



**BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**PERATURAN BUPATI BARRU
NOMOR 33 TAHUN 2020**

**TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARRU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARRU,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi diperlukan suatu kondisi yang bebas dari Benturan Kepentingan yang merupakan salah satu penyebab terjadinya korupsi karena adanya Benturan Kepentingan yang sangat berpengaruh pada kinerja penyelenggara negara maupun ASN lingkup Pemerintah Kabupaten Barru;
 - a. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Barru tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barru;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang

- Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2011, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244 Tahun 2014, 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);

7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 292 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2010, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Barru Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Barru Tahun 2016 Nomor 37);
12. Peraturan Bupati Barru Nomor 16 Tahun 2020 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Barru Tahun 2020 Nomor 16).

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Barru.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Barru.

hs

3. Bupati adalah Bupati Barru.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan daerah berdasarkan tugas dan fungsinya.
5. Pejabat adalah ASN yang menduduki jabatan struktural tertentu ataupun fungsional tertentu
6. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja dalam lingkup pemerintah Kabupaten Barru, pemerintahan desa, maupun badan usaha milik daerah sebagai ASN atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
7. Penyelenggara Negara adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudikatif, dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Benturan Kepentingan adalah situasi di mana Pejabat/Pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
9. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Barru.
10. Hadiah adalah pemberian kepada Pegawai Negeri Sipil atau Penyelenggara Negara karena jabatannya.
11. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

BAB II

PEDOMAN PANANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Daerah tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

6

Pasal 3

- (1) Setiap pegawai harus menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.
- (2) Setiap pegawai yang mengalami suatu kejadian/keadaan benturan kepentingan harus melaporkan kejadian/keadaan tersebut kepada atasan langsung.
- (3) Setiap pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran atas Peraturan Bupati ini, harus melaporkan pelanggaran tersebut kepada pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal 4

Inspektorat Daerah melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka Penyelenggaraan Penanganan Benturan Kepentingan.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

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 Barru.

PARAF KOORDINASI	
Plt. Inspektur	1
SEKRETARIS	4
Kasub. Program & Keuangan	2
Diteliti tanggal	

Ditetapkan di Barru
pada tanggal 10 September 2020

BUPATI BARRU,

SUARDI SALEH

Diundangkan di Barru
pada tanggal 10 September 2020

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BARRU,

ABUSTAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BARRU TAHUN 2020 NOMOR³³

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI BARRU

NOMOR : 33 Tahun 2020

TANGGAL : 10 September 2020

**PEDOMAN PENANGAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARRU**

**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.

k

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari Pedoman Penangan Benturan Kepentingan ini adalah :

1. Maksud

Pedoman Penangan Benturan Kepentingan ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi Penyelenggara Negara, pejabat dan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka mengetahui, mengidentifikasi, mencegah dan menangani benturan dan kepentingan dalam melaksanakan fungsinya.

2. Tujuan

- a. menyediakan kerangka acuan 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;
- d. menegakkan integritas; dan
- e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Pejabat/Pegawai yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan yaitu:

- a. Pejabat yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan;
- b. Pejabat yang diangkat oleh Menteri atau Bupati yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah;
- c. perencana program dan anggaran yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan program dan anggaran pada satuan kerja tertentu;
- d. Pengawas, pejabat pemerintah yang mengawasi tugas dan fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku, dalam hal ini adalah: para pemeriksa, auditor, dan pengawas di lingkungan Inspektorat Daerah atau dengan sebutan lain yang melaksanakan fungsi pengawasan.
- e. Pelaksana pelayanan publik yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi yang mempunyai

tugas memberikan pelayanan publik termasuk pelaksana pelayanan publik di lembaga yudikatif dan lembaga nonstruktural.

- f. Penilai yaitu pegawai yang bertugas melakukan verifikasi, sertifikasi, pengujian, dan penilaian lainnya.
- g. jaksa, yaitu semua pejabat yang melakukan fungsi penuntutan.
- h. Penyidik, yaitu semua Pegawai dan Pejabat yang melakukan fungsi penyidikan.
- i. Panitera pengadilan yaitu semua Pejabat yang melakukan fungsi kepaniteraan.
- j. pada lingkungan yudikatif, dalam hal ini adalah pejabat negara di lingkungan peradilan, yaitu para hakim yang mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus perkara dalam proses peradilan.
- k. Pejabat perbendaharaan;
- l. Pejabat/Panitia pengadaan barang/jasa;
- m. Pejabat/Panitia penerima hasil pekerjaan pengadaan barang/jasa; dan/atau
- n. satuan pengawas internal yang ada di setiap unit kerja.

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

A. Beberapa bentuk situasi benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Pegawai adalah :

1. situasi yang menyebabkan seseorang menerima Gratifikasi atau 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 yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu 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 yang menyebabkan kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi dan obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. situasi yang menyebabkan adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
9. situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya; dan/atau
10. 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/Gratifikasi;
2. pemberian izin yang diskriminatif;
3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat;
4. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;



5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan aset dan informasi rahasia Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi;
7. melakukan pengawasan/penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur serta kriteria;
8. melakukan pengawasan/penilaian atas pengaruh pihak lain;
9. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
10. menjadi bagian dari pihak yang diawasi; dan/atau
11. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

C. Sumber penyebab benturan kepentingan adalah :

1. penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Pejabat/Pegawai dalam membuat keputusan dan/atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
2. perangkap jabatan yang dilakukan oleh Pejabat/Pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan/atau akuntabel;
3. hubungan afiliasi (pribadi/ras/golongan) yang dimiliki oleh seorang Pejabat/Pegawai dengan pihak tertentu karena hubungan darah, hubungan perkawinan, dan/atau pertemanan yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan;
4. Gratifikasi yang meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, Gratifikasi seks, dan/atau fasilitas lainnya dengan tujuan tertentu; dan/atau
5. kelemahan sistem organisasi yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat/Pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi.

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.

1

- 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 publik 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 Barru 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 Barru 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 Barru 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 Barru 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. mengalih tugaskan 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 keteladanan 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 Barru 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 Daerah:

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 mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barru.
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 Barru.

BAB VII
TATA CARA MENGATASI TERJADINYA
BENTURAN KEPENTINGAN

- A. Mekanisme laporan benturanb kepentingan yang telah terjadi namun belum diketahui dan/atau dilaporkan yaitu :
1. Menyediakan kotak saran sebagai sarana komunikasi dengan atasan langsung apabila terjadi ketidakadilan.
 2. Menyediakan konsultan kepegawaian yang ahli di bidanh psikologi.
- B. 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.

5

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 Perangkat Daerah atau Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah untuk menindaklanjuti panduan penanganan benturan kepentingan ini serta mensosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan masing-masing.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.
4. dilakukan oleh instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan dan berkoordinasi dengan instansi terkait.

 **BUPATI BARRU,** 

 **SUARDI SALEH**