BUPATI PIDIE
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI PIDIE
NOMOR : 3 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI PIDIE,

Menimbang : a. bahwa salah satu penyebab terjadinya korupsi karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh penyelenggara negara 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 Umum Penanganan Benturan Kepentingan di Kabupaten Pidie;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Pidie tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 (drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Propinsi Sumatra Utara;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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 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 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategis Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018, Nomor 108);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4890);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
12. 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;
13. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 78 Tahun 2018 tentang Mekanisme Pengaduan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Pemerintah Aceh (Berita Daerah Aceh Tahun 2018 Nomor 78);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Pidie.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintah Kabupaten Pidie yang terdiri atas Bupati dan perangkat daerah Kabupaten Pidie.
3. Bupati adalah bupati pidie.
4. Benturan kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi/golongan/pihak lain terhadap kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai kewenangannya.
5. 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 Pidie dan pihak lain.
6. 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.
7. 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.
8. 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
9. Nepotisme adalah setiap perbuatan pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.
10. 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.
11. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bertugas dan/atau secara administratif berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.

Pasal 2

(1) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi pegawai dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

(2) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan agar terwujud tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 3

(1) Setiap pegawai harus menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.

(2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

(1) Setiap pegawai yang mengalami suatu kejadian/keadaan benturan kepentingan harus melaporkan kejadian/keadaan tersebut kepada atasan langsung.

(2) Setiap pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran atas Peraturan Bupati ini, harus melaporkan pelanggaran tersebut kepada pimpinan unit kerja.

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sigli
Pada tanggal : 30 Januari 2020 M
5 Jumadil Akhir 1441 H

BUPATI PIDIE,

RONI AHMAD

Diundangkan di: Sigli
Pada tanggal : 30 Januari 2020 M
5 Jumadil Akhir 1441 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PIDIE,

IDHAMI

BERITA DAERAH KABUPATEN PIDIE TAHUN 2020 NOMOR 3

LAMPIRAN : Peraturan Bupati Pidie
Nomor : 3 Tahun 2020
Tanggal : 30 Januari 2020 M
5 Jumadil Akhir 1441 H

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Benturan kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pegawai dalam mengemban tugas. 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 dari orisinalitas keprofesionalannya 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 pegawai yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, karena setiap pegawai mempunyai peranan yang menentukan. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap pegawai juga harus mempunyai sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan rakyat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah selama ini telah mengusahakan terciptanya penyelenggara negara sebagaimana dimaksud di atas dengan berbagai kebijakan, seperti kebijakan yang mengatur pembatasan dengan tujuan terhindarnya dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan PNS menjadi anggota Parpol, pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta, dan beberapa pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam rangka pendayagunaan aparatur negara dan kesederhanaan hidup.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan Tujuan dari pedoman umum penanganan benturan kepentingan ini adalah :

1. Maksud
   Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi pegawai dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.
2. Tujuan
   a. menyediakan kerangka acuan bagi Pemerintah Daerah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan
   b. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
   c. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara/daerah.

d. menegakkan integritas.
e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan:
   a. pejabat pemerintah yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan. Secara lebih khusus dalam pengertian ini adalah Pejabat Tata Usaha Negara yang membuat Keputusan Tata Usaha Negara dan mengambil Tindakan Tata Usaha Negara. Dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 yang dimaksud dengan Pejabat Tata Usaha Negara adalah pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
   b. perencana, yaitu 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, yaitu pejabat pemerintah yang mengawasi tugas dari fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku, dalam hal ini adalah auditor, pejabat pengawas urusan pemerintah daerah, auditor kepegawaian di lingkungan Inspektorat Kabupaten Pidie atau dengan sebutan lain yang melaksanakan fungsi pengawasan.
   d. pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik.
   e. penilai, yaitu orang yang bertugas menilai, melakukan verifikasi, sertifikasi, dan tujuan pengujian lainnya

BAB II
BENTURAN KEPENTINGAN

A. Beberapa bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Pegawai 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 di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
   5. situasi dimana seorang pegawai 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 pegawai 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 :
1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi.
2. pemberian izin yang diskriminatif.
3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi / pengaruh dari pejabat pemerintah.
4. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik.
6. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
7. menjadi bagian dari pihak yang diawasi.
8. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur.
9. menjadi bawahan pihak yang dinilai.
10. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain.
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain.
12. melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar dan prosedur.
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
14. pengusutan yang dapat merugikan kepentingan negara/daerah karena pengaruh pihak lain.
15. pengawasan yang dapat merugikan pihak terkait karena pengaruh pihak lain.

C. Sumber penyebab benturan kepentingan adalah :
1. penyalahgunaan wewenang, yaitu seorang pegawai 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 pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
3. 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.
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 seorang pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

BAB 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. pegawai harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
   b. dalam pengambilan keputusan, pegawai harus berdasarkan peraturan perundang-undangan 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. pegawai tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat benturan kepentingan, maka pegawai tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya.
   d. Pegawai harus menghindarkan 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. Pegawai tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Pegawai 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. pegawai harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya, kewajiban ini tidak sekedar 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 pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
   c. pemerintah daerah harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi.
   d. pemerintah daerah harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan.
   e. pemerintah daerah harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada.
   f. pemerintah daerah harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.

3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan.
   a. pegawai senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya dan bagi masyarakat.
   b. pegawai harus sebisa mungkin bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya sebagai pegawai.
   c. pemerintah daerah harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan yang merugikan kepentingan public apabila terjadi benturan kepentingan.
   d. pegawai harus menunjukkan komitmen pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan yang efektif.
   e. pegawai harus bertanggungjawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.

4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.
   a. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie 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. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie harus mendorong pegawai di lingkungannya untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah benturan kepentingan serta harus membuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain.
   c. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie harus menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya.
   d. Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie harus memberikan pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

BAB 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 pegawai dapat menimbulkan benturan kepentingan.

3. Penyusunan strategi penanganan benturan kepentingan
Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu didukung oleh strategi yang efektif berupa :
a. Penyusunan kode etik.
b. Pelatihan, arahan serta konseling dengan memberi contoh-contoh praktis dan langkah-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 pegawai.
   2) pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal.
   3) pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk dapat menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.
d. Dukungan kelembagaan dalam bentuk :
   1) dukungan administrasi yang menjamin efektivitas 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 pegawai berada dalam situasi benturan kepentingan.
Tindakan tersebut sebagai langkah lanjutan setelah pegawai melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya, antara lain adalah :
a. pengurangan (*divestasi)* kepentingan pribadi pegawai dalam jabatannya.
b. penarikan diri (*recusal)* dari proses pengambilan keputusan dimana seorang pegawai memiliki kepentingan.
c. membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.

d. melakukan mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.
e. mengalihkan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.
f. pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan.
g. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V
FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Komitmen dan keteladan pemimpin.

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui benturan-benturan kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang pegawai akan tetapi Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie harus bertanggung jawab 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 pegawai.

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

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

a. mempublikasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan.
b. secara berkala mengingatkan pegawai 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 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 beresiko 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 pegawai 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.

BAB VI
TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, maka pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie :

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 keagamaan.
4. Dilarang mengijinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
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 pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.

BAB VII
TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

Tata cara mengatasi terjadinya benturan kepentingan antara lain :

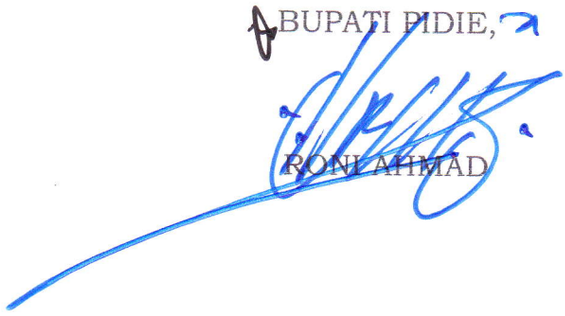
1. Seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pejabat/pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat/pegawai pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
3. Atasan langsung pejabat/pegawai 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 instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

1. Pedoman penanganan benturan kepentingan ini sebagai acuan dalam mengenal, mengatasi, menangani benturan kepentingan dan diimplementasikan secara konsisten dan sungguh-sungguh oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
2. Menugaskan kepada semua Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie untuk menindaklanjuti panduan penanganan benturan kepentingan ini serta mensosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan masing-masing.

3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan dilakukan oleh instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan dan berkoordinasi dengan instansi terkait.

BUPATI PIDIE,



RONI AHMAD