



BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

NOMOR 25 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa salah satu penyebab terjadinya korupsi karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh penyelenggara negara sehingga berpengaruh terhadap profesionalitas dan kinerja pegawai dalam mengemban tugas;
 - b. bahwa dalam rangka mencegah dan mengatasi benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, serta sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan, maka perlu menetapkan Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas, perlu menetapkan peraturan Bupati Ogan Komering Ulu Timur tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggara 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 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3854) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. 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);
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 Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5061);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 4890);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pejabat Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5943);
11. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
13. 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 47 Tahun 1992 tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;

4

14. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
16. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 28 Tahun 2017 tentang Pedoman Penangan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2017 Nomor 1).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ulu Timur;
4. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
5. Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
6. 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.
7. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi di mana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas.
8. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah.
9. Penyelenggara Negara adalah pejabat pemerintah daerah.
10. Penyidik adalah Penyidik Pegawai Negeri Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.



BAB II
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 2

Benturan kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pegawai dalam mengemban tugas. Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dari orisinalitas keprofesionalannya dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses pembangunan nasional sangat diperlukan adanya pegawai yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, karena setiap pegawai mempunyai peranan yang menentukan. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap pegawai juga harus mempunyai sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan rakyat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah selama ini telah mengusahakan terciptanya penyelenggara negara sebagaimana dimaksud di atas dengan berbagai kebijakan, seperti kebijakan yang mengatur pembatasan dengan tujuan terhindarnya dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan PNS menjadi anggota Parpol, pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta, dan beberapa pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam rangka pendayagunaan aparatur negara dan kesederhanaan hidup.

Pasal 3

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi pegawai dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

Pasal 4

- a. menyediakan kerangka acuan bagi Pemerintah Daerah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan;
- b. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
- c. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara/daerah;
- d. menegakkan integritas; dan
- e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pasal 5

Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan:

- a. pemerintah yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan. Secara lebih khusus dalam pengertian ini adalah Pejabat Tata Usaha Negara yang membuat Keputusan Tata Usaha Negara dan mengambil Tindakan Tata Usaha Negara. Dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 yang dimaksud dengan Pejabat Tata Usaha Negara adalah pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. perencana, yaitu pejabat pemerintah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu.

- c. pengawas, yaitu pejabat pemerintah yang mengawasi tugas dari fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku, dalam hal ini adalah auditor, pejabat pengawas urusan pemerintah daerah, auditor kepegawaian di lingkungan Inspektorat Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur atau dengan sebutan lain yang melaksanakan fungsi pengawasan.
- d. pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik.
- e. penilai, yaitu orang yang bertugas menilai, melakukan verifikasi, sertifikasi, dan tujuan pengujian lainnya.

BAB III BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 6

Beberapa bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh pegawai adalah:

1. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/ jabatan.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/ golongan.
4. Perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana seorang pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dan obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
9. Situasi dimana seseorang pegawai menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi.
10. *Moonlighting* atau *outside employment* (bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya).
11. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

Jenis benturan kepentingan yang sering terjadi antara lain:

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat, ketergantungan, pemberian gratifikasi.
2. Pemberian izin yang diskriminatif.
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi, pengaruh dari pejabat pemerintah.
4. Pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
5. Melakukan komersialisasi pelayanan publik.
6. Penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
7. Menjadi bagian dari pihak yang diawasi.
8. Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur.
9. Menjadi bawahan pihak yang dinilai.
10. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain.
11. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain.
12. Melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar dan prosedur.
13. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
14. Pengusutan yang dapat merugikan kepentingan negara/daerah karena pengaruh pihak lain.
15. Pengawasan yang dapat merugikan pihak terkait karena pengaruh pihak lain.

Sumber penyebab benturan kepentingan adalah :

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu seorang pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Perangkapan jabatan, yaitu seorang pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
3. Hubungan afiliasi (pribadi/golongan) yaitu hubungan yang dimiliki seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan seorang pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

BAB IV
PRINSIP DASAR DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
Pasal 7

Mengutamakan kepentingan publik, yakni:

- a. Pegawai harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Dalam pengambilan keputusan, pegawai harus berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga.
- c. Pegawai tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat benturan kepentingan, maka pegawai tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya.
- d. Pegawai harus menghindarkan diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh "inside information" atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum.
- e. Pegawai tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Pegawai 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.

Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan, yakni:

- a. pegawai harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya, kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak dan memiliki integritas.
- b. kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
- c. pemerintah daerah harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi.
- d. pemerintah daerah harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan.

- e. pemerintah daerah harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada.
- f. pemerintah daerah harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.

Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan, yakni:

- a. pegawai senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya dan bagi masyarakat.
- b. pegawai harus sebisa mungkin bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya sebagai pegawai.
- c. pemerintah daerah harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan yang merugikan kepentingan publik apabila terjadi benturan kepentingan.
- d. pegawai harus menunjukkan komitmen pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan yang efektif.
- e. pegawai harus bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.

Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan, yakni:

- a. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktik manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan situasi benturan kepentingan yang efektif.
- b. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus mendorong pegawai di lingkungannya untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah benturan kepentingan serta harus memhuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain.
- c. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya.
- d. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus memberikan pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut ditempat kerja.

BAB V

TAHAPAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 8

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

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

Pasal 9
Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kategori benturan kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan benturan kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing organisasi yang bersangkutan. Identifikasi tentang situasi benturan kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi seorang pegawai dapat menimbulkan benturan kepentingan.

Pasal 10
Penyusunan strategi penanganan benturan kepentingan

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu didukung oleh strategi yang efektif berupa:

- a. Penyusunan kode etik.
- b. Pelatihan, arahan serta konseling dengan memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi benturan kepentingan.
- c. Deklarasi benturan kepentingan dengan cara sebagai berikut:
 - 1) pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai pegawai.
 - 2) pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal.
 - 3) pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk dapat menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.

Dukungan kelembagaan dalam bentuk :

- 1) dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui.
- 2) pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar lembaga yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana lembaga tersebut mengidentifikasi dan menangani benturan kepentingan.

Pasal 11
Tindakan

Tindakan tersebut dimaksudkan sebagai langkah lanjutan setelah pegawai melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya, antara lain adalah:

- a. pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi pegawai dalam jabatannya.
- b. penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan di mana seorang pegawai memiliki kepentingan.
- c. Membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
- d. melakukan mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.
- e. mengalihkan tugas dan tanggungjawab pegawai yang bersangkutan.
- f. pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan.
- g. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 12
Komitmen dan keteladanan pemimpin

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui benturan-benturan kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang pegawai akan tetapi Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus bertanggung jawab atas pelaksanaan atau implementasi kebijakan penanganan benturan kepentingan. Untuk itu diperlukan komitmen dan keteladanan pemimpin dalam penanganan kasus-kasus benturan kepentingan. Para pemimpin/pejabat atasan wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai dan berbagai faktor lain.

Pasal 13
Partisipasi dan keterlibatan para pegawai

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan pegawai dapat dilakukan antara lain dengan:

- a. mempublikasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan.
- b. secara berkala mengingatkan pegawai adanya kebijakan penanganan benturan kepentingan.
- c. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui.
- d. memberi pengarahan tentang bagaimana menangani benturan kepentingan.
- e. memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan benturan kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

Pasal 14
Perhatian khusus atas hal tertentu

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

- a. Hubungan afiliasi (pribadi dan golongan);
- b. Gratifikasi;
- c. Pekerjaan tambahan;
- d. Informasi orang dalam;
- e. Kepentingan dalam pengadaan barang;
- f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
- g. Kedudukan di organisasi lain;
- h. Intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
- i. Perangkapan jabatan.

Pasal 15
Langkah Preventif dan Penegakan Kebijakan

- 1) Beberapa langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi benturan kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan pengambilan keputusan adalah:
 - a. Agenda rapat yang akan diadakan perlu diketahui sebelumnya supaya pegawai dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya benturan.
 - b. Adanya aturan yang jelas dan prosedur yang efisien yang memungkinkan penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan secara adhoc.

- 2) Penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan tidaklah mudah agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif maka perlu ada :
 - a. Sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - b. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada.
 - c. Instrumen penanganan benturan kepentingan yang secara berkala diperbaharui.
- 3) Pemantauan dan Evaluasi
Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.

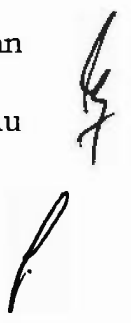
BAB VI
TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN
Pasal 16

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, maka pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur:

1. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan
2. Dilarang menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatannya dalam kaitannya dengan mitra kerja, penyedia barang dan jasa.
3. Dilarang menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari keagamaan.
4. Dilarang mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
5. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan.
6. Dilarang bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan.
7. Dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia instansi untuk kepentingan pihak lain.
8. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
9. Membuat pernyataan potensi benturan kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

BAB VII
TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN
Pasal 17

Tata cara mengatasi terjadinya benturan kepentingan antara lain :

1. Seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pejabat/pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
 2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat/pegawai pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
 3. Atasan langsung pejabat/pegawai tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
 4. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku.
- 

5. Apabila hasil pemeriksaan tersebut benar maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya.
6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

1. Pedoman penanganan benturan kepentingan ini sebagai acuan dalam mengenal, mengatasi, menangani benturan kepentingan dan diimplementasikan secara konsisten dan sungguh-sungguh oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
2. Menugaskan kepada semua Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk menindaklanjuti panduan penanganan benturan kepentingan ini serta mensosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan masing-masing.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan dilakukan oleh instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan dan berkoordinasi dengan instansi terkait.

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Ditetapkan di Martapura
pada tanggal, 3 Mei 2021

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,


H. LANOSIN

Diundangkan di Martapura
pada tanggal 4 Mei 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR


JUMADI