



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 19 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM PENANGANAN PENGADUAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan penanganan dan tindakan yang tepat, cepat dan bertanggung jawab atas pengaduan masyarakat dan Aparatur Sipil Negara terhadap dugaan adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 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 beberap kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (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 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 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 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 37 Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Intansi Pemerintah;
13. 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);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM PENANGANAN PENGADUAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi, penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja, atau pihak terkait lainnya yang memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tersebut.
5. *Whistle Blowing System* adalah mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi, penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran yang telah terjadi dan akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain di dalam organisasi tempatnya bekerja.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Gresik.
8. Pelanggaran terhadap Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik adalah pelanggaran terhadap asas-asas umum pemerintahan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
9. Pelanggaran terhadap pedoman kode etik adalah pelanggaran terhadap norma yang harus ditaati oleh seluruh pegawai dalam menjalankan tugas kewenangan dan tanggungjawabnya secara pribadi maupun organisasi.
10. Pengaduan adalah informasi yang disampaikan oleh *Whistleblower* sehubungan dengan adanya pelanggaran.
11. Unit Pengelola Pengaduan yang selanjutnya disingkat UPP adalah unit yang bertugas untuk mengelola pengaduan yang disampaikan oleh *Whistleblower*.

BAB II
JENIS PENGADUAN

Pasal 2

Pengaduan yang dapat dilaporkan oleh *Whistleblower* meliputi:

- a. korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- b. pelanggaran terhadap asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, dan/atau
- c. pelanggaran terhadap pedoman kode etik.

BAB III
MEKANISME PENGELOLAAN PENGADUAN

Pasal 3

- (1). Pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disampaikan kepada UPP.
- (2). UPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. UPP tingkat Perangkat Daerah; dan
 - b. UPP tingkat Pemerintah Daerah.
- (3). UPP tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibentuk dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah.
- (4). UPP tingkat Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibentuk dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

- (1). Pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat disampaikan dengan cara:
 - a. langsung; dan/atau
 - b. tidak langsung melalui:
 - 1) surat;
 - 2) *faxsimile*;
 - 3) kotak pengaduan;
 - 4) surat elektronik (*email*);
 - 5) media sosial; dan/atau
 - 6) media lain.
- (2). Pengaduan secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditunjukkan kepada UPP.
- (3). Pengaduan secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditunjukkan kepada alamat resmi yang disediakan oleh UPP.

Pasal 5

- (1). Tahapan awal dalam penanganan pengaduan dilakukan melalui registrasi dengan memberikan nomor registrasi kepada *Whistleblower* yang menyampaikan pengaduan.
- (2). Nomor register sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai identitas *Whistleblower* dalam melakukan komunikasi antara pihak *Whistleblower* dengan UPP.

Pasal 6

- (1). Terhadap materi pengaduan yang sesuai dengan kewenangannya dilakukan kajian/analisis yang memuat:
 - a. dugaan kasus;
 - b. unit kerja terkait;
 - c. pokok permasalahan/materi pengaduan;
 - d. ketentuan yang dilanggar; dan
 - e. kesimpulan.
- (2). Terhadap materi pengaduan yang bersifat tidak jelas, UPP :
 - a. meminta informasi tambahan kepada *Whistleblower*, jika identitasnya jelas;
 - b. Tidak menindaklanjuti pengaduan, jika:
 - 1) identitas *Whistleblower* tidak jelas/tidak ada;
 - 2) Pegawai ASN yang diduga melanggar tidak jelas;
 - 3) materi pelanggaran tidak jelas;
 - 4) Pegawai ASN pindah tugas ke luar Pemerintah Daerah; dan/atau
 - 5) Pegawai ASN yang dilaporkan telah meninggal dunia.
- (3). Terhadap materi pengaduan yang diterima UPP tingkat Perangkat Daerah yang tidak sesuai dengan kewenangannya diteruskan ke UPP tingkat Perangkat Daerah yang berwenang.
- (4). Terhadap materi pengaduan yang diterima UPP tingkat Perangkat Daerah yang berpotensi terjadi benturan kepentingan dan/atau adanya dugaan kerugian keuangan daerah dalam penanganan pengaduan, diteruskan pengaduan kepada UPP Pemerintah Daerah.

- (5). Terhadap materi pengaduan yang mencakup tugas dan fungsi dalam 1 (satu) Perangkat Daerah tertentu yang diterima UPP Pemerintah Daerah, dilimpahkan kepada UPP tingkat Perangkat Daerah.

Pasal 7

- (1) Setelah dilaksanakan tahapan registrasi dan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, UPP melakukan penanganan pengaduan.
- (2) Penanganan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa dilakukannya:
 - a. Pengumpulan bahan dan keterangan (*surveillance*); dan
 - b. Pemeriksaan.

Pasal 8

- (1) Terhadap dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ASN pada Perangkat Daerah, UPP tingkat Pemerintah Daerah melakukan audit investigasi atau pemeriksaan khusus setelah menerima rekomendasi dari UPP tingkat Perangkat Daerah.
- (2) Hasil audit investigasi atau pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan.
- (3) Laporan Hasil Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi dasar penjatuhan hukuman kepada pegawai ASN yang terbukti bersalah melalui mekanisme dan prosedur yang berlaku.
- (4) Penjatuhan hukuman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
 - a. penjatuhan hukuman disiplin; dan/atau
 - b. pengembalian kerugian daerah.

Pasal 9

Pedoman penanganan benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

HAK-HAK *WHISTLEBLOWER*

Pasal 10

Hak-hak *Whistleblower*, antara lain:

- a. memberikan keterangan tanpa tekanan;

- b. mendapatkan pendampingan;
- c. bebas dari pertanyaan yang mengintimidasi *whistleblower*;
- d. mendapatkan informasi mengenai perkembangan pengaduan;
- e. mendapat nasihat hukum;
- f. mendapatkan perlindungan berupa kerahasiaan identitas *whistleblower*; dan
- g. mendapat perlindungan hukuman sesuai dengan peraturanperundang-undangan.

Pasal 11

- (1) *Whistleblower* yang telah berjasa mengungkap dugaan pelanggaran berhak mendapat penghargaan dari Pemerintah Daerah.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa piagam atau bentuk lain.

BAB V

LAPORAN

Pasal 12

- (1) Setiap penanganan pengaduan wajib dilaporkan hasilnya oleh:
 - a. UPP tingkat Perangkat Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah dan UPP tingkat Pemerintah Daerah; dan
 - b. UPP tingkat Pemerintah Daerah kepada Bupati.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. pokok permasalahan/materi pengaduan;
 - b. hasil penanganan; dan
 - c. kesimpulan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lama 2 (dua) minggu setelah penanganan pengaduan selesai.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 13

UPP tingkat Pemerintah Daerah melakukan monitoring dan evaluasi tindak lanjut penyelesaian penanganan pengaduan yang dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 13 Agustus 2019

BUPATI GRESIK,

Ttd.

Dr. Ir. H. SAMBARI HALIM RADIANTO, S.T., M.Si.

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 13 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

Ttd.

ANDHY HENDRO WIJAYA, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19720411 199101 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2019 NOMOR 19

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 19 TAHUN 2019

TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM PENANGANAN PENGADUAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalisme seorang pejabat dalam mengemban tugas.

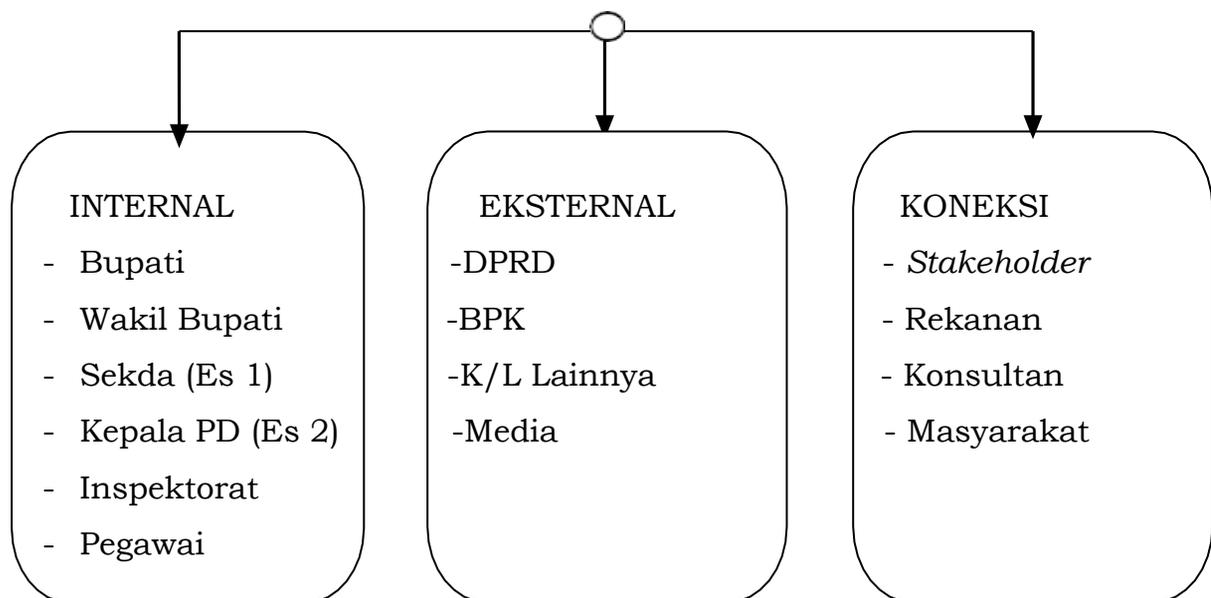
Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dari orisinalitas keprofesionalnya dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan tidak efektif.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses pembangunan nasional dan daerah sangat diperlukan adanya penyelenggaraan negara yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif dan efisien, karena setiap penyelenggara harus juga mempunyai sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan rakyat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah Daerah secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju ke arah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Selanjutnya diharapkan Pemerintah Daerah mampu menjalankan proses pemerintahan yang baik dan akuntabel. Untuk itu, guna menjaga sikap profesionalitas, maka dipandang perlu adanya peraturan yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat maupun dengan pihak eskternal 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 menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada Perangkat Daerah dan Unit Kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dan didasari pada etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan Pemerintah daerah maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat.

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah dan Unit Kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah 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 unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara; dan
 - d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalisme seorang pejabat dalam mengemban tugas;
2. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disebut Pegawai, yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah;
3. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat eselon IV atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
4. 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

A. Pengertian

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi dapat mempengaruhi 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. Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan

1. pejabat pemerintah yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan. Secara lebih khusus dalam pengertian ini adalah Pejabat Tata Usaha Negara yang membuat keputusan Tata Usaha Negara dan mengambil Tindakan Tata Usaha Negara;
2. perencana, Pejabat Pemerintah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu;
3. pengawas, pejabat pemerintah yang mengawasi tugas dan fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku, dalam hal ini adalah : para pemeriksa, auditor, dan pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah;
4. pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik; dan
5. penilai, yaitu orang yang bertugas menilai, melakukan verifikasi, sertifikasi, dan tujuan pengujian lainnya.

C. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

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

1. Situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai 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 milik negara/Daerah untuk kepentingan pribadi atau golongan/kelompok;
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan/kelompok;
4. Situasi perangkapan jabatan sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana Pejabat/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 dan/atau yang mengawasi;
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai. 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 Pemerintah Daerah;
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; dan
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.

D. Jenis Benturan Kepentingan yang sering terjadi, antara lain :

1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/ pemberian gratifikasi;
2. pemberian izin yang diskriminatif;

3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/ pengaruh dari pejabat pemerintah;
4. pemilihan *partner*/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan asset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
7. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
9. menjadi bawahan dari pihak yang diawasi;
10. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
12. melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur; dan
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

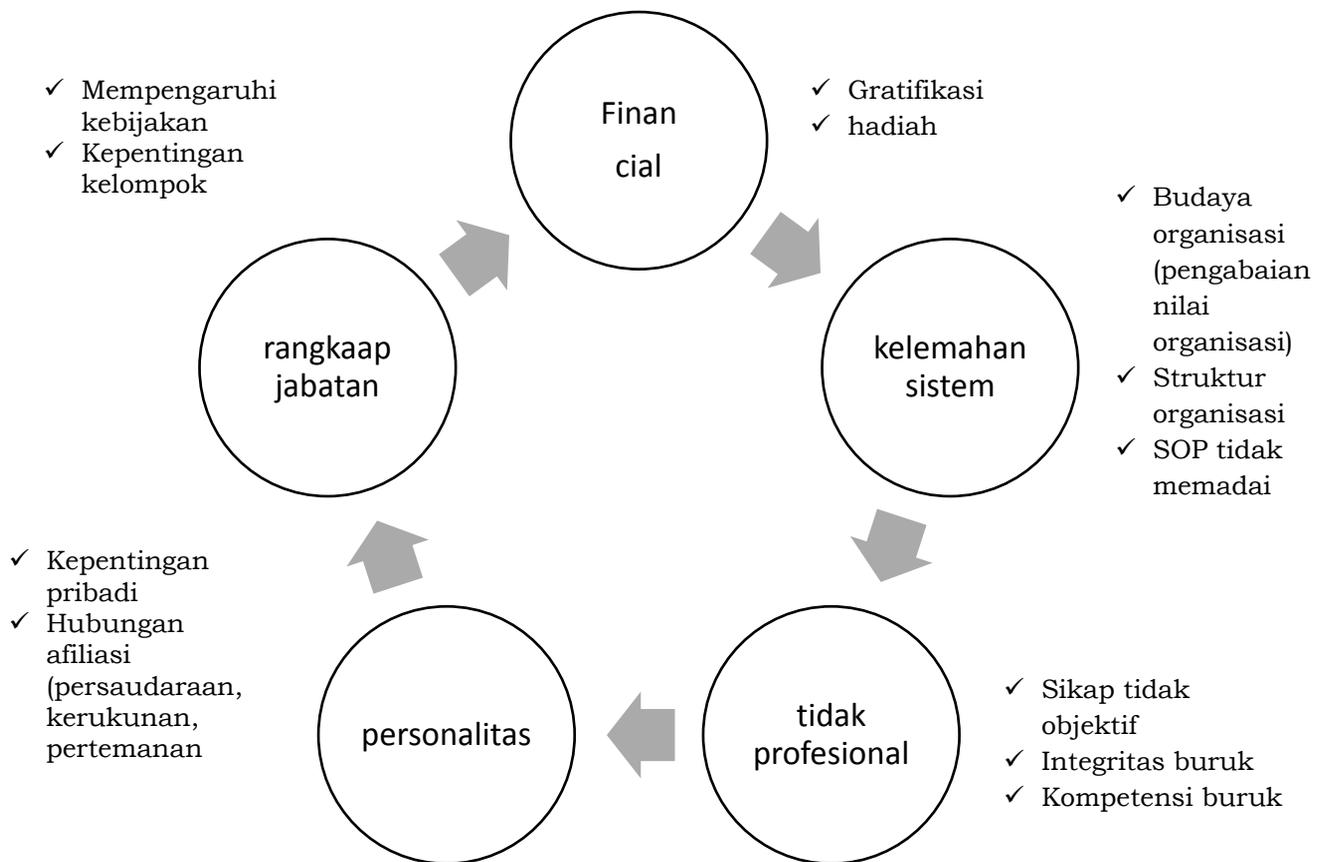
E. Sumber Penyebab

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 Provinsi, 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, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Pejabat/Pegawai Pemerintah Provinsi terkait dengan wewenang/jabatannya, 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 yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi;
4. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi; dan
5. Perangkapan jabatan, yaitu Pejabat/Pegawai Pemerintah Provinsi 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



F. 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 dan Unit Kerja diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon II) maupun ditingkat manajerial operasional (eselon III dan eselon IV).

Hasil indentifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1

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

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 yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan antara lain:

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

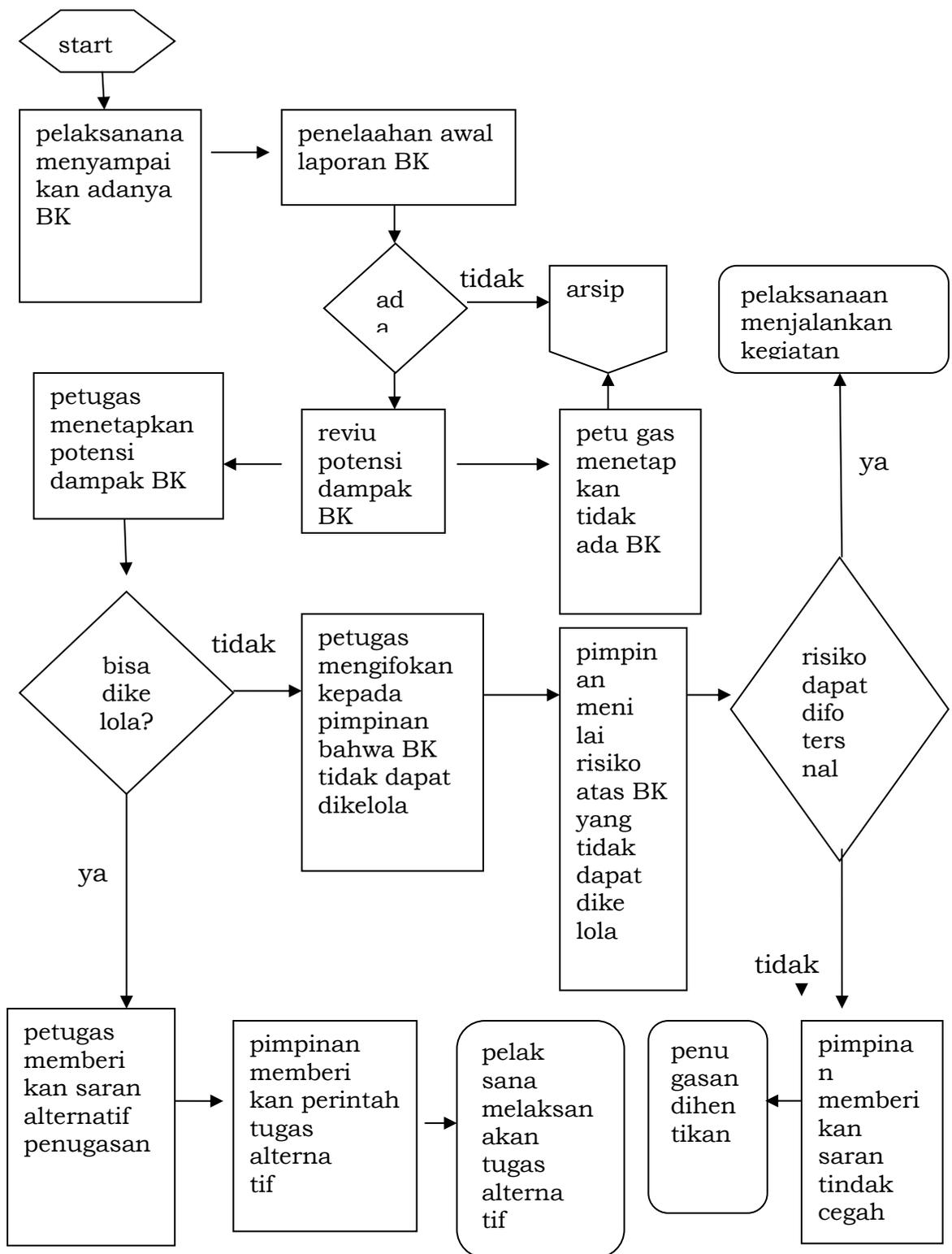
C. Mekanisme Penanganan

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

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung atau Petugas yang melakukan revidu 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
Proses Reviu Benturan Kepentingan (BK)



Penjelasan proses pelaporan dan rewiu atas laporan Benturan Kepentingan :

- a. pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;

- b. selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebernaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- c. 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;
- d. sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tidak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;
- e. pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang didalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi; dan
- f. 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

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System*

Pelaporan melalui *Whistle Blowing 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.

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 TERJADI 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;
 - 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 menenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - 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; dan
- k. dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah, yang ada 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 *Standar Operation Procedure* (SOP). dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapan 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

Yth. Pimpinan / Tim
Penanganan Benturan
Kepentingan

Menunjuk pada Peraturan Bupati Gresik Nomor Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Gresik, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut :

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Benturan Kepentingan :
Penyebab :
Prosedur/Penanganannya :

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.

Gresik,

Gresik

Penelaah

Pelapor

4. Mendorong Tanggung jawab 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 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, 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 dimaksud sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing Perangkat Daerah dan Unit Kerja melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Pemerintah Daerah Banyuwangi 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 :

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 dan Unit Kerja 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 Pemerintah Daerah.

5. 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 meneruskan prosedur penanganannya?;
- b. apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil indentifikasi 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?; dan
- e. apakah unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?.

Inspektorat Pemerintah Daerah menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut di sampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah dan Unit Kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

BUPATI GRESIK,

Ttd.

Dr. Ir. H. SAMBARI HALIM RADIANTO, S.T., M.Si