



WALI KOTA BANJAR  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANJAR  
NOMOR 84 TAHUN 2020

TENTANG  
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJAR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pencegahan korupsi menuju tata kelola pemerintahan yang baik, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa untuk mewujudkan kondisi yang bebas dari benturan kepentingan, perlu disusun suatu Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banjar tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;
- 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 3841);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara 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 Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4150);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembar Negara Nomor 3021);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4890);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pejabat Pemerintahan (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5943);
10. 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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;

12. Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 35 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar (Berita Daerah Kota Banjar Tahun 2017 Nomor 35);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA BANJAR TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Banjar.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Banjar.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Banjar.
6. Inspektur adalah Inspektur Inspektorat Daerah Kota Banjar.
7. Benturan Kepentingan adalah suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menghilangkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas, atau dengan pengertian lain yaitu situasi dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

9. Atasan Langsung bagi ASN adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah.

## BAB II

### BENTURAN KEPENTINGAN

#### Bagian Kesatu

#### Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

#### Pasal 2

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

- a. situasi yang menyebabkan ASN Pemerintah Daerah menerima gratifikasi, pemberian, penerimaan hadiah/cendera mata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
- b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/Pemerintah Daerah dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- d. situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Daerah atau Perangkat Daerah yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi dimana ASN memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
- f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- g. situasi dimana kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi, dimana objek 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 Lingkungan 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 Lingkungan 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 pada Pemerintah Daerah.

## Bagian Kedua Sumber Penyebab

### Pasal 3

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain :

- a. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan/atau bersifat hubungan afiliasinya/hubungannya dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai, Pejabat Pemerintah Daerah dan pihak lain;
- b. hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai ASN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- c. gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian dalam bentuk uang, barang, diskon/rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya berbentuk hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Pegawai ASN Pemerintah Daerah terkait dengan wewenang/jabatannya di Pemerintah Daerah, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;

- d. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai ASN Pemerintah Daerah yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi; dan
- e. perangkapan jabatan, yaitu Pegawai ASN 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.

### Bagian Ketiga

#### Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya

#### Pasal 4

- (1) Seluruh Perangkat Daerah melakukan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon II) maupun di tingkat manajerial operasional serta merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme satu kali dalam satu tahun.
- (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 Bagian 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 Kepala Perangkat Daerah dan Kepala Unit Kerja wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh Pegawai ASN di lingkungan kerjanya.
- (4) Identifikasi dan rancangan penanganan dibuat dalam Suatu Keputusan Kepala Perangkat Daerah dan disampaikan kepada Wali Kota serta tembusan kepada Inspektorat Daerah.

- (5) Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya dituangkan dalam format sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### BAB III

#### PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

##### Bagian Kesatu

##### Prinsip Dasar

##### Pasal 5

Penanganan situasi Benturan Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

- a. Pegawai ASN yang dirinya berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut;
- b. Pegawai ASN yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung;
- c. Pegawai ASN yang dirinya berpotensi dalam situasi Benturan Kepentingan juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan Langsung atau pejabat berwenang.
- d. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pegawai ASN dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Pemerintah Daerah yang mengatur mengenai hal tersebut.

##### Bagian Kedua

##### Faktor Pendukung

##### Pasal 6

Untuk mendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan, setiap Perangkat Daerah agar menerapkan hal-hal sebagai berikut :

- a. komitmen dan keteladanan pemimpin;

- b. partisipasi dan keterlibatan seluruh pejabat/pegawai;
- c. perhatian khusus atas hal tertentu;
- d. beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan;
- e. penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan; dan
- f. pemantauan dan evaluasi.

### Bagian Ketiga Mekanisme Penanganan

#### Pasal 7

- (1) Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai melaporkan hal tersebut melalui:
  - a. atasan langsung;
  - b. unit pengendalian gratifikasi; dan
  - c. sistem pelaporan pelanggaran/*whistle blowing system*.
- (2) Bagan Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### BAB IV

#### SANKSI TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN

#### Pasal 8

Setiap Pejabat/Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya, diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### BAB V

#### PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

#### Pasal 9

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah, dapat melakukan upaya-upaya pencegahan yang dapat ditempuh sebagai berikut:

- a. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan sebagai berikut:
  - 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 Pemerintah Daerah;
  3. dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  4. dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Daerah untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
  5. dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cendera mata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
  6. dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai dan atau di luar Pemerintah Daerah;
  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 Pemerintah Daerah;
  9. dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
  10. dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah; dan
  11. 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.
- b. Pemutakhiran Standar Operasional Prosedur yang diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada situasi kondisi Benturan Kepentingan;

- c. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan, yaitu kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Benturan Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya Benturan Kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan terjadinya Benturan Kepentingan tersebut. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini;
- d. Mendorong tanggung jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan, yaitu setiap pejabat/pegawai ASN wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/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 Perangkat Daerahnya 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;
- e. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan; dan
- f. Perangkat Daerah 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 dikedepankan.

## BAB VI

### MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

#### Pasal 10

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

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjar  
pada tanggal 10 Desember 2020  
WALI KOTA BANJAR,

ttd  
ADE UU SUKAESIH

Diundangkan di Banjar  
pada tanggal 10 Desember 2020  
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJAR,

ttd  
ADE SETIANA

BERITA DAERAH KOTA BANJAR TAHUN 2020 NOMOR 84

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIDANG HUKUM DAN ORGANISASI,



WAWAN SETIAWAN, S.H., M.Si  
NIP. 197011052003121007

LAMPIRAN

PERATURAN WALI KOTA BANJAR

NOMOR 8 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN  
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
DAERAH KOTA BANJAR

A. Format dan Contoh Identifikasi Benturan Kepentingan

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 pada setiap Perangkat Daerah sebagai berikut :

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1.	Pejabat yang melakukan Evaluasi juga melakukan pembinaan di instansi pemerintah yang sama	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang	a. pemutakhiran SOP penugasan pembinaan dan evaluasi; b. penguatan mekanisme supervisi, reviu dan penelaahan Tim Panel yang transparan; c. keteladanan Pimpinan; d. mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				independensiannya; dan e. pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
2.	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja Pimpinan	Pimpinan dan Pejabat terkait	<i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang, tekanan politik	a. keteladanan Pimpinan; dan b. meningkatkan kualitas <i>Quality Assurance (QA)</i> ;
3.	Penetapan prioritas daerah pembinaan dipengaruhi oleh "kualitas layanan" daerah dan kemudahan akses	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	a. peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan; b. peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi; c. pembinaan SAKIP; dan d. RB di daerah.
4.	Perencanaan /Pengadaan CPNS yang kurang objektif, transparan dan akuntabel	Pimpinan dan Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan tekanan politik.	a. hasil penetapan formasi di QA; b. pemisahan fungsi Pejabat penyusun formasi dan <i>pereviu/QA</i> penetapan formasi; c. menyusun SOP Penetapan formasi dan SOP reviu/QA

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>atas penetapan formasi;</li> <li>d. keteladanan Pimpinan;</li> <li>e. mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; dan</li> <li>f. pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>
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, vested interest, tekanan politik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. penyusunan Pedoman penilaian/audit kelayakan organisasi;</li> <li>b. pemutakhiran SOP Penetapan organisasi;</li> <li>c. pemisahan fungsi Pejabat penilai dan pereviu/QA atas kelayakan organisasi;</li> <li>d. keteladanan Pimpinan;</li> <li>e. mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; dan</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				f. pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan 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> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. pengadaan B/J sesuai ketentuan;</li> <li>b. mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya;</li> <li>c. keteladanan Pimpinan;</li> <li>d. <i>Probitiy audit</i>; dan</li> <li>e. pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>
7.	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. pemutakhiran SOP pemanfaatan aset;</li> <li>b. mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya;</li> <li>c. keteladanan Pimpinan; dan</li> <li>d. pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam</li> </ul>

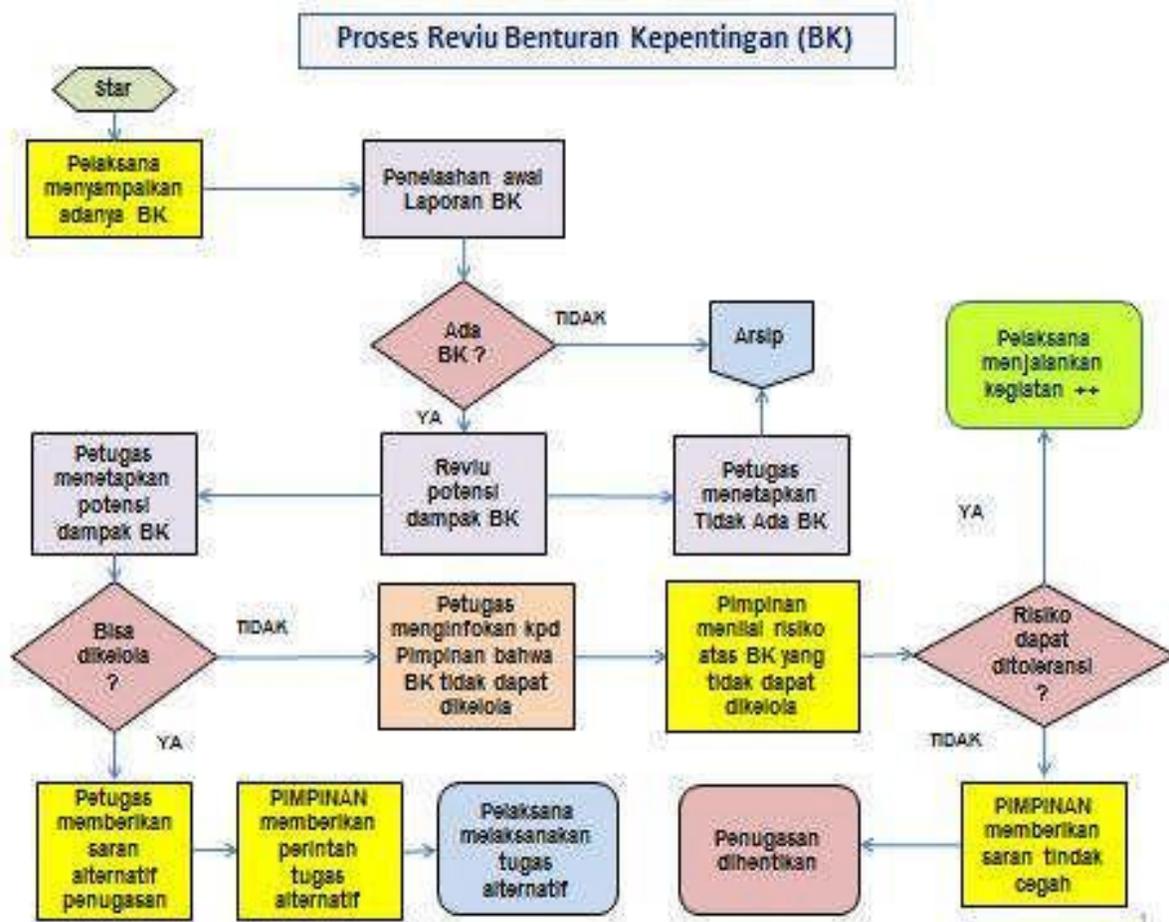
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				rangka memberikan efek jera.
8.	Pejabat Fungsional Auditor (PFA) Melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di Perangkat Daerah	PFA, dan Pimpinan	Kekurangan SDM Pengelola keuangan yang handal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. program diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM dari unit kerja yang bersangkutan);</li> <li>b. pemisahan fungsi antara PFA yang ditugaskan sebagai Pengelola keuangan dengan auditor yang mengaudit keuangan unit kerja yang bersangkutan; dan</li> <li>c. deklarasi PFA yang diperbantukan.</li> </ul>
9.	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar	PFA, dan Pimpinan	Ketiadaan kode etik pegawai yang mengatur <i>outside employment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. menyempurnakan kode etik yang mengatur <i>outside employment</i>;</li> <li>b. internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai; dan</li> <li>c. pemberian sanksi dalam rangka memberikan efek jera.</li> </ul>
10.	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur	PFA, dan Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
11.	Rekomendasi dipengaruhi adanya hubungan afiliasi	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	a. Piagam Audit ( <i>Audit Charter</i> ); dan b. komitmen Pimpinan.
12.	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas yang didasarkan kepentingan pribadi/ golongan tanpa ada pertimbangan profesional	PFA, dan Pimpinan	a. kepentingan pribadi; dan b. alasan penyerapan anggaran	Perencanaan perjalanan dinas yang akuntabel
13.	Pembiaran tidak melaksanaka kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan	Pimpinan	a. hubungan afiliasi (pertemanan); dan b. tekanan pimpinan.	a. penyempurnaan aturan dan sop pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan; b. internalisasi nilai-nilai organisasi; dan c. menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.
14.	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh	PFA, dan Pimpinan	Kepentingan Golongan	a. kebijakan pendanaan kegiatan <i>non-budgeter</i> yang transparan dan akuntabel; b. internalisasi nilai-nilai organisasi; dan

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
	kepentingan lain			c. menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.

B. Bagan Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

Gambar 1.



Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

1. pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;
2. selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;

3. atasan langsung 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;
4. sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;
5. Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi; dan
6. 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.

C. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

CONTOH :

#### Laporan Benturan Kepentingan

Kpd. Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan Kepentingan

di tempat

Merujuk pada PERATURAN WALI KOTA BANJAR Nomor.... Tahun 2020 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah KOTA BANJAR, 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.

Banjar, ..... 20..

Penelaah

TT

(Nama.....)

Pangkat/Golongan

NIP.....

Banjar, ..... 20..

Pelapor

TT

(Nama.....)

Pangkat/Golongan

NIP.....

\*) diberi tanda V bila sudah benar

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH