



BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

KEPUTUSAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 87 TAHUN 2021

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

- Menimbang : a. bahwa salah satu penyebab terjadinya korupsi karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh Pejabat/ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat 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 Penanganan Benturan Kepentingan di Kabupaten Kotawaringin Barat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-

Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pejabat/ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara 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 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. 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);
5. 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 beberapa kali diubah 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4890);

8. 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);
9. Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia 2013 Nomor 65);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat;
14. Peraturan Bupati Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 43 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat;

Memperhatikan : Surat Edaran Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia Nomor B/1447/KSP.00/70-73/03/2021 Perihal Pedoman Pelaporan Capaian Aksi Pencegahan Korupsi Pemerintah Daerah Tahun 2021;

MEMUTUSKAN :

KESATU : Menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

KEDUA : Pedoman penanganan benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU terdapat dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Bupati ini.

KETIGA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 9 April 2021
BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,



NURHIDAYAH

INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT	
JABATAN	PARAF
Wabup	
Sekda	
Asisten	
Kabag. Hukum	
Kepala SKPD	
Sekretaris/Kabag TU	
Irban	

2
2

LAMPIRAN KEPUTUSAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 87 TAHUN 2021

TENTANG PENETAPAN PEDOMAN PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

I. Pendahuluan

A. Umum

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur pelaksana pemerintah yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepala Kepala Daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ASN tidak terlepas dari interaksi dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal.

Terkait dengan interaksi tersebut seringkali terjadi benturan kepentingan dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang ASN dalam mengemban tugas dan fungsinya

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 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 ASN yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif, dan efisien, karena setiap ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai peranan yang menentukan. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap ASN harus juga 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.

Menyadari pentingnya pelaksanaan sikap yang tegas terhadap penanganan benturan kepentingan yang melibatkan ASN, meskipun dalam pelaksanaannya merupakan hal yang mungkin sulit dihindari oleh ASN. Hal ini penting untuk dibudayakan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat

B. Tujuan

Tujuan dari pedoman penanganan benturan kepentingan ini adalah :

1. Menyediakan kerangka acuan bagi instansi pemerintah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

- d. Pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik termasuk pelaksana pelayanan publik.
- e. Penilai, yaitu pegawai yang bertugas melakukan verifikasi, sertifikasi, pengujian, dan penilaian lainnya.
- f. Jaksa, yaitu semua pejabat yang melakukan fungsi penuntutan.
- g. Penyidik, yaitu semua pegawai dan pejabat yang melakukan fungsi penyidikan.
- h. Panitera pengadilan yaitu semua pejabat yang melakukan fungsi kepaniteraan.

II. Benturan Kepentingan

A. Beberapa bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat 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 yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana seorang ASN 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 seorang ASN 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.

B. Jenis benturan kepentingan yang sering terjadi, antara lain :

- a. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/ pemberian gratifikasi;
- b. Pemberian izin yang diskriminatif;
- c. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/ pengaruh dari pejabat pemerintah ;

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.

C. Dalam Keputusan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Benturan kepentingan adalah situasi dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) 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 afiliasinya/hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai, Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dan pihak lain.
3. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan/kelompok/ golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Korupsi adalah perbuatan yang secara melawan hukum dilakukan untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
5. Kolusi adalah permufakatan atau kerja sama secara melawan hukum antar pegawai atau antara pegawai dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara.
6. Nepotisme adalah setiap perbuatan pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.
7. 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.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bertugas dan/atau secara administratif berada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

D. Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan:

- a. Pejabat yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan.
- b. Perencana, 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/ auditor atau dengan sebutan lain yang melaksanakan fungsi pengawasan yang diberikan tugas oleh pejabat yang berwenang di Lingkungan pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

- d. Pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak *professional*;
- e. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. Penggunaan asset 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 pihak yang dinilai;
- j. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
- k. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
- l. Melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar, dan prosedur;
- m. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

C. Sumber penyebab benturan kepentingan adalah :

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu ASN 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 ASN menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara *professional*, independen dan akuntabel.
3. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang ASN 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 ASN yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

III. Prinsip dasar dalam penanganan benturan kepentingan

Penanganan benturan kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi dan budaya.

1. Mengutamakan kepentingan publik :

- a. ASN harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Dalam pengambilan keputusan, ASN harus berdasarkan peraturan perundang-perundangan 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. ASN tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat benturan kepentingan, maka

- ASN tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya.
- d. ASN harus menghindari 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. ASN tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. ASN 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.
2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan:
- a. ASN harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekadar 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 ASN yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
 - c. ASN harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi.
 - d. ASN serta OPD harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan.
 - e. ASN serta OPD harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada.
 - f. ASN serta OPD harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.
 - g. ASN harus menyiapkan prosedur pengajuan keberatan dari masyarakat tentang penggunaan kewenangannya.
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan :
- a. ASN senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi ASN lainnya dan bagi masyarakat.
 - b. ASN harus sebisa mungkin bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya sebagai Pejabat/ASN.
 - c. ASN harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan yang merugikan kepentingan publik apabila terjadi benturan kepentingan.
 - d. ASN harus menunjukkan komitmen mereka pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan yang efektif.
 - e. ASN serta OPD harus bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.

4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan:
 - a. Organisasi Pemerintah Daerah harus menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktek manajemen yang memadai dalam Lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan situasi benturan kepentingan yang efektif.
 - b. Organisasi Pemerintah Daerah harus mendorong Pejabat/ASN untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah benturan kepentingan serta harus membuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain.
 - c. Organisasi Pemerintah Daerah harus menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya.
 - d. Organisasi Pemerintah Daerah harus memberi pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

IV. Tahapan Dalam Penanganan Benturan Kepentingan

1. Penyusunan Kerangka Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan

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;
- g. Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan benturan kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

2. 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 ASN dapat menimbulkan benturan kepentingan.

3. Penyusunan Strategi Penanganan Benturan Kepentingan

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

- a. Penyusunan kode etik.
- b. Pelatihan, arahan serta konseling dengan memberi contoh praktis dan 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 ASN;
 - 2) Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
 - 3) Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.
- d. 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.

4. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang ASN berada dalam situasi benturan kepentingan.

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

- a. Pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi ASN dalam jabatannya;
- b. Penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan dimana seorang ASN memiliki kepentingan;
- c. Membatasi akses ASN atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan ;
- d. Mutasi ASN ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
- e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung-jawab ASN yang bersangkutan;
- f. Pengunduran diri ASN dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan;
- g. Pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

V. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan

1. Komitmen dan keteladanan pemimpin

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui benturan-benturan kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang ASN akan tetapi lembaga-lembaga publik harus bertanggungjawab 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.

2. Partisipasi dan keterlibatan para ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat

Implementasi kebijakan untuk mencegah benturan kepentingan membutuhkan keterlibatan para ASN. Para ASN harus sadar dan paham tentang isu benturan kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya benturan kepentingan.

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

- a. Mempublikasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
- b. Secara berkala mengingatkan ASN 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;
- f. memahami kebijakan penanganan benturan kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

3. Perhatian Khusus atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko 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

4. 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 ASN dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya benturan.
- b. Adanya aturan yang jelas dan prosedur yang efisien yang memungkinkan penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.

5. Penegakan Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan

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.

6. 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.

VI. Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, ASN:

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 raya keagamaan.
4. Dilarang mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada ASN;
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 ASN.

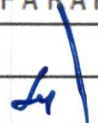




VII. Tata Cara Mengatasi Terjadinya Benturan Kepentingan

1. Pihak yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan ASN dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.

2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung ASN pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
3. Atasan langsung ASN 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 dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

VIII. Ketentuan Penutup

1. Pedoman penanganan benturan kepentingan ini agar dipakai sebagai acuan dalam mengenal, mengatasi, menangani benturan kepentingan dan diimplementasikan secara konsisten dan sungguh-sungguh oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.
2. Menugaskan kepada semua pimpinan instansi pemerintah untuk menindaklanjuti panduan penanganan benturan kepentingan ini serta mensosialisasikan kepada seluruh ASN di lingkungan masing - masing.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat berkoordinasi dengan instansi terkait dan disampaikan kepada Bupati sebagai laporan.

INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT	
JABATAN	PARAF
Wabup	
Sekda	
Asisten	
Kabag. Hukum	
Kepala SKPD	
Sekretaris/Kabag TU	
Irban	

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,



NURHIDAYAH