



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 7 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

DI LINGKUNGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme perlu suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan, melalui penanganan benturan kepentingan;
 - b. bahwa untuk memberikan pemahaman yang seragam dalam penanganan benturan kepentingan di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara, perlu pedoman penanganan benturan kepentingan di Komisi Aparatur Sipil Negara;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara;

- Mengingat :
1. 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. 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Tata Kerja, Serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 242);
5. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
7. Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 77);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal 1

Pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara merupakan acuan bagi pelaksanaan kegiatan pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penanganan benturan kepentingan di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang

merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Ketua Komisi ini.

Pasal 2

Pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Ketua KASN ini.

Pasal 3

Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 11 Juli 2019

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

KETUA



SOFIAN EFFENDI

LAMPIRAN
PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
NOMOR 7 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan unsur pelaksana pemerintah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, yang bertugas menjaga netralitas Pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, KASN tidak terlepas dari interaksi dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal KASN.

Terkait dengan interaksi tersebut di atas seringkali terjadi benturan kepentingan dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pegawai 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 dari orisinalitas keprofesionalannya dan akan berimplikasi kepada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan tidak efektif.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses pembangunan nasional sangat diperlukan adanya penyelenggara negara yang berwibawa, bersih, bebas

dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, efektif, dan efisien karena setiap pegawai mempunyai peranan yang menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap pegawai juga harus memiliki sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada masyarakat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

KASN menyadari pentingnya pelaksanaan sikap yang tegas terhadap penanganan benturan kepentingan yang melibatkan Pegawai KASN, meskipun dalam pelaksanaannya merupakan hal yang mungkin sulit dihindari oleh Pegawai KASN. Hal ini penting untuk dibudayakan di lingkungan KASN sebagai suatu proses bagi Pegawai KASN yang mempunyai harkat, martabat, dan citra yang tinggi dalam hubungan kerja dengan mitra dan para pemangku kepentingan.

Mengingat hal tersebut di atas dan dengan memperhatikan perkembangan modus benturan kepentingan di lingkungan KASN, perlu menetapkan pedoman penanganan benturan kepentingan di Lingkungan KASN yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan selaras dengan Pedoman Perilaku (Code of Conduct) serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan KASN.

B. Tujuan

Tujuan ditetapkan Peraturan Ketua KASN ini adalah:

1. sebagai pedoman bagi Pegawai KASN untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan KASN;
2. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi integritas serta kinerja pegawai yang bersangkutan; dan
3. menciptakan organisasi yang bersih dan berwibawa.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan Ketua KASN ini adalah mengenai hal-hal yang terkait dengan penanganan benturan kepentingan di lingkungan KASN.

D. Pengertian

- a. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas.
- b. Pegawai KASN adalah Pegawai yang bekerja di lingkungan Komisi Aparatur Sipil Negara.

E. Pegawai yang berpotensi memiliki benturan kepentingan:

- a. Pejabat di lingkungan KASN yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan;
- b. Perencana dan/atau pejabat di lingkungan KASN yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan;
- c. Pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik;
- d. Pengawas/Auditor yang diberikan tugas oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan intern pada KASN; dan/atau Penilai yang bertugas menilai, melakukan verifikasi, sertifikasi, dan tujuan lainnya.
- e. Pejabat lain yang diangkat oleh Ketua dan/atau dibiayai oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN);

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

A. Beberapa bentuk kepentingan yang terjadi:

- a. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. situasi yang menyebabkan situasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan lain;

- e. situasi dimana Pegawai KASN memberikan akses khusus kepada pihak tertentu dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur seleksi sesuai peraturan yang berlaku;
- f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- g. situasi dimana ada kesempatan penyalahgunaan jabatan; dan
- h. bekerja di luar pekerjaan pokoknya (moonlighting atau outside employment), dalam situasi yang memungkinkan menyalahgunakan wewenang.

B. Jenis Benturan Kepentingan yang sering terjadi:

- 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 pihak lain;
- d. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan putusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan asset dan/atau rahasia negara untuk kepentingan pribadi/golongan;
- g. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan/penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria;
- i. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
- j. pengangkatan/mutasi/promosi pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu;
- k. melakukan pengawasan/penilaian atas pengaruh pihak lain; dan
- l. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

C. Sumber Benturan Kepentingan.

- a. penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai KASN membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas - batas

- pemberian wewenang yang diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. perangkapan jabatan, yaitu seorang penyelenggara negara menduduki dua atau lebih jabatan, sehingga tidak dapat melaksanakan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
 - c. hubungan afiliasi (pribadi, golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang penyelenggara negara 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/atau
 - e. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara negara yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

BAB III

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Penanganan Dasar

Penanganan Benturan Kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi, dan budaya.

1. Mengutamakan Kepentingan Publik:

- a. Pegawai KASN harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b. Dalam pengambilan keputusan, pegawai KASN harus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan kepentingan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai politik, etnisitas, dan keluarga;
- c. Pegawai KASN tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat benturan kepentingan, maka

Pegawai KASN tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya; dan

- d. Pegawai KASN harus menghindari diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh "inside information" atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya. Pegawai KASN 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 KASN harus bersikap terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (disinterestedness), tidak memihak, dan memiliki integritas;
- b. Pegawai KASN dan afiliasi Pegawai KASN yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
- c. KASN harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait dengan Benturan Kepentingan yang terjadi;
- d. Pegawai KASN serta penyelenggara pelayanan publik harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi Benturan Kepentingan;
- e. Pegawai KASN serta penyelenggara pelayanan publik harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dan penanganan situasi Benturan Kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada;
- f. Pegawai KASN serta penyelenggara pelayanan publik harus memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya; dan
- g. KASN harus menyiapkan prosedur pengajuan keberatan dari masyarakat tentang penggunaan kewenangannya.

3. Mendorong Tanggug Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan:
 - a. Pegawai KASN senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi Pegawai KASN lainnya dan bagi masyarakat;
 - b. Pegawai KASN harus sebisa mungkin bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya Benturan Kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya sebagai penyelenggara negara;
 - c. Pegawai KASN harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan Benturan Kepentingan yang terjadi;
 - d. Pegawai KASN harus menunjukkan komitmen mereka pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan yang efektif; dan
 - e. Pegawai KASN harus bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan:
 - a. Pegawai KASN harus senantiasa menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktik manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan situasi Benturan Kepentingan yang efektif;
 - b. Pegawai KASN harus senantiasa mendorong penyelenggara negara untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah Benturan Kepentingan serta harus membuat kepentingan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan dari pihak-pihak lain;
 - c. Pegawai KASN harus senantiasa menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya; dan
 - d. Pegawai KASN harus senantiasa memberikan pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

B. 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 pada stakeholder dalam penanganan Benturan Kepentingan; dan
 - f. Monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan.

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 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 KASN 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-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 menjadi Pegawai KASN;
 - 2) Pelaporan atau pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan atau pernyataan awal; dan
 - 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 efektivitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui; dan
- 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 penyelenggara negara dalam situasi Benturan Kepentingan. Tindakan tersebut sebagai langkah lanjutan setelah Pegawai KASN melaporkan situasi Benturan Kepentingan yang dihadapinya, antara lain:

- a. Pengurangan kepentingan pribadi Pegawai KASN dalam jabatannya;
- b. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan;
- c. Mutasi Pegawai KASN ke jabatan lain yang tidak ada Benturan Kepentingan;
- d. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab penyelenggara negara yang bersangkutan;
- e. Pengunduran diri penyelenggara negara dari jabatan yang menyebabkan terjadinya Benturan Kepentingan; dan/atau
- f. Pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Faktor Pendukung Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan.

1. Komitmen dan Keteladanan Pemimpin.

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui Benturan Kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang Pegawai KASN akan tetapi

KASN 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 lainnya.

2. Partisipasi dan Keterlibatan para Pegawai.

Implementasi kebijakan untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan para Pegawai KASN. Para Pegawai KASN harus sadar dan paham tentang isu Benturan Kepentingan dan harus dapat mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Benturan Kepentingan. Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Pegawai KASN dapat dilakukan antara lain dengan:

- a. Mempublikasi kebijakan penanganan Benturan Kepentingan;
- b. Secara berkala mengingatkan Pegawai KASN adanya kebijakan penanganan Benturan Kepentingan;
- c. Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
- d. Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani Benturan Kepentingan; dan/atau Memberikan bantuan konsultasi dan nasihat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan KASN.

3. Perhatian Khusus atas hal tertentu.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain:

- a. Hubungan afiliasi (pribadi atau golongan);
- b. Gratifikasi;
- c. Pekerjaan tambahan;
- d. Informasi orang dalam;
- e. Kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa;
- f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
- g. Kedudukan di organisasi lain;

- h. Intervensi pada jabatan sebelumnya; dan/atau
- 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 agar Pegawai KASN dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya Benturan Kepentingan; dan
 - b. Adanya aturan yang jelas dan prosedur yang efisien yang memudahkan penarikan diri (recusal) dari pengambilan keputusan ad hoc.
5. Penegakan Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan.

Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif, diperlukan adanya:

- a. Sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada; dan
 - 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.

D. Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan.

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi Benturan Kepentingan, Pegawai KASN dilarang:

- a. Melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset kantor untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
- b. Menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
- c. Menerima dan/atau memberi barang/hadiah/uang/setara dengan uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d. Mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai KASN;

- e. 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 kerugian negara;
- f. 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;
- g. Memanfaatkan data dan informasi rahasia KASN untuk kepentingan pihak lain;
- h. Baik secara 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 mengawasi;
- i. Membuat pernyataan potensi Benturan Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan Pegawai KASN; dan
- j. Bersepakat dengan pihak ketiga untuk mengambil keuntungan pribadi/golongan yang merugikan keuangan negara.

E. Tata Cara Mengatasi Terjadinya Benturan Kepentingan.

- a. Pihak lain yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan Benturan Kepentingan Pegawai KASN dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
- b. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung Pegawai KASN pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dengan jelas dan melampirkan bukti-bukti terkait;
- c. Atasan langsung Pegawai KASN tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan pihak lain paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
- d. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan Pegawai KASN yang dilaporkan tetap berlaku;
- e. Apabila hasil pemeriksaan itu benar, dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya; dan

- f. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh unsur pimpinan KASN.

BAB IV
PENUTUP

1. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini agar digunakan sebagai acuan dalam mengenal, mengatasi, serta menangani Benturan Kepentingan dan diimplementasikan secara konsisten dan sungguh-sungguh oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi KASN.
2. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini menjadi pedoman untuk penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)/Petunjuk Pelaksana penanganan Benturan Kepentingan.
3. Menugaskan kepada seluruh pemimpin/pejabat di lingkungan KASN untuk menindaklanjuti panduan penanganan Benturan Kepentingan ini kepada seluruh Pegawai di unit kerjanya masing-masing.
4. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan Benturan Kepentingan dilakukan oleh Pimpinan Komisi Aparatur Sipil Negara.

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,
KETUA



SOFIAN EFFENDI