

LAMPIRAN**PERATURAN KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL****NOMOR 2 TAHUN 2013****TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL****1. PENDAHULUAN**

Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) melaksanakan penerapan prinsip-prinsip Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan Pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam menjalankan tugas dan fungsi, BKPM senantiasa dituntut untuk melaksanakannya dengan penuh amanah, transparan dan akuntabel.

Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan kualitas Kelembagaan, maka kegiatan Kelembagaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan Para Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya. Dalam menjalankan hubungan dan interaksi tersebut terdapat potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat dihindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kurangnya pemahaman terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja lembaga BKPM. Oleh karena itu, disadari pentingnya sikap yang tegas terhadap penanganan Benturan Kepentingan yang mungkin terjadi di lingkungan BKPM, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya dalam pelaksanaan kerjasama dan interaksi dengan BKPM. Dengan demikian, maka disusunlah Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*Good Governance*) dan Pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) serta Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan BKPM.

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini akan disosialisasikan dan dievaluasi penerapannya secara berkelanjutan kepada seluruh Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional tertentu, Pejabat Fungsional Umum di lingkungan BKPM, dan secara berkala akan dilaksanakan pemutakhiran/ penyempurnaan atas Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dalam rangka perbaikan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kegiatan BKPM.

2. LANDASAN PENYUSUNAN

BKPM dalam menyusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dilandasi oleh sikap berikut:

- a. Selalu mengutamakan kepatuhan pada hukum dan peraturan perundang-undangan serta mengindahkan norma-norma yang berlaku.
- b. Senantiasa berupaya menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan, Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta selalu mengutamakan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan.
- c. Selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan.
- d. Selalu menjalankan kegiatan-kegiatan BKPM berdasarkan Pedoman Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) dan Pemerintahan yang Bersih (*Clean Government*) serta Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berlaku di lingkungan BKPM

3. MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

- a. Sebagai Pedoman untuk memahami, mencegah dan menangani Benturan Kepentingan di BKPM.
- b. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat menangani situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja BKPM.
- c. Mewujudkan pengelolaan Pemerintahan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

4. PENGERTIAN

- a. Atasan Langsung, adalah pegawai dengan jabatan setingkat lebih tinggi yang membawahi pegawai BKPM dengan jabatan setingkat lebih rendah.
- b. Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*), adalah situasi atau kondisi dimana pegawai yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi BKPM dan Negara.
- c. Pegawai adalah, seluruh Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional Tertentu dan Pejabat Fungsional Umum, tenaga perbantuan serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama BKPM.
- d. Mitra/Pihak Ketiga, adalah pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjadi penyedia barang/jasa berdasarkan potensi dan kelayakannya menjadi penyedia barang dan jasa.

5. BENTURAN KEPENTINGAN

A. PENGERTIAN BENTURAN KEPENTINGAN

Benturan kepentingan adalah situasi atau kondisi dimana Pegawai yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi BKPM dan Negara.

B. BENTUK-BENTUK SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

1. Situasi yang menyebabkan 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 lembaga untuk kepentingan pribadi atau golongan;
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
4. Situasi perangkapan jabatan di lembaga/Direksi (karyawan) Perusahaan/Anggota (pengurus) Partai Politik yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada Pegawai atau 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 adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
9. Situasi *post employment* (berupa *trading in influence*, rahasia jabatan);
10. Situasi dimana seseorang dapat menentukan sendiri besarnya remunerasi dan atau honorarium;
11. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;

12. Situasi untuk menerima tawaran pembelian saham pihak masyarakat;
13. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
14. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan BKPM, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk memenangkan dalam proses Pengadaan Barang/Jasa;
15. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pegawai sehubungan dengan jabatannya.

C. SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN

1. Kekuasaan dan kewenangan Pegawai;
2. Perangkapan jabatan, yaitu Pegawai memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada lembaga sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
3. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan BKPM, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
4. Gratifikasi, yaitu kegiatan pemberian dan atau penerimaan Hadiah/Cinderamata dan 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 terkait dengan wewenang/jabatannya di BKPM, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya BKPM yang ada;
6. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

D. PENCEGAHAN TERJADINYA SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan, Pegawai:

1. Dilarang ikut 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 BKPM;
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 BKPM untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
5. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan (*entertainment*) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di BKPM, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
6. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai dan atau di luar Pegawai;
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 satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di BKPM;
9. Dilarang memanfaatkan informasi BKPM dan data BKPM dan atau merupakan klasifikasi rahasia Negara untuk kepentingan di luar BKPM maupun Negara;
10. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam Kegiatan di luar kepentingan BKPM dan/atau perusahaan Mitra Kerja atau calon mitra kerja lainnya;
11. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama;

12. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hak pengguna/hak pakai barang atau jasa yang diluar tugas dan fungsi BKPM atau dapat merugikan kepentingan atau menghambat kegiatan BKPM.

6. PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. PRINSIP DASAR

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 yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan Keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan BKPM maka atasan langsung dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pegawai dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan BKPM yang mengatur mengenai hal tersebut.
3. 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.
4. Pegawai juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional Khusus dan Pejabat Fungsional Umum.

B. MEKANISME PELAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:
 - a) Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung dilakukan 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.

b) Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System*

Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/*Whistleblowing System* dilakukan apabila pelapor adalah pegawai atau pihak-pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja dan Masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di BKPM. Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/*Whistleblowing System* yang dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri di BKPM. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan butir 1 b di atas, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Pimpinan BKPM tertentu atau pun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

C. SANKSI DAN LANGKAH LANJUTAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Serangkaian tindakan sebagai langkah lanjutan dalam menangani konflik kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman oleh penyelenggara negara maupun lembaga (BKPM) dimana pegawai tersebut bekerja antara lain adalah :

1. Pengurangan kepentingan pribadi pegawai BKPM dalam jabatan;
2. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana seorang pegawai mempunyai kepentingan;
3. Membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
4. Mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan;
5. Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab pegawai yang bersangkutan;
6. Pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan;
7. Mengintensifkan pengawasan terhadap pegawai tersebut;
8. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

7. PENUTUP

Dengan disusunnya Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Badan Koordinasi Penanaman Modal dapat terlaksana secara optimal.

**KEPALA BADAN KOODINASI PENANAMAN MODAL,
REPUBLIK INDONESIA,**

MUHAMAD CHATIB BASRI