BUPATI LOMBOK TENGAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI LOMBOK TENGAH
NOMOR 15 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LOMBOK TENGAH,

Menimbang :

a. bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana Korupsi, Kolusi dan Nepotisme adalah karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa dalam rangka penanganan benturan kepentingan diperlukan pedoman penanganan benturan kepentingan bagi unit kerja dan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);

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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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;
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718)
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 65);
12. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lombok Tengah.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Lombok Tengah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lombok Tengah.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten sebagai unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Lombok Tengah.
8. Penyelenggara Negara adalah Penyelenggara Negara pada Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

10. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana Penyelenggara Negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakan.
11. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

BAB II
PELAKSANAAN BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu
Sosialisasi dan Identifikasi

Pasal 2

(1) Setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah wajib melakukan identifikasi potensi benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
(2) Identifikasi potensi benturan kepentingan dan rancangan kegiatan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah selaku pemangku kewenangan strategis dalam mengambil kebijakan terkait penyelenggaraan pemerintahan daerah.
(3) Setiap Perangkat Daerah wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh ASN di lingkungannya.

Pasal 3

Ketentuan mengenai pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah tercantum pada Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

dentifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya yang dilakukan oleh Perangkat Daerah didokumentasikan sesuai Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

(1) Setiap Perangkat Daerah wajib melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan.
(2) Inspektorat melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan penanganan Benturan Kepentingan.

Bagian Kedua
Penanganan Benturan Kepentingan

Pasal 6

(1) ASN yang berpotensi memiliki benturan kepentingan dilarang menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.
(2) Keputusan dan/atau tindakan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dan/atau dilakukan oleh atasan ASN yang bersangkutan atau pejabat lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Atasan ASN sebagaimana dimaksud ayat(2) terdiri atas:
    a. Bupati bagi Kepala Perangkat Daerah;
    b. Kepala Perangkat Daerah bagi pejabat Administrasi dan pejabat fungsional.

Pasal 7

(1) Benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 terjadi apabila dalam menegakan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan dilatarbelakangi oleh:
    a. kepentingan pribadi
    b. hubungan afiliasi
    c. gratifikasi
    d. kelemahan sistem organisasi
    e. rangkap jabatan
    f. kepemilikan aset
(2) Dalam hal terjadi benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka ASN yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya.
(3) Atasan dari ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.

Pasal 8

(1) Setiap orang berhak memberikan laporan atau keterangan adanya dugaan benturan kepentingan ASN dalam menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.

(2) Laporan atau keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada atasan ASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3).
(3) Atasan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memeriksa, meneliti dan jika dipandang perlu meminta kepada pejabat pengawas penyelenggaraan pemerintahan di daerah untuk pemeriksaan dan penelitian.
(4) Dalam hal atasan pejabat menilai terdapat benturan kepentingan maka atasan pejabat wajib menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.

Pasal 9

Keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan karena adanya benturan kepentingan dapat dibatalkan.

BAB III
PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lombok Tengah.

Ditetapkan di Praya
pada tanggal, 30 Mei 2022

BUPATI LOMBOK TENGAH,

H. LALU PATHUL BAHRI

Diundangkan di Praya
Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH,

LALU FIRMAN WIJAYA
BERITA DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2022 NOMOR

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI LOMBOK TENGAH
Nomor : TAHUN 2022
Tanggal :
Tentang : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH

BAB I
PENDAHULUAN

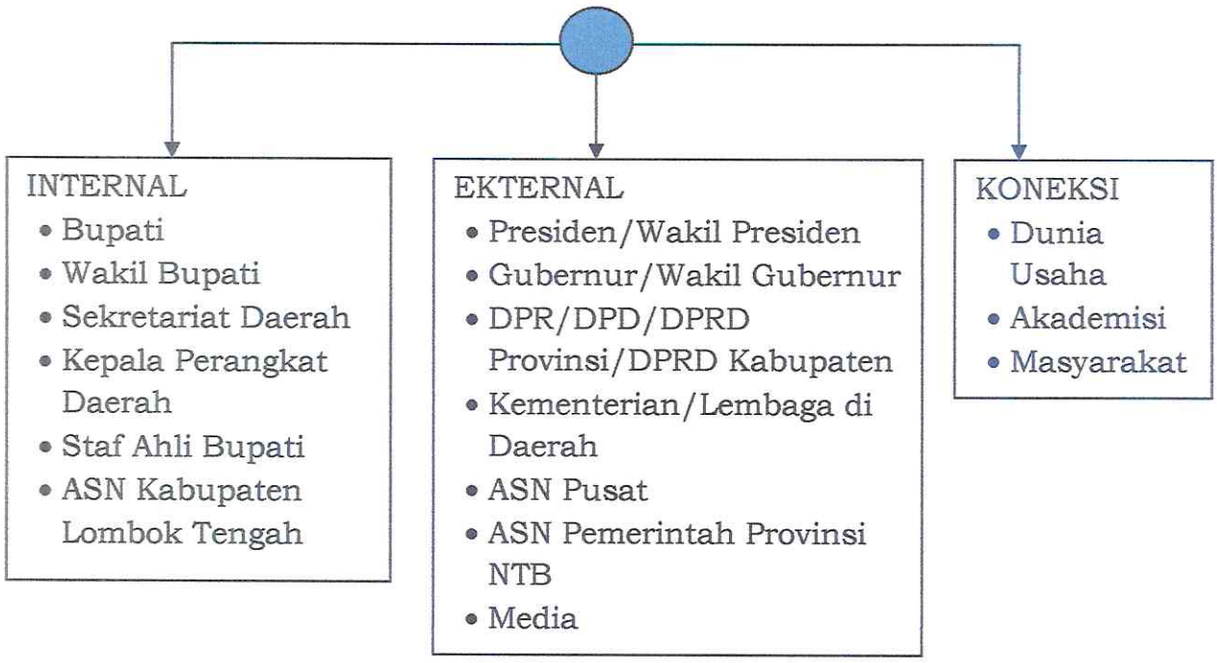
A. Latar Belakang

Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju kea rah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan memegang prinsip nilai-nilai budaya organisasi dan mengimplementasikannya secara seksama, diharapkan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah menjadi organisasi yang mampu menjadi penggerak reformasi birokrasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten.

Dalam membangun kerja sama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam proses bisnisnya, Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah tidak lepas dari interaksi dengan pihak eksternal dan mengikat jalinan hubungan korelasi dengan pihak lainnya. Untuk itu, guna menjaga sikap profesionalitas, maka dipandang perlu adanya aturan baku yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan para pemangku kepentingan yang sesuai dengan nilai kejujuran, objektivitas, dan budaya kerja. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat Pemerintah Daerah maupun dengan pihak eskternal lainnya.

Di beberapa tempat seringkali dijumpai adanya pejabat publik yang memiliki kewenangan membuat kebijakan, namun pada kenyataannya kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan ketentuan atau berkualitas rendah. Hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh kepentingan pribadi atau golongan atau adanya penerimaan gratifikasi yang menyebabkan keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat publik dimaksud tidak berkualitas, tidak akuntabel atau bahkan berdampak merugikan pihak tertentu.

Gambar 1.



Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam bahkan negatif terhadap penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit organisasi maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik yang didasari pada etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Peraturan Bupati Lombok Tengah tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, yang dipadukan dengan nilai-nilai organisasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.

B. Maksud, Tujuan, dan Manfaat

1. Menjadi kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.
2. Memberikan penjelasan agar tercipta keseragaman pemahaman dan tindakan bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan.
3. Memberikan manfaat bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah dalam:
   a. Menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan

dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat/Pegawai yang bersangkutan.

b. Menegakkan integritas kinerja Pejabat/Pegawai.
c. Mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara.
d. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya;
2. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disebut Pegawai, yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang bekerja di lingkungan atau untuk Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah;
3. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat Eselon II atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah;
4. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah;
5. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah.

BAB II
BENTURAN KEPENTINGAN

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Atau dengan pengertian lain yaitu situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/ atau tindakannya.

A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi pegawai Pemerintah Daerah antara lain:

1. Situasi yang menyebabkan pegawai Pemerintah Daerah menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cindera mata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.

2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/Pemerintah Daerah dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan di Pemerintah Daerah atau unit kerja yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Pemerintah Daerah.
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
11. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Pemerintah Daerah, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah.
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pegawai Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya di Pemerintah Daerah.

B. Sumber Penyebab

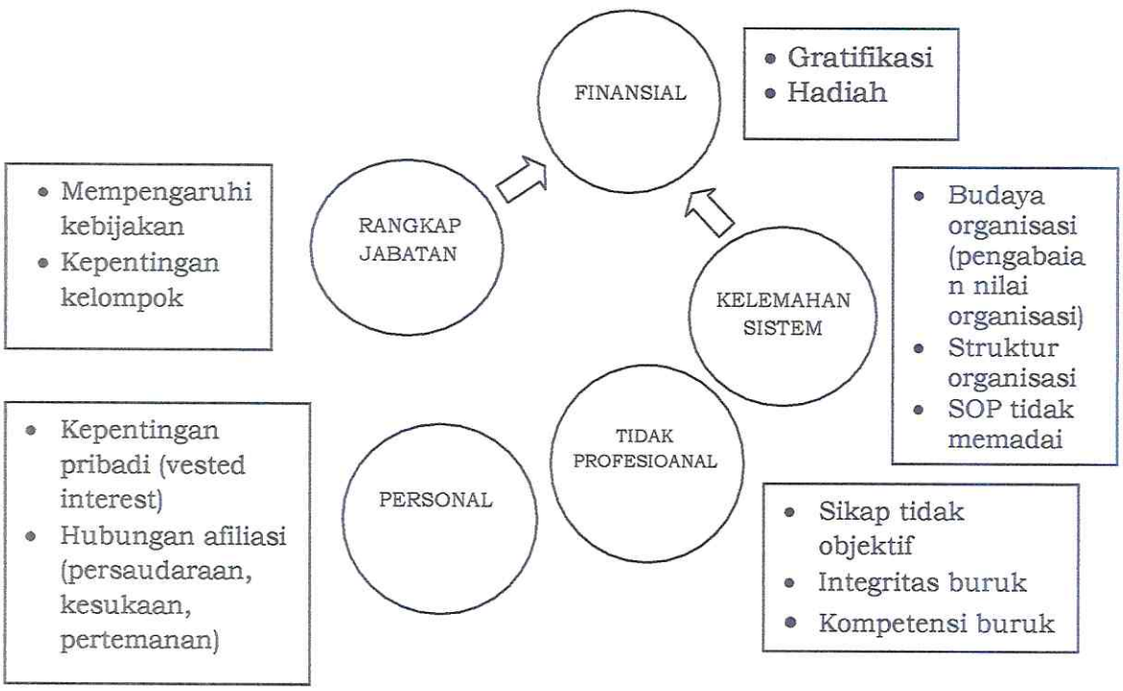
Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. Kepentingan pribadi (vested interest) adalah keinginan/ kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan/atau bersifat hubungan afiliasinya/hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai, pejabat Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, dan pihak lain;
2. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan/kelompok/golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
3. 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, 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 terkait dengan wewenang/jabatannya, sehingga dapat menimbulkan benturan

kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;

4. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi;
5. Perangkapan jabatan, yaitu pegawai Pemerintah Daerah memegang lain yang tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
6. Kepemilikan aset sumber daya yang dikendalikan atau dimiliki pejabat pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk menghasilkan nilai ekonomi/pendapatan saat ini ataupun masa mendatang.

Gambar 2.



C. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepetingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya benturan kepentingan. Selanjutnya, atasan atau petugas yang menerima laporan akan adanya potensi teriadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Seluruh unit kerja diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi benturan kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon I) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon II dan eselon III di bawahnya). Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

Contoh identifikasi potensi benturan kepentingan yang ada di Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah pada setiap Perangkat Daerah terlampir pada Lampiran 2.

BAB III
PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Pegawai yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya pimpinan memutuskan bahwa petugas yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terhadap penugasan yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka Pimpinan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Pegawai yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada atasan langsung.
3. Pegawai 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.
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan oleh pejabat dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan pemerintah daerah yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan pemimpin.
2. Partisipasi dan keterlibatan para penyelenggara Negara.

3. Perhatian khiisus atas hal tertentu.
4. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.
5. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pemantauan dan evaluasi

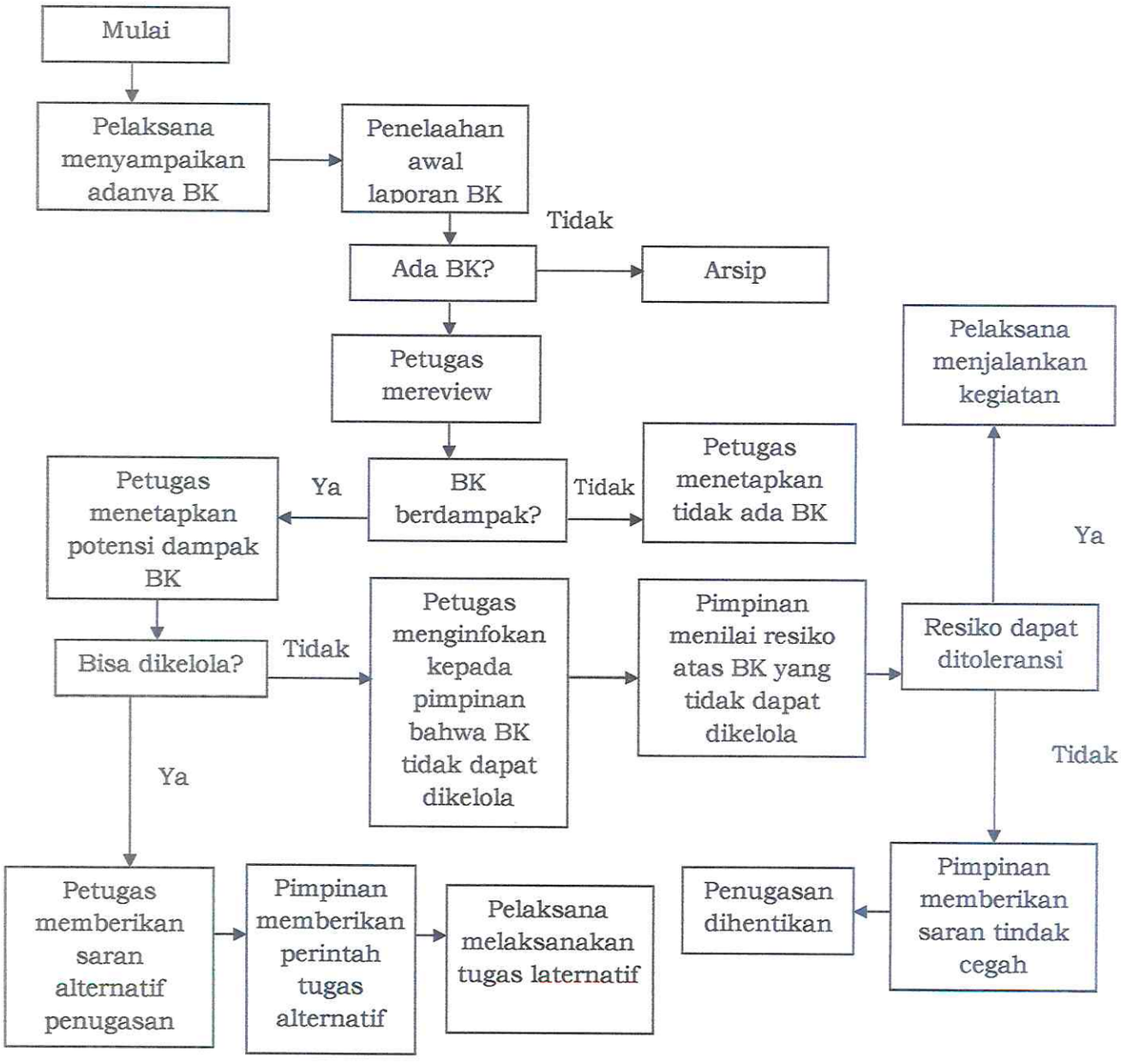
C. Mekanisme Penanganan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

   Pelaporan melalui atasan langsung atau petugas yang melakukan reviu potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung. Prosedur Penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

Gambar 3.



Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

- Pelaksana kegiatan sebagat pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;
- Selanjutnya langsung atau petugas melakukan penelahaan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- 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;
- Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada pimpinan;
- 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;
- Selanjutnya Pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan pimpinan dimonitor pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran/Whistle Blowing System
   Pelaporan melalui Whistle Blowing System (WBS) dilakukan apabila pelapor adalah 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 pemerintah daerah, maka Pelapor menggunakan fasilitas WBS yang ada di situs Pemerintah Daerah.

D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan
   Setiap pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada pegawai Pemerintah Daerah ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan berikut:
   a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;

b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban pemerintah daerah;
c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
e. 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;
f. Dilarang mengijinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai dan atau di luar pemerintah daerah;
g. 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;
h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam menentukan kebijakan/keputusan;
i. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
j. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah;
k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

2. Pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP)
Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP). Dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

3. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan
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. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan adanya Benturan Kepentingan tersebut.

Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

Laporan Benturan Kepentingan

Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan Kepentingan
di tempat

Merujuk pada Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor... Tahun 2021 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telahaan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:

Nama	:	.....
Jabatan	:	.....
Unit Kerja	:	.....
Uraian Benturan Kepentingan	:	.....
Penyebab/Prosedur	:	.....
Penanganannya	:	.....

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.

Lombok Tengah, ...

Penelaah | Pelapor

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan
   Setiap pejabat atau penyelenggara negara dan pegawai wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Di samping itu setiap pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Para Pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para pegawai di lingkungan unit kerjanya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.

5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan
   Penyelenggara Negara wajib menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran

terhadap Benturan Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang wajib dikedepankan.

BAB V
TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

1. Setiap pemangku kepentingan yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pegawai dalam menetapkan keputusan dan/ atau tindakan;
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pegawai pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
3. Atasan langsung tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan benturan kepentingan tersebut paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
4. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar, maka keputusan dan/atau tindakan pegawai yang dilaporkan tetap berlaku;
5. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut benar, maka dalam jangka waktu 2 (dna) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut;
6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh unsur pengawasan.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi atas Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat melaksanakan pemblnaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hat sebagai berikut:

1. Tujuan
   Menjelaskan tentang tujuan monitoring penanganan Benturan Kepentingan yang dilakukan yaitu antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, memberikan masukan tentang kebutuhan yang diperlukan, mendapatkan gambaran tingkat capaian/perkembangan, metode yang digunakan dalam penanganan

Benturan Kepentingan, tambahan informasi tentang adanya kesulitan dan hambatan selama kegiatan, dan memberikan umpan balik bagi sistem yang dibangun.

2. Sasaran
   Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi unit kerja atau Pemerintah Daerah.

3. Pendekatan yang Digunakan
   Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu dengan pendekatan sistem. Oleh karena itu rekomendasi hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan diarahkan pada upaya perbaikan sistem, sehingga setiap kejadian yang menimbulkan Benturan Kepetingan dapat diantisipasi dengan baik dan dapat meminimalisasi timbulnya kejadian yang berulang di waktu akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signiftkan dari adanya Benturan Kepentingan.

4. Waktu dan Jadwal
   Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan berasal dari personil Inspektorat.

5. Pelaporan
   Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di unit kerja Pemerintah Daerah sekurang- kurangnya menyajikan informasi mengenai:
   a. Apakah unit kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?
   b. Apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?
   c. Apakah unit kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?
   d. Apakah unit kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?

e. Apakah unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan. Inspektorat menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

BUPATI LOMBOK TENGAH,

H. LALU PATHUL BAHRI

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI LOMBOK TENGAH
Nomor :
Tanggal :
Tentang : PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH

CONTOH IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN BAGI APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
1	Pejabat yang melakukan evaluasi juga melakukan pembinaan di instansi pemerintah yang sama	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, vested interest, penyalahgunaan wewenang	• Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan dan Evaluasi • Penguatan mekanisme supervisi, reviu, dan penelaahan tim panel yang transparan • Keteladanan pimpinan • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independensian-nya; • Pemberian yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
2	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja pimpinan	Pimpinan dan Pejabat terkait	vested interest, penyalahgunaan wewenang, tekanan politik	• Keteladanan Pimpinan • Peningkatan kualitas Quality Assurance
3	Penetapan prioritas daerah pembinaan dipengaruhi oleh kualitas layanan daerah dan kemudahan akses	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, vested interest, penyalahgunaan wewenang	• Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan • Peningkatan Kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan RB di daerah.
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
4	Perencanaan/pengadaan CPNS yang kurang obyektif,	Pimpinan dan Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang penerimaan	• Hasil Penetapan formasi di QA • Pemisahan fungsi

	transparan, dan akuntabel		gratifikasi, hubungan afiliasi, vested interest, tekanan politik	pejabat penyusunan formasi dan reviu/QA penetapan formasi • Menyusun SOP penugasan, pembinaan dan evaluasi • Penguatan mekanisme supervisi, reviu, dan penelaahan tim panel yang transparan • Keteladanan pimpinan • Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya • Pemberian yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
5	Perencanaan/Penetapan Organisasi dan Pemda tidak objektif, transparan, dan akuntabel	Pimpinan dan Pejabat terkait	Sistem Penilaian Kelayakan Organisasi yang belum transparan peluang penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, *vested interest*, tekanan politik,	• Penyusunan pedoman penilaian/audit kelayakan organisasi • Pemutakhiran SOP penetapan organisasi • Pemisahan fungsi Pejabat penilai dan pereviu/QA atas kelayakan organisasi • Keteladanan Pimpinan • Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindepen-densiannya • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran alam rangka menimbulkan efek jera
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
6	Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak Transparan profesional yang menguntungkan	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, potensi gratifikasi, vested interest, penyalahgunaan wewenang	• Pengadaan B/J sesuai Ketentuan • Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan

	pihak tertentu			ketidakindepen-densiannya • Keteladanan Pimpinan; probity audit • Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
7	Penggunaan fasilitas kepentingan pribadi	Pimpinan dan jabatan untuk Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, vested interest, penyalahgunaan wewenang	
8	PFA melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di unit kerja	PFA, Pimpinan	Kekurangan SDM Pengelola keuangan handal	
9	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar	PFA, Pimpinan	Ketiadaan kode etik pegawai yang mengatur outside employment	
10	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur	PFA, Pimpinan	Hubungan Afiliasi (pertemanan)	
11	Rekomendasi dengan dipengaruhi hubungan afiliasi	Pimpinan	Hubungan Afiliasi (pertemanan)	Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan
12	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas dan pelaksanaan RDK yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional	PFA, Pimpinan	• Kepentingan Pribadi • Alasan Penyerapan Anggaran	Perencanaan Perjalanan Dinas dan RDK yang Akuntabel
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
13	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut hasil pengawasan	Pimpinan	• Hubungan Afiliasi/ pertemanan • Tekanan pimpinan	• Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan • Internalisasi Nilai-Nilai

				Organisasi • Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas
14	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain	PFA, Pimpinan		• Kebijakan pendanaan kegiatan non-budgeter yang transparan dan akuntabel • Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi • Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas

Catatan:
PFA = Pejabat Fungsional Auditor

BUPATI LOMBOK TENGAH,

H. LALU PATHUL BAHRI