



**BUPATI KUNINGAN
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN BUPATI KUNINGAN
NOMOR 15 TAHUN 2020**

TENTANG

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUNINGAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUNINGAN,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan diperlukan suatu kondisi terbebas dari adanya benturan kepentingan;
 - b. bahwa dalam rangka memberikan persepsi dan pemahaman yang sama tentang benturan kepentingan perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b, dipandang perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan yang ditetapkan oleh Bupati.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1968;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
 3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001;
 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuningan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019;
14. Peraturan Bupati Kuningan Nomor 11 Tahun 2018 tentang Ketentuan Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan;
15. Peraturan Bupati Kuningan Nomor 68 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Kuningan;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUNINGAN

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati Kuningan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Kuningan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan.
3. Bupati adalah Bupati Kuningan.
4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Kuningan.

5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kuningan.
6. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Kuningan

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 3

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, merupakan acuan bagi Penyelenggara Negara, Pejabat dan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan dalam rangka mengetahui, mengidentifikasi, mencegah dan menangani benturan kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pasal 4

- (1) Setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan diwajibkan melakukan identifikasi potensi benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. penyelenggara negara yang memangku kewenangan strategis dalam mengambil kebijakan; dan
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Kepala Unit Kerja dan Jabatan Administrator di bawahnya selaku pejabat yang mengemban tugas manajerial tingkat operasional pada seluruh unit kerja di lingkungan Inspektorat Daerah.
- (3) Seluruh Kepala Unit Kerja diwajibkan melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh pegawai di lingkungannya masing-masing
- (4) Seluruh kepala unit kerja diwajibkan melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya.

Pasal 5

Inspektorat Daerah Kabupaten Kuningan melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja dalam rangka penyelenggaraan Penanganan Benturan Kepentingan.

Pasal 6

- (1) Setiap Pejabat dan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan Wajib mentaati Pedoman Benturan Kepentingan ini.

- (2) Setiap Pejabat atau ASN yang mengalami suatu kejadian/keadaan benturan kepentingan melaporkan kejadian/keadaan tersebut kepada atasan langsung / pimpinan unit kerja/Tim Penanganan Benturan Kepentingan.
- (3) Setiap Pejabat atau ASN yang mengetahui adanya pelanggaran atas Peraturan Bupati ini wajib melaporkan pelanggaran tersebut kepada Inspektorat Daerah.

Pasal 7

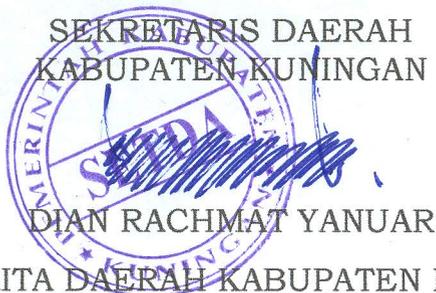
Peraturan Bupati Kuningan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kuningan
 Pada tanggal : 2-4-2020



Diundangkan di Kuningan
 Pada tanggal 3-4-2020



INSPEKTORAT DAERAH KAB. KUNINGAN			
JABATAN	PARAF	TGL.	KET.
KA. SUBBAG ATAU INSPEKTUR PEMBANTU	<i>[Signature]</i>		
SEKRETARIS	<i>[Signature]</i>		
INSPEKTUR	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	
ASISTEN	<i>[Signature]</i>		
SEKDA	<i>[Signature]</i>		
BUP	<i>[Signature]</i>		

PARAF KOORDINASI BAG. HUKUM			
PEJABAT	PARAF	TGL.	KET.
KA.SUB.BAG.	<i>[Signature]</i>		
KABAG.	<i>[Signature]</i>		

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI KUNINGAN

NOMOR : 15 TAHUN 2020

TANGGAL : 2 - 4 - 2020

TENTANG : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KUNINGAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan diperlukan suatu kondisi terbebas dari adanya benturan kepentingan.

Benturan kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan atau dapat menghilangkan profesionalitas seorang pejabat dan ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat dan kelompok yang dapat mempengaruhi profesionalisme dalam pengambilan keputusan sehingga keputusannya kurang tepat/menyimpang dan berdampak pada penyelenggaraan Negara dan pelayanan publik yang tidak efektif. Di beberapa tempat dan kondisi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan seringkali dijumpai adanya pejabat publik yang memiliki kewenangan membuat kebijakan, namun pada kenyataannya kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan ketentuan atau berkualitas rendah. Hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh kepentingan pribadi atau golongan atau adanya penerimaan gratifikasi yang menyebabkan keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat publik dimaksud tidak berkualitas, tidak akuntabel atau bahkan berdampak merugikan pihak tertentu.

Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam bahkan negatif terhadap penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu, manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan sangat penting. Dengan adanya aturan dan pedoman yang jelas yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Peraturan Bupati Kuningan tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan dalam:
 - a. Menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat/Pegawai yang bersangkutan.
 - b. Menegakkan integritas.
 - c. Mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara.
 - d. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan 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.
2. Kepentingan pribadi adalah keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan atau bersifat hubungan dengan pihak yang dapat mempengaruhi keputusannya.

3. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya.
4. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
5. Pegawai adalah aparatur sipil negara yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disebut Pegawai, yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.
6. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan atasan pegawai dimaksud.
7. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

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

1. Situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan pemanfaatan dokumen/informasi rahasia jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana Pejabat/Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
11. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa.
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat/Pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya.

B. Jenis Benturan Kepentingan

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan atau pemberian gratifikasi.
2. Pemberian izin yang diskriminatif.
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah.
4. Pemilihan partner atau rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
5. Melakukan komersialisasi pelayanan publik.
6. Menggunakan aset, dokumen dan informasi rahasia Negara untuk kepentingan pribadi.
7. Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.
8. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain.
9. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain.
10. Menjadi bawahan pihak yang dinilai.
11. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
12. Pengangkatan/mutasi/promosi pegawai *fair* dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

C. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pejabat/Pegawai dengan pihak lain yang terkait, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
2. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian dalam bentuk uang, barang, diskon/rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya berbentuk hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Pejabat/Pegawai terkait dengan wewenang/jabatannya, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme.

3. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat/Pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi.
4. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
5. Perangkapan jabatan, yaitu Pejabat/Pegawai memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
6. Penyalahgunaan wewenang yaitu pejabat/pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan peraturan perundang-undangan.

D. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya

Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya benturan kepentingan. Selanjutnya, atasan atau petugas yang menerima laporan akan adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Seluruh unit kerja diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dari kepala unit kerja (eselon II) sampai dengan pejabat eselon IV di bawahnya. 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 pengisian hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan sebagaimana tercantum pada lampiran II Peraturan Bupati ini.

BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Pejabat/Pegawai yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya pimpinan memutuskan bahwa petugas yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terhadap penugasan yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka Pimpinan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Pejabat/Pegawai yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung, Kepala Unit Kerja dan Inspektorat.
3. Pejabat/Pegawai juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan Langsung atau pejabat berwenang.
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pejabat/Pegawai dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan.

Diperlukan komitmen dari seluruh pegawai dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan public, kepentingan pegawai dan berbagai factor lain.

2. Partisipasi dan keterlibatan para *stakeholder* dalam penanganan benturan kepentingan.

3. Perhatian khusus atas hal tertentu.

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus antara lain :

- a. Hubungan afiliasi (pribadi dan golongan)
- b. Gratifikasi
- c. Pekerjaan Tambahan
- d. Hak akses atas data dan informasi yang bersifat rahasia
- e. Kepentingan dalam pengadaan barang/jasa
- f. Tuntutan keluarga dan komunitas
- g. Kedudukan di organisasi lain
- h. Intervensi pada jabatan sebelumnya
- i. Perangkapan jabatan

4. Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang benturan kepentingan.

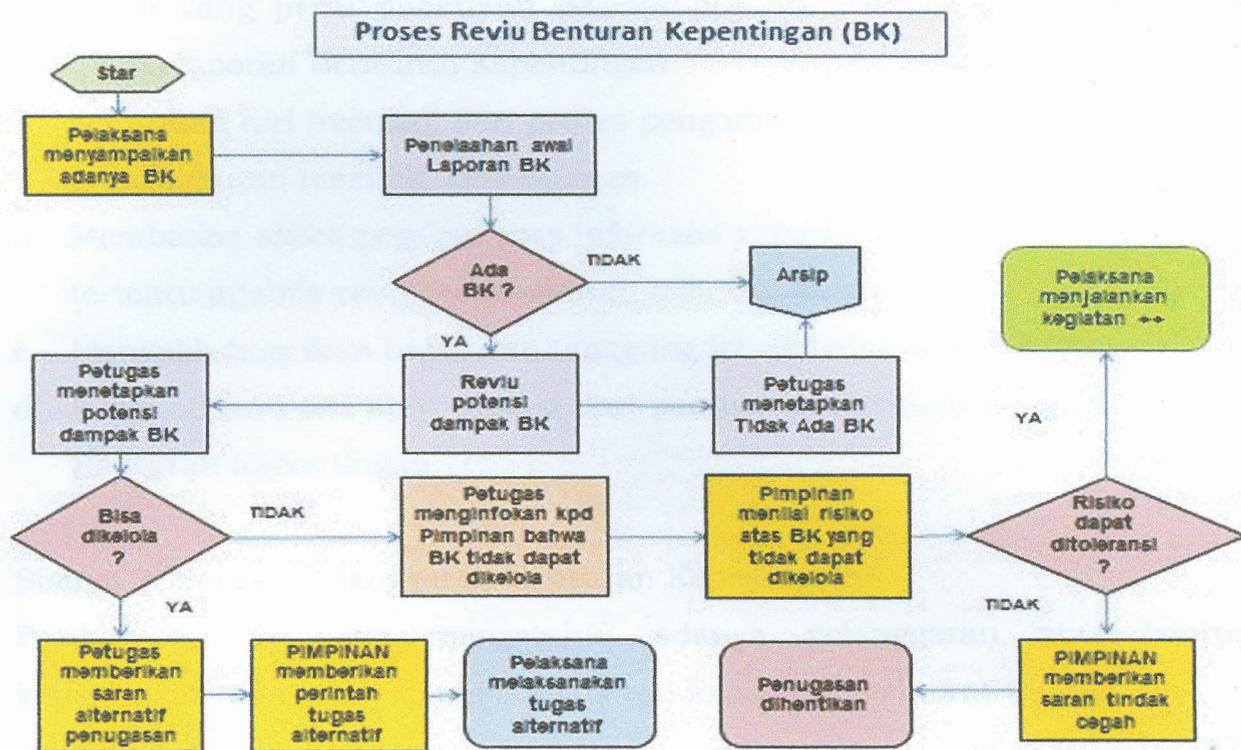
5. Adanya langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.

6. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.

7. Pemantauan dan evaluasi.

C. Mekanisme Penanganan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai wajib melaporkan ke atasan langsung atau petugas yang melakukan reuiu potensi benturan kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung. Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:



Penjelasan proses pelaporan dan rewiu atas laporan Benturan Kepentingan:

- 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 ditoleransi;
- 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. Tindakan yang perlu dilakukan pejabat/pegawai yang sedang dalam proses reviu atas laporan Benturan Kepentingan

- a. Penarikan diri (recusal) dari proses pengambilan keputusan dalam hal yang bersangkutan memiliki kepentingan.
- b. Membatasi akses pegawai atas informasi yang bersangkutan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
- c. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan.
- d. Pengunduran diri atau mutasi dari penugasan/jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan.

D. Sistem Pelaporan Pelanggaran Benturan Kepentingan

Pejabat/pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran atas benturan kepentingan agar menyampaikan laporan kepada Inspektorat Daerah.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala oleh pimpinan unit kerja maupun Inspektorat Daerah.

F. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

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

BAB IV PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pejabat/Pegawai ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan berikut:
 - a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
 - b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain;
 - c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
 - e. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - f. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai;
 - g. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
 - h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - j. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia.
 - k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

2. Pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP)

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP). Dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

3. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan

Kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Benturan Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan adanya Benturan Kepentingan tersebut. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

Laporan Benturan Kepentingan	
Yth. Atasan Langsung /Kepala Unit Kerja / Tim Penanganan Benturan di tempat	
Berdasarkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor: Tahun 2020 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:	
Nama	: <input type="text"/>
Jabatan	: <input type="text"/>
Unit Kerja	: <input type="text"/>
Uraian Benturan Kepentingan	: <input type="text"/>
Penyebab	: <input type="text"/>
Prosedur Penanganan	: <input type="text"/>
Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.	
Kuningan, Penelaah	Kuningan, Pelapor
*) diberi tanda V bila telah benar	

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

Setiap pejabat atau penyelenggara negara dan pegawai wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Di samping itu setiap pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Para Pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para Pegawai di lingkungan unit kerjanya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.

5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan

Penyelenggara Negara wajib menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang wajib dikedepankan.

BAB V MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi atas Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Daerah melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tujuan

Menjelaskan tentang tujuan monitoring penanganan Benturan Kepentingan yang dilakukan yaitu antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, memberikan masukan tentang kebutuhan yang diperlukan, mendapatkan gambaran tingkat capaian/perkembangan, metode yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan, tambahan informasi tentang adanya kesulitan dan hambatan selama kegiatan, dan memberikan umpan balik bagi sistem yang dibangun.

2. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi unit kerja.

3. Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu dengan pendekatan sistem. Oleh karena itu rekomendasi hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan diarahkan pada upaya perbaikan sistem, sehingga setiap kejadian yang menimbulkan Benturan Kepentingan dapat diantisipasi dengan baik dan dapat meminimalisasi timbulnya kejadian yang berulang di waktu akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signifikan dari adanya Benturan Kepentingan.

4. Waktu dan Jadwal

Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan berasal dari personil Inspektorat Daerah.

5. Pelaporan

Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di unit kerja sekurang-kurangnya menyajikan informasi mengenai:

- a. Apakah unit kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?;
- b. Apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?;
- c. Apakah unit kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?;
- d. Apakah unit kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;
- e. Apakah unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?

Inspektorat Daerah menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.



INSPEKTORAT DAERAH KAB. KUNINGAN			
JABATAN	PARAF	TGL.	KET
KA. SUBBAG ADAM INSPEKTUR PERKANTORAN	<i>[Signature]</i>		
SEKRETARIS	<i>[Signature]</i>		
INSPEKTUR	<i>[Signature]</i>		
ASISTEN	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	
SERDA			
WABUP			

PARAF KOORDINASI BAG. HUKUM			
PEJABAT	PARAF	TGL.	KET.
KA.SUB.BAG.	<i>[Signature]</i>		
KABAG.	<i>[Signature]</i>		

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI KUNINGAN

NOMOR : 15 *Peraturan* 2020

TANGGAL : 2-4-2020

TENTANG : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KUNINGAN

CONTOH IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
PADA.... (Diisi Unit Kerja) KABUPATEN KUNINGAN

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai	Penyebab	Prosedur Penanganan
1.	Pejabat yang melakukan evaluasi, melakukan juga pembinaan pada unit kerja/instansi yang sama.	Pimpinan /Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, vested interest, penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> • Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan dan evaluasi • Penguatan mekanisme supervisi, reviu dan penelaahan tim panel yang transparan • Keteladanan pimpinan • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensinya • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
2.	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja pimpinan.	Pimpinan /Pejabat terkait	Vested interest, penyalahgunaan wewenang dan tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> • Keteladanan pimpinan • Meningkatkan kualitas Quality Assurance.
3.	Perencanaan/pengadaan CPNS yang kurang obyektif, transparan dan akuntabel	Pimpinan /Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, vested interest dan tekanan politik	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun SOP penetapan formasi dan SOP reviu/ QA atas penetapan formasi • Keteladanan pimpinan • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya. • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
4.	Proses Pengadaan Barag/Jasa yang tidak transparan atau professional yang menguntungkan pihak tertentu	Pimpinan /Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, potensi gratifikasi, vested interest, penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> • Penagadaan Barang/Jasa sesuai ketentuan • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya. • Keteladanan Pimpinan • Probity audit • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera

5.	Penggunaan fasilitas untuk kepentingan pribadi	Pimpinan /Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, vested interest, penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> • Pemutakhiran SOP pemanfaatan aset • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya. • Keteladanan pimpinan • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
6.	Pemeriksa (PFA/P2UPD) melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di unit kerja	Pemeriksa (PFA/P2UPD)/Pimpinan	Kekurangan SDM pengelola keuangan yang handal	<ul style="list-style-type: none"> • Program Diklat SDM Pengelolaan keuangan • Pemisahan fungsi pemeriksa dengan pengelola keuangan • Deklarasi PFA yang diperbantukan.
7.	Melaksanakan kegiatan lain diluar tugas pada waktu menjalankan dinas luar	Pimpinan /Pejabat terkait	Tidak ada kode etik pegawai yang mengatur outside employment	<ul style="list-style-type: none"> • Menyempurnakan kode etik yang mengatur outside employment • Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai • Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera
8.	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standard an prosedur	Pemeriksa (PFA/P2UPD)/Pimpinan	Hubungan afiliasi, vested interest, gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Internalisasi kode etik • Keteladanan pimpinan • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera • Reviu berjenjang
9.	Rekomendasi dipengaruhi hubungan afiliasi	Pemeriksa (PFA/P2UPD)/Pimpinan	Hubungan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • Piagam Audit (Audit Charter) • Komitmen pimpinan

Catatan :

PFA = Pejabat Fungsional Auditor

P2UPD = Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

INSPEKTORAT DAERAH KAB. KUNINGAN			
JABATAN	PARAF	TGL.	KET.
KA SUBBAG. BAG. INSPEKTUR P. DA.			
SEKRETARIS			
INSPEKTOR			
ASISTEN			
SEK. WAKIL			
WAKIL BUNDA			



PARAF KOORDINASI BAG. HUKUM			
PEJABAT	PARAF	TGL.	KET.
KA.SUB.BAG.			
KABAG.			