



**BUPATI NUNUKAN
PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

**PERATURAN BUPATI NUNUKAN
NOMOR 45 TAHUN 2020**

TENTANG

**PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NUNUKAN,

Menimbang : bahwa dalam rangka mewujudkan Pemerintahan Daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta untuk melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Nunukan tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 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);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
7. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6398);
8. 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);
9. 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 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
12. 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);
13. 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);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
16. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;

18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nunukan (Lembaran Daerah Kabupaten Nunukan Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nunukan (Lembaran Daerah Kabupaten Nunukan Tahun 2018 Nomor 10);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 15 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Nunukan Tahun 2008 Nomor 15 Seri D Nomor 04);
22. 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;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI NUNUKAN TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nunukan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan.
3. Bupati adalah Bupati Nunukan.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Nunukan.
5. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Nunukan.
6. Atasan Langsung adalah Pegawai Negeri yang setingkat lebih tinggi yang membawahi Pegawai Negeri dengan jabatan setingkat lebih rendah.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Unit Kerja adalah unit kerja dari level tertinggi sampai level terendah pada Perangkat Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Perangkat Daerah.
9. Konflik kepentingan adalah kondisi Pejabat Pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan Wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
10. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang 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.
11. Pihak Ketiga adalah mitra kerja/rekanan/perseorangan/tenaga perbantuan dan pihak lain yang melakukan pekerjaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan.
12. Penyelenggara Negara adalah Pejabat Pemerintah Daerah.
13. Penyidik adalah Penyidik Pegawai Negeri Kabupaten Nunukan.
14. Lembaga Publik adalah Lembaga Publik yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

Pasal 2

Maksud penyusunan pedoman penanganan konflik kepentingan adalah sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah dan mengatasi konflik kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan penyusunan pedoman penanganan konflik kepentingan adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah dan Unit Kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan penanganan konflik kepentingan.

Pasal 4

Pedoman penanganan konflik kepentingan ini dapat memberikan manfaat bagi Perangkat Daerah dan Unit Kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam:

- a. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi konflik kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat/Pegawai yang bersangkutan;
- b. menegakkan integritas;
- c. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan Unit Kerja serta mencegah timbulnya kerugian Negara; dan
- d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

BAB III

PEJABAT/PEGAWAI YANG BERPOTENSI MEMILIKI KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 5

Pejabat/Pegawai yang berpotensi memiliki konflik kepentingan, diantaranya:

- a. Pejabat Pemerintah Daerah yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan;
- b. Perencana, Pejabat Pemerintah Daerah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada Perangkat Daerah/Unit Kerja;
- c. Pengawas, Pejabat Pemerintah Daerah 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;
- d. Pelaksana Pelayanan Publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam Perangkat Daerah/Unit Kerja yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik; dan
- e. Penilai, yaitu orang yang bertugas menilai, melakukan verifikasi, sertifikasi, dan tujuan pengujian lainnya.

BAB IV
BENTUK SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 6

Bentuk situasi konflik kepentingan, antara lain:

- a. situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai 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 milik Negara untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- d. situasi perangkapan jabatan sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi dimana Pejabat/Pegawai 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 dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
- h. situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan;
- i. situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Pemerintah Daerah;
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- k. 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
- l. 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.

BAB V
JENIS KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 7

Jenis konflik kepentingan yaitu:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
- d. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;

- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur;
- i. menjadi bawahan dari pihak yang diawasi;
- j. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
- k. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
- l. melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur; dan
- m. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

BAB VI SUMBER PENYEBAB KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 8

Sumber penyebab terjadinya konflik kepentingan, antarlain:

- a. hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pejabat/Pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- 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 Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah terkait dengan wewenang/jabatannya sehingga dapat menimbulkan konflik kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas maupun profesionalisme;
- c. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat/Pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi;
- d. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi; dan
- e. perangkapan jabatan, yaitu Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah memegang jabatan lain yang memiliki konflik kepentingan dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

BAB VII PRINSIP DASAR PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 9

- (1) Penyelenggara Negara harus mengutamakan kepentingan umum, antara lain:
 - a. memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan masyarakat;

- b. pengambilan keputusan harus berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai politik, etnisitas, dan keluarga;
 - c. tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, apabila terdapat konflik kepentingan, maka Penyelenggara Negara tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya; dan
 - d. harus menghindari diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh "*inside information*" atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, selain itu juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya termasuk mendapatkan informasi hal-hal dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.
- (2) Penyelenggara negara harus menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan, yaitu:
- a. bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya, kewajiban ini tidak sekadar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus menaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (*disinterestedness*), ditangani secara memadai;
 - b. kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Penyelenggara Negara yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 - c. menyiapkan mekanisme dan pengaduan masyarakat terkait adanya konflik kepentingan yang terjadi;
 - d. menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penyelesaian situasi konflik kepentingan;
 - e. mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi konflik kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada;
 - f. memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya; dan
 - g. menyiapkan prosedur pengajuan keberatan dari masyarakat tentang penggunaan kewenangannya.
- (3) Penyelenggara negara harus mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan, yaitu:
- a. senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi penyelenggara negara lainnya dan masyarakat;
 - b. bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya konflik kepentingan pada saat dan sesudah jabatannya sebagai penyelenggara negara;
 - c. bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik kepentingan;

- d. menunjukkan komitmen mereka pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan konflik kepentingan yang efektif; dan
 - e. bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Lembaga publik harus menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan, yaitu:
- a. menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktek manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan konflik kepentingan yang efektif;
 - b. mendorong Penyelenggara Negara untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah konflik kepentingan serta harus membuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain;
 - c. menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya; dan
 - d. memberi pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

BAB VIII

ASPEK POKOK PENYUSUNAN KERANGKA KEBIJAKAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 10

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan konflik kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

- a. pendefinisian konflik kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Instansi dan individu;
- b. komitmen pimpinan dalam penerapan kebijakan konflik kepentingan;
- c. pemahaman dan kesadaran yang baik tentang konflik kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan konflik kepentingan;
- d. keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan konflik kepentingan;
- e. keterlibatan para *stakeholder* dalam penanganan konflik kepentingan; dan
- f. monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan kepentingan.

BAB IX
MEKANISME PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 11

- (1) Apabila terjadi situasi konflik kepentingan, maka Pejabat/Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:
 - a. atasan langsung atau petugas yang melakukan review potensi konflik kepentingan; dan
 - b. sistem pelaporan pelanggaran.
- (2) Pelaporan melalui atasan langsung atau petugas yang melakukan reuiv potensi konflik kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi konflik kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensik Konflik Kepentingan kepada atasan langsung.
- (3) Pelaporan melalui sistem pelaporan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, 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 konflik kepentingan di Pemerintah Daerah, Pelapor menggunakan fasilitas sistem pelaporan pelanggaran yang ada di situs Pemerintah Daerah.

BAB X
TATA CARA MENGATASI KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 12

Tata cara mengatasi konflik kepentingan, yaitu:

- a. seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan konflik kepentingan pejabat dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
- b. laporan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
- c. atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
- d. apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku;
- e. pemeriksaan tersebut benar, dalam jangka waktu2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya; dan
- f. pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya konflik kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah.

BAB XI
PENCEGAHAN TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 13

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi konflik kepentingan, Penyelenggara Negara dilarang:

- a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Konflik Kepentingan;
- b. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Pemerintah Daerah;
- c. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Konflik Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- e. menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acaralainnya;
- f. mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai;
- g. 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 Konflik Kepentingan;
- h. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
- i. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
- j. memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah; dan
- k. 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.

BAB XII
MONITORING DAN EVALUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 14

- (1) Monitoring penanganan Konflik kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran, oleh Tim Monitoring Penanganan Konflik Kepentingan berasal dari personil Inspektorat Daerah.
- (2) Tim Monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur Kabupaten Nunukan.

BAB XIII
PELAPORAN

Pasal 15

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

- a. pelaksanaan identifikasi/pemetaan konflik kepentingan dan rumusan prosedur penanganannya;
- b. pelaksanaan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi konflik kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya;
- c. implementasi hasil identifikasi konflik kepentingan beserta prosedur penanganannya;
- d. evaluasi internal atas penanganan konflik kepentingan; dan
- e. tindak lanjut hasil evaluasi internal atas penanganan konflik kepentingan.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Nunukan
pada tanggal 7 Desember 2020

BUPATI NUNUKAN,

ttd

ASMIN LAURA HAFID

Diundangkan Di Nunukan
pada tanggal 7 Desember 2020

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN NUNUKAN,

ttd

SERFIANUS
BERITA DAERAH KABUPATEN NUNUKAN TAHUN 2020 NOMOR 45

