



WALI KOTA TARAKAN
PROVINSI KALIMANTAN UTARA
PERATURAN WALI KOTA TARAKAN
NOMOR 39 TAHUN 2020

TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TARAKAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TARAKAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
 - b. bahwa dalam rangka mencegah dan mengatasi benturan kepentingan serta untuk melaksanakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan, perlu disusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Tarakan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Tarakan;
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tarakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3711);

2. 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);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;

8. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tarakan (Lembaran Daerah Kota Tarakan Tahun 2016 Nomor 20, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tarakan Nomor 11);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tarakan.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom Kota Tarakan.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tarakan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Tarakan.
6. Inspektur adalah Inspektur Kota Tarakan.
7. Benturan kepentingan adalah 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 disingkat 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. Pejabat adalah pegawai ASN yang memiliki jabatan pada instansi di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan pejabat di Lingkungan Pemerintah Daerah.
11. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah.

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman atau kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:
 - a. memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah maupun Pejabat dan ASN di lingkungan Pemerintah Kota dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan;
 - b. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat dan ASN yang bersangkutan;
 - c. menegakkan integritas;

- d. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan mencegah timbulnya kerugian Negara; dan
- e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Pasal 3

Bentuk Benturan Kepentingan Pejabat/Pegawai meliputi:

- a. situasi yang menyebabkan Pejabat dan ASN Pemerintah Daerah 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 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 peraturan perundang-undangan;
- 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 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.
- l. situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat dan ASN 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 Benturan Kepentingan

Pasal 4

Sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan sebagai berikut:

- a. hubungan afiliasi (pribadi, golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai ASN dengan pihak tertentu 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 Pegawai ASN Pemerintah Daerah terkait

dengan wewenang/jabatannya di Pemerintah Daerah, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;

- c. 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;
- d. penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai ASN Pemerintah Daerah membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- e. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi; dan
- f. perangkapan jabatan, yaitu 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 5

- (1) Apabila Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka bertanggungjawab untuk mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya suatu benturan kepentingan.

- (2) Atasan atau petugas yang menerima laporan tentang adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.
- (3) Seluruh Perangkat Daerah melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon II) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon III, eselon IV dan di bawahnya).
- (4) Identifikasi potensi Benturan Kepentingan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu Prinsip Dasar

Pasal 6

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

- a. ASN yang 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. 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. ASN yang berpotensi dalam situasi Benturan Kepentingan 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 ASN dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Faktor Pendukung

Pasal 7

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 8

- (1) Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/ASN melaporkan hal tersebut melalui:
 - a. Atasan Langsung; dan
 - b. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System*.
- (2) Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b akan ditetapkan dalam Keputusan Wali kota.
- (3) 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 9

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

BAB V
PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 10

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

- a. pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan sebagai berikut:
 1. dilarang turut 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 (cinderamata) 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 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 memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah;
 10. 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 (SOP) 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;
 - d. mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan terjadinya Benturan Kepentingan tersebut;

- e. mendorong tanggungjawab pribadi dan sikap keteladanan, yaitu setiap pejabat/ASN wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/ASN lainnya serta para pemangku kepentingan.
- f. pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
- g. pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para ASN di lingkungan unit kerja 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;
- h. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan;
- i. Perangkat Daerah menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 11

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

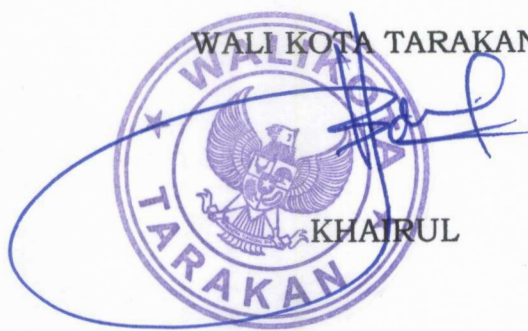
Pasal 12

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 Tarakan.

Ditetapkan di Tarakan
pada tanggal 14 September 2020

WALI KOTA TARAKAN,



Diundangkan di Tarakan
pada tanggal 14 September 2020

SEKRETARIS DAERAH KOTA TARAKAN,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Hamid', is written over a horizontal line.

A.HAMID

BERITA DAERAH KOTA TARAKAN TAHUN 2020 NOMOR 332

LAMPIRAN

PERATURAN WALI KOTA TARAKAN

NOMOR 39 TAHUN 2020

TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TARAKAN

A. Format dan Contoh Identifikasi Benturan Kepentingan

Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

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

Contoh identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang ada di Pemerintah Daerah pada setiap Perangkat Daerah sebagai berikut :

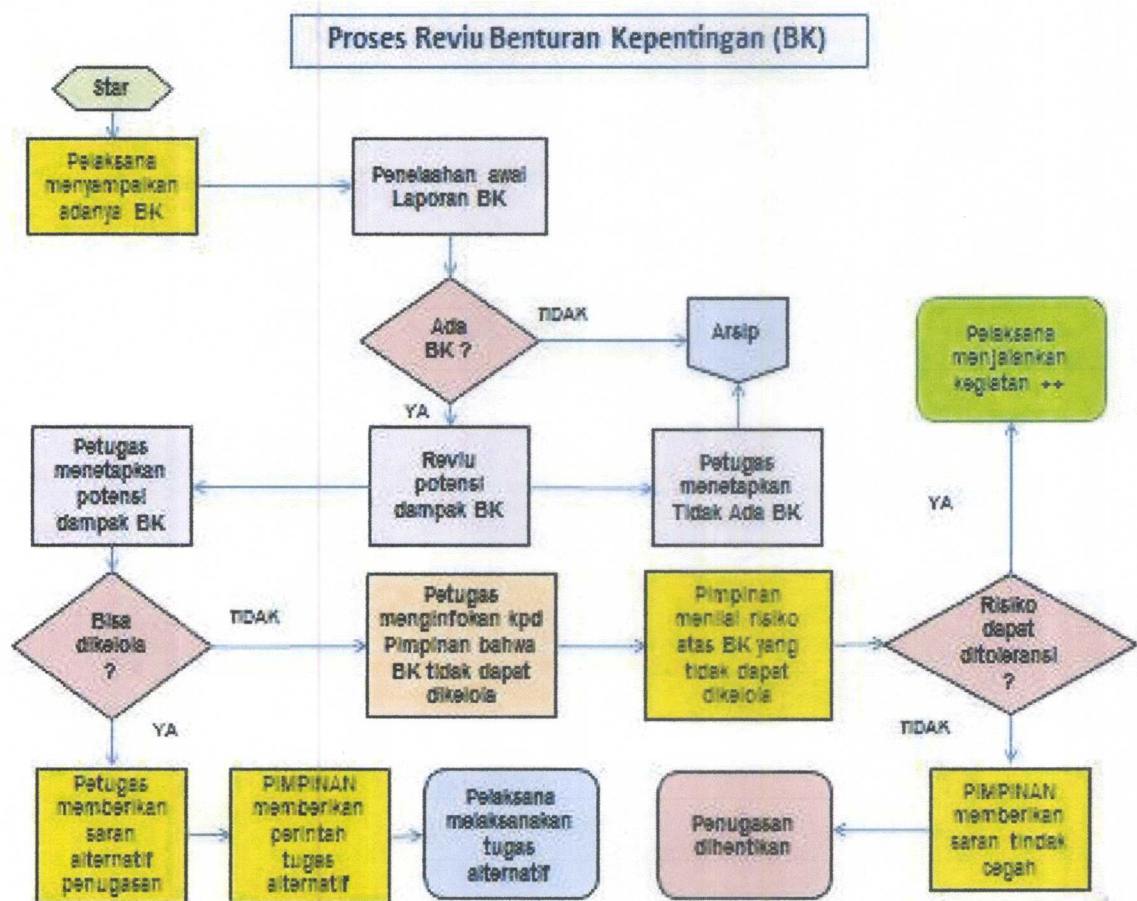
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai ASN yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
1	Pejabat yang melakukan evaluasi juga melakukan pembinaan di instansi pemerintah yang sama	Pimpinan dan pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan, dan evaluasi. b. Penguatan mekanisme supervisi, revidu, dan penelaahan Tim Panel yang transparan. c. Keteladanan pimpinan. d. Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independennya. 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, dan tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> a. Keteladanan pimpinan. b. Meningkatkan kualitas <i>Quality Assurance (QA)</i>.

1	2	3	4	5
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	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan. b. Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan Reformasi Birokrasi di Daerah.
4	Perencanaan/ Pengadaan CPNS yang kurang obyektif, transparan, dan akuntabel	Pimpinan dan pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil penetapan formasi di QA. b. Pemisahan fungsi pejabat penyusun formasi dan pe-reviu/QA penetapan formasi c. Menyusun SOP penetapan formasi dan SOP reviu/QA atas penetapan formasi. d. Keteladanan pimpinan. e. Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependennya. f. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
5	Perencanaan/ penetapan Perangkat Daerah tidak obyektif, transparan, dan akuntabel	Pimpinan dan pejabat terkait	Sistem penilaian kelayakan organisasi yang belum transparan, peluang penerimaan gratifikasi, dan hubungan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyusunan pedoman penilaian/ audit kelayakan organisasi. b. Pemutakhiran SOP penetapan organisasi. c. Pemisahan fungsi pejabat penilai dan pe-reviu/QA atas kelayakan organisasi. d. Keteladanan pimpinan. e. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependennya. f. Pemberian sanksi tegasterhadap 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"> a. Pengadaan Barang/Jasa sesuai ketentuan. b. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependennya. c. Keteladanan pimpinan. d. <i>Probitiy Audit</i>. e. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.

1	2	3	4	5
7	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi	Pimpinan dan pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> c. Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan. d. Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan Reformasi Birokrasi di Daerah.
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"> a. Program Diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM dari unit kerja yang bersangkutan). b. Pemisahan fungsi antara PFA yang ditugaskan sebagai pengelola keuangan dengan auditor yang mengaudit keuangan unit kerja yang bersangkutan. c. Deklarasi PFA yang diperbantukan
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"> a. Menyempurnakan kode etik yang mengatur <i>outside employment</i>. b. Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai. c. Pemberian sanksi dalam rangka memberikan efek jera.
10	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur	PFA dan pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan.
11	Rekomendasi dipengaruhi adanya hubungan afilias	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Piagam Audit (<i>Audit Charter</i>). b. Komitmen pimpinan.
12	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas yang didasarkan kepentingan pribadi/ golongan tanpa terdapat pertimbangan professional	PFA dan pimpinan	Kepentingan pribadi alasan penyerapan anggaran	Perencanaan perjalanan dinas yang akuntabel.

1	2	3	4	5
13	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan) dan tekanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan. b. Internalisasi nilai-nilai organisasi. c. Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.
14	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain	PFA dan Pimpinan	Kepentingan golongan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebijakan pendanaan non budget yang transparan dan akuntabel. Internalisasi nilai-nilai organisasi. b. Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.

B. Bagan Prosedur Penanganan Benturan Kepentingan



Gambar 1.

Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;

Selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;

Atasan langsung atau petugas penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya Benturan Kepentingan dikendalikan/dikelola;

Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;

Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditolerir;

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.

