejabat/pegawai ASN dan/atau di luar Pemerintah Daerah Kota;

7. 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;
  8. dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan 1 (satu) atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah Kota;
  9. dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan 1 (satu) atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah Kota;
  10. dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah Kota/negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah Kota;
  11. dilarang dengan sengaja turut serta, baik langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah Kota, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama;
- b. pemutakhiran Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan apabila dihadapkan pada situasi kondisi benturan kepentingan;
- c. pengungkapan/deklarasi/pelaporan adanya benturan kepentingan yaitu 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, sehingga perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan terjadinya benturan kepentingan tersebut dengan contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini;

- d. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan yaitu setiap pejabat/pegawai ASN wajib untuk menjaga integritas, sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawaiASN lainnya serta para pemangku kepentingan, di samping itu setiap pejabat/pegawai ASN harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
- e. para pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para pegawai ASN di lingkungan Perangkat Daerahnya dalam rangka penanganan benturan kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, serta penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya benturan kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi benturan kepentingan;
- f. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan;
- g. Perangkat Daerah menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan, sehingga upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang dikedepankan.

## **BAB VI**

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

#### **Pasal 13**

- (1) Setiap Perangkat Daerah melakukan evaluasi internal secara berkala setiap awal tahun terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya pada tahun sebelumnya yang hasilnya dilaporkan kepada Wali Kota melalui Inspektur.
- (2) Inspektorat melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan penanganan benturan kepentingan.

**BAB VII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 14**

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bogor.

Ditetapkan di Bogor  
pada tanggal 24 April 2019

**WALI KOTA BOGOR,**  
**Ttd.**  
**BIMA ARYA**

Diundangkan di Bogor  
pada tanggal 24 April 2019

**SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,**  
**Ttd.**  
**ADE SARIP HIDAYAT**  
**BERITA DAERAH KOTA BOGOR**  
**TAHUN 2019 NOMOR 22 SERI E**

**Salinan sesuai dengan aslinya**  
**KEPALA BAGIAN HUKUM**  
**DAN HAK ASASI MANUSIA,**

**Ttd.**

**N. HASBHY MUNNAWAR, S.H, M.Si.**  
**NIP. 19720918199911001**

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA BOGOR

NOMOR : 26 Tahun 2019

TANGGAL : 24 April 2019

TENTANG : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Hasil Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan

Contoh dan format hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai ASN yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
1	2	3	4	5

Contoh identifikasi potensi benturan kepentingan yang terdapat di Pemerintah Daerah Kota sebagai berikut:

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai ASN 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> , dan penyalahgunaan wewenang	a. Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan, dan evaluasi. b. Penguatan mekanisme supervisi, reviu, dan penelaahan Tim Panel yang transparan. c. Keteladanan pimpinan.

				<p>d. Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen</i>-nya.</p> <p>e. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran.</p>
2	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja pimpinan	Pimpinan dan pejabat terkait	<i>Vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang, dan tekanan politik	<p>a. Keteladanan pimpinan.</p> <p>b. Meningkatkan kualitas <i>Quality Assurance (QA)</i>.</p>
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> , dan penyalahgunaan wewenang	<p>a. Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan.</p> <p>b. Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan Reformasi Birokrasi di Daerah Kota.</p>

1	2	3	4	5
4	Perencanaan/ Pengadaan CPNS yang kurang obyektif, transparan, dan akuntabel	Pimpinan dan pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hasil penetapan formasi di QA.</li> <li>b. Pemisahan fungsi pejabat penyusun formasi dan pe-reviu/QA penetapan formasi.</li> <li>c. Menyusun SOP penetapan formasi dan SOP reviu/QA atas penetapan formasi.</li> <li>d. Keteladanan pimpinn.</li> <li>e. Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen-</i> <i>nya</i>.</li> <li>f. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>

1	2	3	4	5
5	Perencanaan/ penetapan Perangkat Daerah tidak objektif, transparan, dan akuntabel	Pimpinan dan pejabat terkait	Sistem penilaian kelayakan organisasi yang belum transparan, peluang penerimaan gratifikasi, dan hubungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyusunan pedoman penilaian/ audit kelayakan organisasi.</li> <li>b. Pemutakhiran SOP penetapan organisasi.</li> <li>c. Pemisahan fungsi pejabat penilai dan pe-reviu/QA atas kelayakan organisasi.</li> <li>d. Keteladanan pimpinan.</li> <li>e. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen</i>-nya.</li> <li>f. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>

1	2	3	4	5
6	Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan atau profesional yang menguntungkan pihak tertentu	Pimpinan dan pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, potensi gratifikasi, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengadaan Barang/Jasa sesuai ketentuan.</li> <li>b. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen</i>-nya.</li> <li>c. Keteladanan pimpinan.</li> <li>d. <i>Probity Audit</i>.</li> <li>e. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>
7	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi	Pimpinan dan pejabat terkait	Hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemutakhiran SOP pemanfaatan aset.</li> <li>b. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen</i>-nya.</li> <li>c. Keteladanan pimpinan.</li> </ul>

				d. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
8	Pejabat Fungsional Auditor (PFA) melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di Perangkat Daerah	PFA dan pimpinan	Kekurangan SDM pengelola keuangan yang handal	<p>a. Program Diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM dari unit kerja yang bersangkutan).</p> <p>b. Pemisahan fungsi antara PFA yang ditugaskan sebagai pengelola keuangan dengan auditor yang mengaudit keuangan unit kerja yang bersangkutan.</p> <p>c. Deklarasi PFA yang diperbantukan.</p>

1	2	3	4	5
9	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar	PFA dan pimpinan	Ketiadaan kode etik pegawai yang mengatur <i>outside employment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyempurnakan kode etik yang mengatur <i>outside employment</i>.</li> <li>b. Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai.</li> <li>c. Pemberian sanksi dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>
10	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur	PFA dan pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan.
11	Rekomendasi dipengaruhi adanya hubungan afiliasi	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Piagam Audit (<i>Audit Charter</i>).</li> <li>b. Komitmen pimpinan.</li> </ul>
12	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa terdapat pertimbangan professional	PFA dan pimpinan	Kepentingan pribadi alasan penyerapan anggaran	Perencanaan perjalanan dinas yang akuntabel.

1	2	3	4	5
13	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan) dan tekanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan.</li> <li>b. Internalisasi nilai-nilai organisasi.</li> <li>c. Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.</li> </ul>
14	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain	PFA dan Pimpinan	Kepentingan golongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebijakan pendanaan <i>non budget</i> yang transparan dan akuntabel. Internalisasi nilai-nilai organisasi.</li> <li>b. Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.</li> </ul>

## B. Bagan Prosedur Pelaporan Benturan Kepentingan

Prosedur pelaporan benturan kepentingan dilaksanakan 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 menelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas, untuk selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola;
4. apabila 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 untuk selanjutnya 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 dan terhadap setiap keputusan yang telah disarankan pimpinan akan dimonitor pelaksanaannya.

C. Contoh Format Pelaporan Benturan Kepentingan

Contoh format pelaporan benturan kepentingan sebagai berikut:

Bogor,

Kepada

Yth. Pimpinan/Tim Penanganan  
Benturan Kepentingan

di

T e m p a t

Merujuk pada Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab, dan penanganannya sebagai berikut:

Nama : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

Uraian Benturan : .....

Kepentingan : .....



