

BUKU SAKU

Benturan Kepentingan



Landasan Hukum



Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Undang - Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang - Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2016 tentang Lemhannas RI

Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 159 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan

Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 12 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lemhannas RI





Bentuk, Jenis, dan Sumber Benturan Kepentingan

Bentuk Benturan Kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Lemhannas RI:

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atau suatu keputusan/jabatannya.

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai menggunakan asset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai dalam proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai menyalahgunakan jabatan.

Situasi yang memungkinkan pejabat atau pegawai

Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai melakukan 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.

Jenis Benturan Kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Lemhannas RI:

- a. Kebijakan dari pejabat atau pegawai yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi.
- b. Pemberian izin dari pejabat atau pegawai yang diskriminatif.
- c. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/ balas jasa/ rekomendasi/ pengaruh dari pejabat pemerintah.
- d. Pemilihan partner atau rekan kerja oleh pejabat atau pegawai berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
- e. Pejabat atau pegawai melakukan komersialisasi pelayanan publik.
- f. Pejabat atau pegawai menggunakan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
- g. Menjadi bagian dari pihak yang diawasi.
- h. Pejabat atau pegawai melakukan pengawasan tidak sesuai

- h. Pejabat atau pegawai melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur, dan Pejabat atau pegawai menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Sumber benturan kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Lemhannas RI:

- a. *Penyalahgunaan wewenang*, yaitu pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan
- b. *Perangkapan jabatan*, yaitu pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel
- c. *Hubungan afiliasi (pribadi, golongan)*, yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- d. *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; dan
- e. *Kelemahan sistem organisasi*, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

Bagaimana mencegah terjadinya Benturan Kepentingan?

Dalam rangka mencegah terjadinya situasi benturan kepentingan, setiap pegawai Lemhannas RI dilarang:

- a. Ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
- b. Memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban APBN;
- c. Memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- d. Melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- e. Menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan (entertainment) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;



- f. Mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai dan atau di luar Lemhannas RI;
- g. Menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
- h. Bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Lemhannas RI;
- i. Baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Kementerian, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap



Mekanisme Penanganan Benturan Kepentingan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:



Atasan Langsung/Tim Penanganan BK

- 1 Pegawai melaporkan dugaan adanya potensi BK kepada atasan langsung atau tim penanganan BK
- 2 Atasan langsung atau Tim Penanganan BK melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan
- 3 Atasan langsung atau petugas penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola
- 4 Sekiranya 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. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi
- 6 Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi



Whistleblowing System

Pelaporan melalui Whistleblowing System (WBS) dilakukan apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai atau pihak-pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Lemhannas RI.

Saranan Pengaduan:



Call Center Inspektorat Lemhannas RI
0813 888 2134



@liput.lemhannasri



tanwas.lemhannasri@gmail.com



Tindak Lanjut Situasi Benturan Kepentingan

Tindak lanjut apabila seorang penyelenggara berada dalam situasi benturan kepentingan adalah sebagai berikut:

- a. Pengurangan (divestasi) kepentingan pribadi penyelenggara negara dalam jabatannya
- b. Penarikan diri (recusal) dari proses pengambilan keputusan
- c. Mutasi penyelenggara negara ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan
- d. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab penyelenggara negara yang bersangkutan
- e. Pengunduran diri penyelenggara negara dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan



TRICATRA

