

**PEDOMAN UMUM PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN
(PERATURAN MENTERI PAN-RB NOMOR 37 TAHUN 2012)**

Oleh
Asisten Deputi Penegakan Integritas SDM Aparatur

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi

**INSTRUKSI PRESIDEN NOMOR 17 TAHUN 2011
TENTANG
AKSI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN
KORUPSI TAHUN 2012**

Benturan Kepentingan adalah situasi dimana dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya

3

PEDOMAN UMUM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.
2. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
3. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara
4. Menegakkan integritas.
5. Menciptakan Pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

4

PEJABAT YANG BERPOTENSI MEMILIKI BENTURAN KEPENTINGAN

1. **Di Lingkungan Eksekutif:**
 - a. Pejabat pemerintah yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan.
 - b. Perencana;
 - c. Pengawas;
 - d. Pelaksana;
 - e. Penilai;
 - f. Jaksa;
 - g. Penyidik;
 - h. Panitera
2. **Di Lingkungan Yudikatif - Hakim**
3. **Pejabat lain yang diangkat oleh Presiden/Menteri**
(Staf Khusus dan Utusan Khusus Presiden/Wakil Presiden/Menteri,

5

Bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh penyelenggara negara seperti antara lain

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.

6

JENIS BENTURAN KEPENTINGAN YANG SERING TERJADI

1. Di Lingkungan Eksekutif seperti antara lain:

- a. Kebijakan yang berpihak, akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi; (Kebijakan yang berhubungan dengan kepentingan pribadi /golongan).
- b. Pengeluaran ijin mengandung unsur ketidakadilan atau pelanggaran terhadap persyaratan perijinan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Pengangkatan personil pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
- d. Pemilihan partner/rekanan kerja pemerintah berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;

7

2. Di Lingkungan Yudikatif

- a. Putusan pengadilan yang dipengaruhi oleh pihak yang terlibat dalam kasus persidangan.
- b. Pengangkatan/mutasi/promosi hakim yang tidak fair dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.
- c. Menjabat sebagai dewan direksi di suatu perusahaan atau membuka jasa profesi lainnya.

8

SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN

1. Penyalahgunaan wewenang.
2. Perangkapan jabatan.
3. Hubungan afiliasi.
4. Gratifikasi.
5. Kelemahan sistem organisasi

9

PRINSIP DASAR DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Mengutamakan kepentingan umum.
2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan.
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan
4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.

10

TAHAPAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Penyusunan kerangka kebijakan penanganan benturan kepentingan.
2. Identifikasi situasi benturan kepentingan.
3. Penyusunan strategi penanganan benturan kepentingan.
4. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang penyelenggara negara berada dalam situasi benturan kepentingan, seperti:
 - a. Pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi;
 - b. Penarikan diri (*recusal*);
 - c. Membatasi akses informasi;
 - d. Mutasi;
 - e. Alih tugas dan tanggung jawab;
 - f. Pengunduran diri;
 - g. Pemberian sanksi.

11

FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Komitmen dan Keteladanan Pemimpin.
2. Partisipasi dan keterlibatan para penyelenggara negara.
3. Perhatian khusus atas hal tertentu.
4. Beberapa langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi benturan kepentingan.
5. Penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan.
6. Pemantauan dan Evaluasi.

12

Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

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 mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pejabat pemerintah dan Hakim.
4. 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.

13

TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

1. Laporan.
2. Atasan langsung memeriksa kebenaran laporan paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
3. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku.
4. Pemeriksaan tersebut benar, dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali.
5. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dilaksanakan oleh unsur pengawasan.
6. Instansi pemerintah menindak lanjuti serta sosialisasi kepada seluruh pegawai

14

S e k i a n
Terima Kasih



15