



SALINAN

GUBERNUR JAWA BARAT

PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT

NOMOR 46 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN UMUM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan penyelenggara negara ;
- b. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi diperlukan pedoman yang membantu unit kerja dan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dalam memahami dan menangani benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 4 Juli 1950) jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Jakarta Raya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 15) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744) dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010)
2. 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 3841);

3. 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);
4. 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);
5. 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 diubah beberapa kali, 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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);
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 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 65);
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2017 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 211);

12. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 76 Tahun 2010 tentang Rencana Aksi Daerah Pemberantasan Korupsi (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 76 Seri E);
13. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 26 Tahun 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014 Nomor 26 Seri E);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT TENTANG PEDOMAN UMUM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Provinsi sebagai unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi
6. Inspektorat adalah Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
7. Penyelenggara Negara adalah Penyelenggara Negara pada Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

10. Benturan Kepentingan adalah Benturan yang timbul ketika kepentingan seseorang memungkinkan orang lain melakukan tindakan yang bertentangan dengan pihak tertentu, yang kepentingannya seharusnya dipenuhi oleh orang lain tersebut.

BAB II

PELAKSANAAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 2

- (1) Setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat wajib melakukan identifikasi potensi benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Sekretaris Daerah, para Asisten Sekretaris Daerah, para Kepala Perangkat Daerah, para Kepala Biro Sekretariat Daerah, selaku pemangku kewenangan strategis dalam mengambil kebijakan terkait penyelenggaraan pemerintahan daerah; dan
 - b. Seluruh unit kerja Jabatan Administrator dibawahnya selaku pejabat yang mengemban tugas manajerial tingkat operasional.
- (3) Setiap unit kerja wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh Pegawai ASN di lingkungannya.

Pasal 3

Ketentuan mengenai pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat tercantum pada Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 4

Identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya yang dilakukan oleh unit kerja didokumentasikan sesuai Peraturan Gubernur ini.

Pasal 5

- (1) Setiap unit kerja wajib melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya.

- (2) Inspektorat melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja dalam rangka penyelenggaraan penanganan Benturan Kepentingan.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 28 Juni 2018

Pj. GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd

MOCHAMAD IRIAWAN

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 28 Juni 2018

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA BARAT,

ttd

IWA KARNIWA

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2018 NOMOR 46

LAMPIRAN I PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT

NOMOR : 46 TAHUN 2018

TANGGAL : 28 Juni 2018

TENTANG : PEDOMAN UMUM PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH PROVINSI JAWA BARATBAB I
PENDAHULUAN

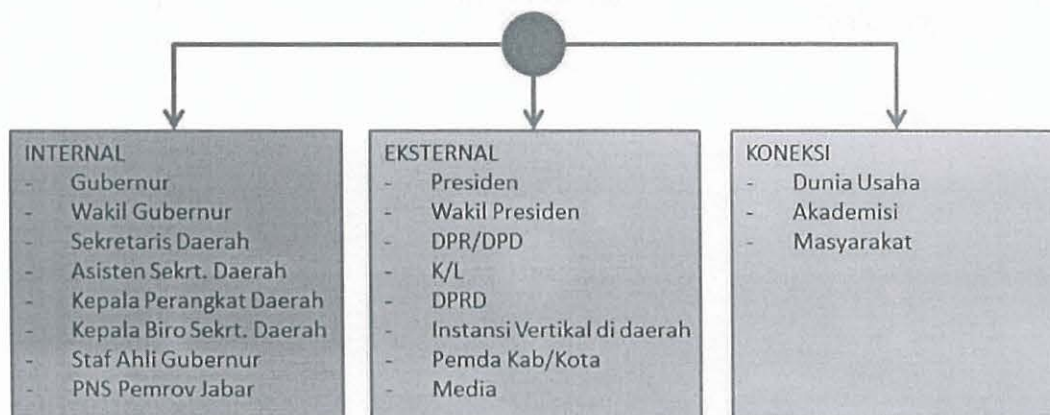
A. Latar Belakang

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat 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 dan mengimplementasikannya secara seksama, diharapkan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menjadi organisasi yang mampu menjadi penggerak reformasi birokrasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat berharap dapat menjadi rujukan bagi pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan proses bisnis yang baik dan akuntabel.

Dalam membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam proses bisnisnya, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat 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 kerja. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat Pemerintah Daerah maupun dengan pihak eksternal lainnya.

Di beberapa 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 Daerah Provinsi Jawa Barat menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit organisasi maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. 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 Daerah Provinsi Jawa Barat maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, yang dipadukan dengan nilai-nilai organisasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Menjadi kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Memberikan penjelasan agar tercipta keseragaman pemahaman dan tindakan bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan.
3. Memberikan manfaat bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat 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 kinerja Pejabat/ Pegawai.
 - c. Mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara.
 - d. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

- 1) Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya;
- 2) Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disebut Pegawai, yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang bekerja di lingkungan atau untuk Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- 3) Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat eselon II atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- 4) Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 5) Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

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 pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi pegawai Pemerintah Daerah antara lain:

1. Situasi yang menyebabkan 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/Pemerintah Daerah dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Daerah atau unit kerja yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.

5. Situasi dimana pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Pemerintah Daerah.
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
11. 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.
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pegawai Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya di Pemerintah Daerah.

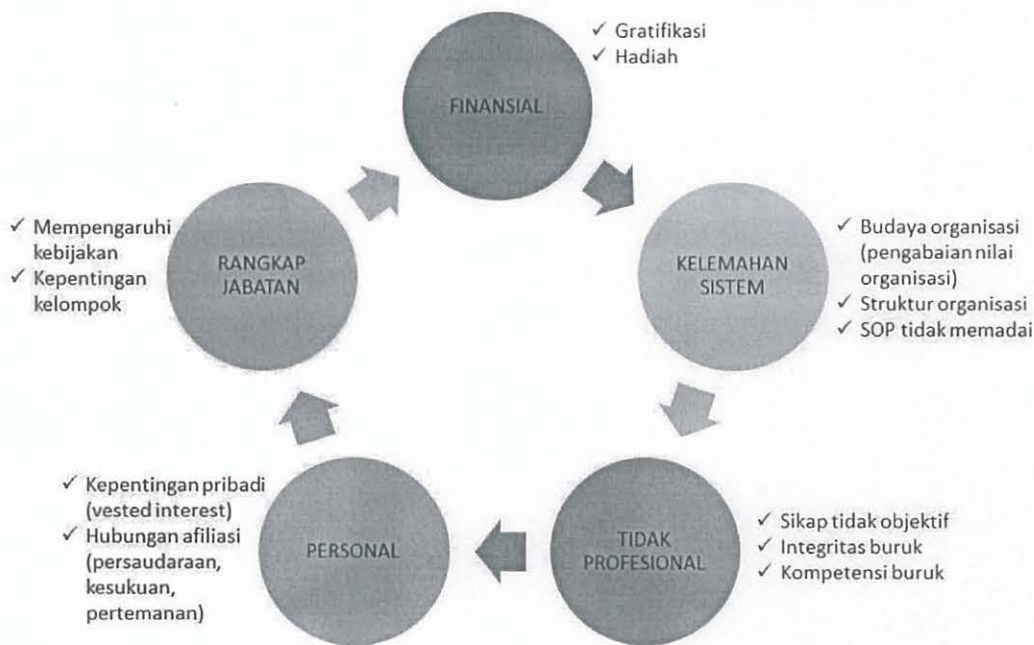
B. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. Kepentingan pribadi (*vested interest*) adalah keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan/atau bersifat hubungan afiliasinya/hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai, pejabat Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, dan pihak lain;
2. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan/kelompok/golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
3. 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, 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 terkait dengan wewenang/jabatannya, sehingga dapat menimbulkan benturan kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;
4. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi;
5. Perangkapan jabatan, yaitu 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



C. 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 unit kerja 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.

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan

Contoh identifikasi potensi benturan kepentingan yang ada di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat pada setiap Perangkat Daerah dan Biro terlampir pada Lampiran 2.

BAB III

PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. 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. 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. 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 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.
4. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.
5. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pemantauan dan evaluasi.

C. Mekanisme Penanganan

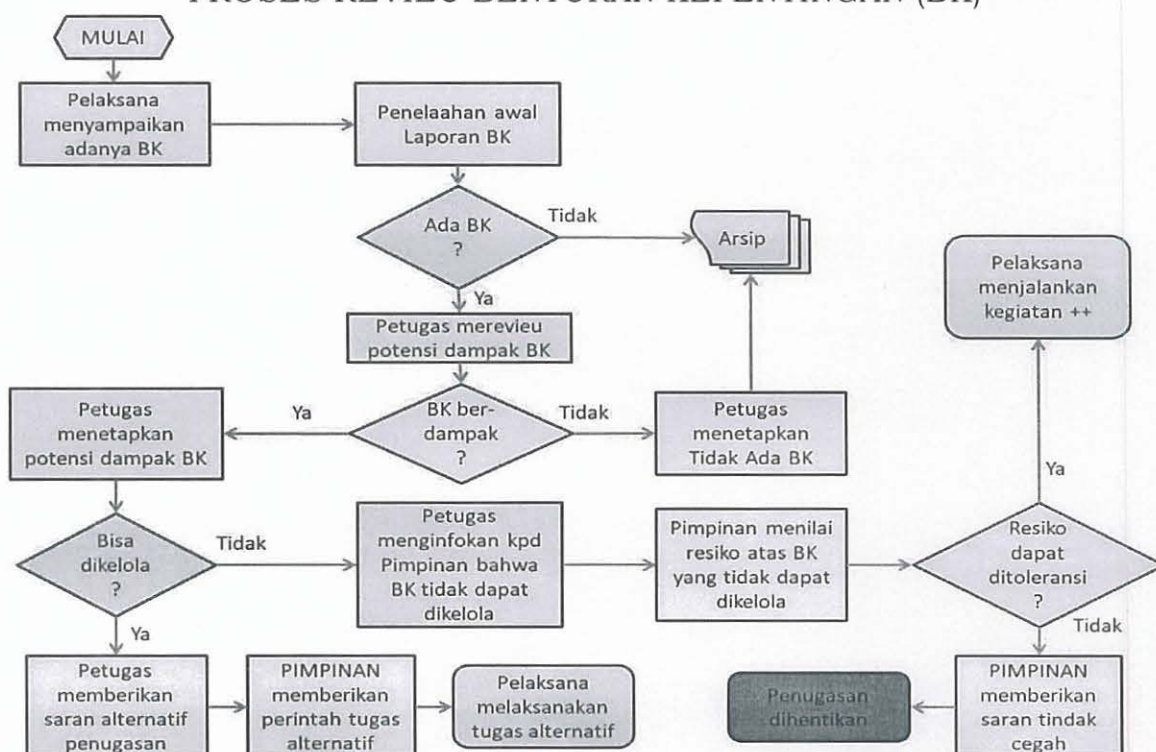
Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui atasan langsung atau petugas yang melakukan reviu potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah 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.

PROSES REVIEU BENTURAN KEPENTINGAN (BK)



Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

- Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;
- Selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- 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;
- Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada pimpinan;

- 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;
- 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 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, maka Pelapor menggunakan fasilitas WBS yang ada di situs Pemerintah Daerah.

D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

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

BAB IV

PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada 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 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 menentukan kebijakan / keputusan.
- 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

Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan Kepentingan
di tempat

Merujuk pada Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor ... Tahun 2017 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:

Nama	:	*)
Jabatan	:	
Unit Kerja	:	
Uraian Benturan Kepentingan	:	
Penyebab	:	
Prosedur/ Penanganannya	:	

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.
Bandung, 2... Bandung, 2...
Penelaah Pelapor

*) diberi tanda √ bila telah benar

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan
- Setiap pejabat atau penyelenggara negara dan pegawai wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Di samping 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 unit kerjanya 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

TATACARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

1. Setiap pemangku kepentingan yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pegawai pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
3. Atasan langsung tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan benturan kepentingan tersebut paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
4. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar, maka keputusan dan/atau tindakan pegawai yang dilaporkan tetap berlaku;
5. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut benar, maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut;
6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh unsur pengawasan.

BAB VI

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 unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 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.

- 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 unit kerja atau Pemerintah Daerah .

- 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.

- Waktu dan Jadwal

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

- Pelaporan

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

- a. Apakah unit kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?;
- b. Apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?;
- c. Apakah unit kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?;
- d. Apakah unit kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;
- e. Apakah unit kerja 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 unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

Pj. GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd

MOCHAMAD IRIAWAN

LAMPIRAN II PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT

NOMOR :
TANGGAL :
TENTANG : PEDOMAN UMUM PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

CONTOH IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT.

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, vested interest, penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none">- Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan dan evaluasi;- Penguatan mekanisme supervisi, reviu dan penelaahan Tim Panel yang transparan;- Keteladanan Pimpinan;- Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya;- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
2.	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja Pimpinan.	Pimpinan dan Pejabat terkait	vested interest, penyalahgunaan wewenang, tekanan politik	<ul style="list-style-type: none">- Keteladanan Pimpinan;- Meningkatkan kualitas Quality Assurance;
3.	Penetapan prioritas daerah pembinaan dipengaruhi oleh "kualitas layanan" daerah dan kemudahan akses.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, vested interest, penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none">- peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan;- Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan RB di daerah.
4.	Perencanaan / Pengadaan CPNS yang kurang obyektif, transparan dan akuntabel.	Pimpinan dan Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan	<ul style="list-style-type: none">- Hasil penetapan formasi di QA;- Pemisahan fungsi Pejabat penyusun formasi dan pereviu/QA penetapan formasi;

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
			afiliasi, vested interest, tekanan politik,	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun SOP Penetapan formasi dan SOP reviu/QA atas penetapan formasi; - Keteladanan Pimpinan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
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 penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , tekanan politik,	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan pedoman penilaian/ audit kelayakan organisasi; - Pemutakhiran SOP penetapan organisasi; - Pemisahan fungsi Pejabat penilai dan pereviu/QA atas kelayakan organisasi; - Keteladanan Pimpinan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
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> , penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan B/J sesuai ketentuan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Keteladanan Pimpinan; - <i>Probity audit</i>; - Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
7.	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, <i>vested interes</i> , penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> - Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya; - Keteladanan Pimpinan; - Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
8.	PFA melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di unit kerja.	PFA, Pimpinan	Kekurangan SDM pengelola keuangan yang handal	<ul style="list-style-type: none"> - Program diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM unit kerja ybs); - Pemisahan fungsi antara PFA yg ditugaskan sbg pengelola keuangan dgn auditor yg mengaudit keuangan unit kerja ybs; - Deklarasi PFA yg diperbantukan.
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"> - Menyempurnakan kode etik yg mengatur <i>outside employment</i>; - Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai; - Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera.
10.	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.	PFA, Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> - Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan
11.	Rekomendasi dengan dipengaruhi hubungan afiliasi.	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> - Piagam Audit (<i>Audit Charter</i>); - Komitmen pimpinan.
12.	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas dan pelaksanaan RDK yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan	PFA, Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepentingan Pribadi - Alasan Penyerapan Anggaran 	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan Perjalanan Dinas dan RDK yang Akuntabel

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
1	2	3	4	5
	tanpa ada pertimbangan profesional			
13.	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan.	Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan afiliasi (pertemanan) - Tekanan pimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan; - Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi; - Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.
14.	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain.	PFA, Pimpinan		<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan pendanaan kegiatan non-budgeter yang transparan dan akuntabel; - Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi; - Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.

Catatan:

PFA = Pejabat Fungsional Auditor

Pj. GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd

MOCHAMAD IRIAWAN