



WALI KOTA PEMATANGSIANTAR
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN WALI KOTA PEMATANGSIANTAR
NOMOR 29 TAHUN 2020
TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PEMATANGSIANTAR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan, sehingga perlu disusun pengaturan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Pematangsiantar tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 8 Darurat Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
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 Pemerintahan 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 Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
13. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendedayagunaan 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 Pendedayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;

14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
15. Peraturan Daerah Kota Pematangsiantar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar;
16. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 02 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota dan Staf Ahli Wali Kota Pematangsiantar sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 23 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 02 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota dan Staf Ahli Wali Kota Pematangsiantar;
17. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 03 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Pematangsiantar;
18. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 04 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Pematangsiantar;
19. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 05 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematangsiantar;
20. Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor 06 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Kota Pematangsiantar.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Wali Kota adalah Wali Kota Pematangsiantar.
2. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Daerah Kota Pematangsiantar.
4. Inspektur adalah Inspektur Kota Pematangsiantar.

5. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau yang selanjutnya disebut APIP adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan;
6. Benturan kepentingan adalah merupakan 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.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar.
8. Pejabat adalah pegawai ASN yang memiliki jabatan pada instansi di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar.
9. Atasan Langsung bagi pegawai ASN adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar.
10. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan, maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Kota Pematangsiantar.

Bagian Kedua

Maksud, Tujuan, dan Manfaat

Pasal 2

Maksud Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

Pasal 3

Tujuan Peraturan Wali Kota ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah maupun pejabat dan/atau pegawai ASN dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan.

Pasal 4

Manfaat Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah maupun pejabat dan/atau pegawai ASN dalam :

- a. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat/pegawai ASN yang bersangkutan;
- b. menegakkan integritas;

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

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Bentuk Situasi

Pasal 5

Bentuk situasi benturan kepentingan antara lain:

- a. situasi yang menyebabkan pegawai ASN 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 Kota Pematangsiantar untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan Pemerintah Kota Pematangsiantar dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
- d. situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Kota Pematangsiantar 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 pegawai 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 di mana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi, dimana obyek tersebut merupakan hasil dari pihak penilai;
- h. situasi dimana keputusan dan/atau kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan;
- i. situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- k. situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Pemerintah Kota Pematangsiantar, keistimewaan, maupun peluang bagi calon penyedia barang dan/atau jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Pematangsiantar;

- l. situasi dimana terdapat hubungan afiliasi dan/atau kekeluargaan antara pejabat dan/atau pegawai pemerintah Kota Pematangsiantar/pegawai ASN dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pejabat dan/atau pegawai ASN sehubungan dengan jabatannya pada Pemerintah Kota Pematangsiantar.

Bagian Kedua
Jenis Benturan Kepentingan
Pasal 6

Jenis benturan kepentingan yaitu :

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh dan/atau hubungan dekat dan/atau ketergantungan dan/atau pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa dan/atau rekomendasi dan/atau pengaruh dari pejabat pemerintah;
- d. pemilihan partner dan/atau rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
- i. menjadi bawahan dari pihak yang diawasi;
- j. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
- k. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
- l. melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur; dan
- m. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Bagian Ketiga
Sumber Penyebab
Pasal 7

Sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan antara lain :

- a. hubungan afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Kota Pematangsiantar, 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 dan/atau 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 terkait dengan wewenang dan/atau jabatannya di Pemerintah Kota Pematangsiantar, 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 yang disebabkan karena aturan, struktur, dan budaya organisasi;
- d. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan dan/atau kebutuhan pejabat dan/atau pegawai ASN mengenai suatu hal yang bersifat pribadi;
- e. penyalahgunaan wewenang yaitu pegawai ASN membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- f. perangkapan jabatan yaitu pegawai ASN memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.

Bagian Keempat

Identifikasi Potensi dan Penanganannya

Pasal 8

- (1) Pejabat dan/atau Pegawai ASN yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya yang sekiranya 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 pegawai dan/atau ASN di Perangkat Daerah melaksanakan identifikasi potensi benturan kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, baik di tingkat strategis Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama maupun di tingkat manajerial operasional Jabatan Administrasi, Pengawas dan dibawahnya.
- (4) Hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dituangkan dalam format sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

BAB III
PENANGANAN SITUASI
Bagian Kesatu
Prinsip Dasar
Pasal 9

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 dan/atau 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 langsungnya;
- 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 menimbulkan benturan kepentingan oleh pegawai ASN dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Faktor Pendukung
Pasal 10

Untuk mendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan, setiap pejabat dan/atau pegawai ASN Perangkat Daerah agar menerapkan hal-hal sebagai berikut :

- a. komitmen dan keteladanan pemimpin;
- b. partisipasi dan keterlibatan seluruh pejabat dan/atau pegawai ASN;
- c. perhatian khusus atas hal tertentu;
- d. beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi benturan kepentingan;
- e. penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
- f. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Ketiga
Mekanisme Penanganan

Pasal 11

- (1) Apabila terjadi situasi benturan kepentingan, maka pejabat dan/atau pegawai ASN melaporkan hal tersebut melalui :
 - a. atasan langsung; dan
 - b. Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*).
- (2) Bagan prosedur penanganan benturan kepentingan tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

BAB IV

SANKSI

Pasal 12

Setiap pejabat dan/atau pegawai ASN yang terbukti melakukan tindakan benturan kepentingan dan tidak melaporkannya diberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENCEGAHAN

Pasal 13

Untuk menghindari terjadinya situasi benturan kepentingan pada pejabat dan/atau pegawai ASN 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 Kota Pematangsiantar;
 - 3) dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 4) dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Pemerintah Kota Pematangsiantar 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 dan/atau pegawai ASN dan/atau di luar Pemerintah Kota Pematangsiantar;

- 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 1 (satu) atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kota Pematangsiantar;
 - 9) dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Kota Pematangsiantar;
 - 10) dilarang dengan sengaja turut serta, baik langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kota Pematangsiantar, 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 apabila dihadapkan pada situasi kondisi benturan kepentingan;
 - c. pengungkapan dan/atau deklarasi dan/atau 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, sehingga perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan terjadinya benturan kepentingan tersebut dengan contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini;
 - d. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan yaitu setiap pejabat dan/atau pegawai ASN wajib untuk menjaga integritas, sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat dan/atau pegawai ASN lainnya serta para pemangku kepentingan, di samping itu setiap pejabat dan/atau pegawai ASN harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - e. para pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para pegawai ASN di lingkungan Perangkat Daerahnya dalam rangka penanganan benturan kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, serta penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya benturan kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi benturan kepentingan;
 - f. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan;

- g. Perangkat Daerah menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan, sehingga upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang dikedepankan.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 14

- (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 melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan penanganan benturan kepentingan.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

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

Ditetapkan di Pematangsiantar
pada tanggal *27 Agustus 2020*

WALI KOTA PEMATANGSIANTAR,



HEFRIANSYAH

Diundangkan di Pematangsiantar
pada tanggal *27 Agustus 2020*

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA PEMATANGSIANTAR,



BASARIN YUNUS TANJUNG

BERITA DAERAH KOTA PEMATANGSIANTAR TAHUN 2020 NOMOR *29*

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA PEMATANGSIANTAR

NOMOR : 29 Tahun 2020

TANGGAL : 27 Agustus 2020

TENTANG : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN.

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Hasil Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan

Contoh dan format hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut :

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai ASN yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
1	2	3	4	5

Contoh identifikasi potensi benturan kepentingan yang terdapat di Pemerintah Kota Pematangsiantar 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	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 ke-tidak-independen-nya. e. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran.
2	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja pimpinan	Pimpinan dan pejabat terkait	<i>Vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang, dan tekanan politik	a. Keteladanan pimpinan. 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 pembinaan SAKIP dan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Pematangsiantar.

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 ke-tidak <i>independen-</i>nya. 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 ketidak <i>independen-</i>nya. 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"> a. Pengadaan Barang/Jasa sesuai ketentuan. b. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ke-tidak <i>independen-</i>nya. c. Keteladanan pimpinan. d. <i>Probity Audit</i>. e. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
7	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi	Pimpinan dan pejabat terkait	Hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan penyalahguna an wewenang	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemutakhiran SOP pemanfaatan aset. b. Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak <i>independen-</i>nya. c. Keteladanan pimpinan. d. Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam 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"> 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 afiliasi	Pimpinan	Hubungan filiasi (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 profesional	PFA dan pimpinan	Kepentingan pribadi alasan penyerapan anggaran	Perencanaan perjalanan dinas yang akuntabel.
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 <i>non budget</i> yang transparan dan akuntabel. Internalisasi nilai-nilai organisasi. b. Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.

B. Bagan Prosedur Pelaporan Benturan Kepentingan

Prosedur pelaporan benturan kepentingan dilaksanakan sebagai berikut :

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 menelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas, untuk selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola;
4. Apabila 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 untuk selanjutnya keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;
6. Selanjutnya pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan dan terhadap setiap keputusan yang telah disarankan pimpinan akan dimonitor pelaksanaannya.

C. Contoh Format Pelaporan Benturan Kepentingan

Contoh format pelaporan benturan kepentingan sebagai berikut :

Pematangsiantar,

Kepada :

Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan
Kepentingan

di

T e m p a t

Merujuk pada Peraturan Wali Kota Pematangsiantar Nomor Tahun 2020 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab, dan penanganannya sebagai berikut :

Nama :

Jabatan :

Unit Kerja :

Uraian Benturan

Kepentingan :

.....

.....

Penyebab :

.....

.....

Prosedur Penanganan :

.....

.....

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.

Pematangsiantar,.....

Penelaah,

Pelapor,

(tanda tangan)

(tanda tangan)

Nama

Nama

Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan

NIP.....

NIP.

WALI KOTA PEMATANGSIANTAR,



HEFRIANSYAH