

**Sosialisasi Peraturan
Menteri Hukum dan HAM
Nomor 38 Tahun 2015
Tentang Pedoman
Penanganan Benturan
Kepentingan di Lingkungan
Kementerian Hukum dan**


HAM

Pengertian

- ▶ Benturan Kepentingan adalah Situasi dimana pegawai yang memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi/golongan/pihak lain terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai dengan kewenangannya.

Bentuk Benturan Kepentingan

- ▶ Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi
- ▶ Situasi yang menyebabkan situasi rahasia jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan
- ▶ Situasi yang menyebabkan situasi rahasia, jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan
- ▶ Perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lain

- ▶ Situasi dimana pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu , misalnya dalam rekrutment pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya
 - ▶ Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi
 - ▶ Situasi yang berhubungan dengan kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi, dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
 - ▶ Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan
- 


- ▶ Situasi bekerja lain diluar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- ▶ Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang
- ▶ Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan kementerian , keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa di Kementerian
- ▶ Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pejabat/pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pejabat/pegawai sehubungan dengan jabatannya di kementerian.

Jenis Benturan Kepentingan

- ▶ Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi
- ▶ Pemberian izin yang diskriminatif
- ▶ Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah
- ▶ Pemilihan rekan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional
- ▶ Melakukan komersialisasi pelayanan publik
- ▶ Penggunaan aset dan rahasia negara untuk kepentingan pribadi/golongan
- ▶ Menjadi bagian dari pihak yang diawasi

- ▶ Melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur
- ▶ Menjadi bawahan pihak yang dinilai
- ▶ Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain
- ▶ Melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur
- ▶ Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai
- ▶ Pengangkatan/mutasi/promosi pegawai yang tidak adil dan berindikasi pada adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

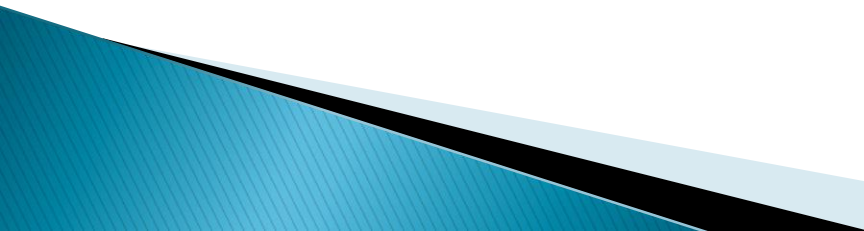
Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

- ▶ Perangkapan jabatan
 - ▶ Hubungan afiliasi pribadi atau golongan yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi peraturannya
 - ▶ Gratifikasi
 - ▶ Kelemahan sistem organisasi
 - ▶ Kepentingan pribadi
- 

Penanganan Benturan Kepentingan

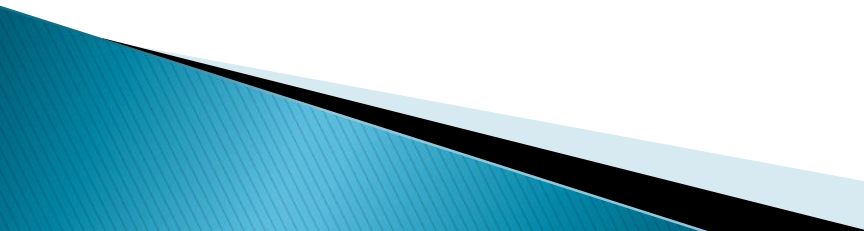
- ▶ Mekanisme penanganan ada 2 (dua) bentuk yakni :
 - Secara langsung melalui atasan langsung
 - Secara tidak langsung melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistle Blowing System)

Mekanisme pelaporan langsung

- ▶ Pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung
 - ▶ Atasan langsung melakukan penelaahan awal dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya benturan kepentingan
 - ▶ Atasan langsung meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas
- 

- ▶ Dalam hal benturan kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindakan pencegahan yang diperlukan. Namun jika tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada pimpinan
- ▶ Pimpinan wajib melaksanakan penilaian resiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang didalamnya terdapat benturan kepentingan yang tidak dapat dikelola.
- ▶ Selanjutnya pimpinan akan memberikan keputusan dan saran tindak pencegahan dan penanganan potensi benturan kepentingan yang tidak dapat dikendalikan

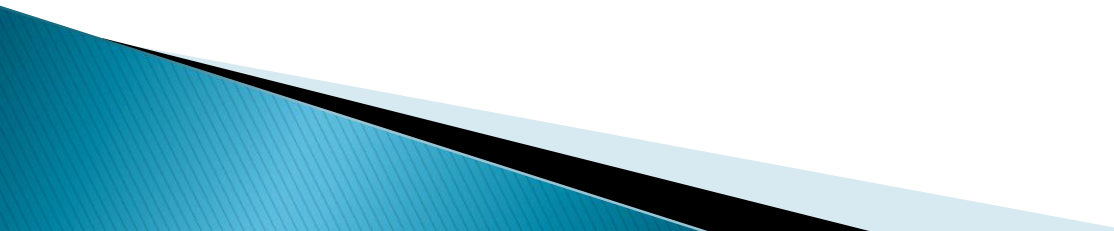
Mekanisme Pelaporan Whistle Blowing System

- ▶ Pelaporan melalui Whistle Blowing System dilakukan jika melapor adalah pejabat/pegawai atau pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja, dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi benturan kepentingan di Kementerian
- 

Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

- ▶ Setiap pejabat/pegawai yang terbukti melakukan tindakan yang memiliki potensi benturan kepentingan dan tidak melaporkannya, maka diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pencegahan Benturan Kepentingan

- ▶ Pemutakhiran kode etik dan aturan perilaku
 - ▶ Pemutakhiran Prosedur Operasi Standar
 - ▶ Pengungkapan/deklaras/Pelaporan adanya benturan kepentingan
 - ▶ Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan
 - ▶ Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.
- 

Monitoring dan Evaluasi

- ▶ Upaya memberikan umpan balik guna perbaikan kebijakan penanganan benturan kepentingan
 - ▶ Masing-masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala setiap triwulan dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya
 - ▶ Inspektorat Jenderal Kementerian melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui aktivitas implementasi pedoman ini.
- 