



BUPATI PEMALANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PEMALANG
NOMOR 44 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PEMALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, adil, dan transparan diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa untuk memberikan pemahaman yang seragam dalam penanganan benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
11. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14);
13. Peraturan Bupati Pemalang Nomor 43 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang (Berita Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2017 Nomor 43);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pemalang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pemalang.
3. Bupati adalah Bupati Pemalang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Pemalang.
6. Pegawai Pemerintah Kabupaten Pemalang yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah, Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pegawai tidak tetap, Pegawai harian, Pegawai yang bekerja untuk dan atas nama Pemerintah Kabupaten Pemalang.
7. Benturan kepentingan adalah situasi dimana pegawai Pemerintah Kabupaten Pemalang memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
8. Gratifikasi adalah kegiatan memberi atau menerima hadiah dalam bentuk uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, hiburan, cinderamata, serta fasilitas lainnya melalui sarana elektronik maupun non elektronik.
9. Hubungan afiliasi pribadi atau golongan adalah hubungan yang dimiliki oleh penyelenggara pemerintah daerah dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, perkawinan, pertemanan, maupun hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi keputusan tertentu.
10. Penyalahgunaan wewenang adalah penyelenggara daerah membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
11. Perangkapan jabatan adalah seorang penyelenggara daerah menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
12. Kelemahan sistem organisasi adalah keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara daerah yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada; dan/atau mengutamakan kepentingan pribadi/kelompok dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang merupakan acuan bagi pegawai dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.

Pasal 3

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pemalang,
pada tanggal 8 Juli 2019

BUPATI PEMALANG,

Cap
ttd

JUNAEDI

Diundangkan di Pemalang
pada tanggal 8 Juli 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PEMALANG,

Cap
ttd

NI WAYAN ASRINI

BERITA DAERAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2019 NOMOR 44

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG


PUJI SUGIHARTO, SH
Pembina Tingkat I

NIP/ 19670510 199603 1 002



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI PEMALANG
NOMOR 44 TAHUN 2019
TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG

BAB I
PENDAHULUAN

A. Umum

Benturan kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam pengemban 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 penyelenggara negara yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif, dan efisien, karena setiap penyelenggara negara mempunyai peranan yang menentukan. Selain diisyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap penyelenggara negara harus juga 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 terhindar dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan Pegawai Negeri 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, Tujuan dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi menanggulangi benturan kepentingan.

2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah maupun Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bagi Perangkat Daerah maupun Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam:
 - a. menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pegawai yang bersangkutan;
 - b. menegakkan integritas;
 - c. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan mencegah timbulnya kerugian negara; dan
 - d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.



BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi Pegawai antara lain:

1. situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau golongan;
3. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/Pemerintah Daerah dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
4. situasi perangkapan jabatan di beberapa Perangkat Daerah yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. situasi dimana Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
6. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
8. *moonlighting* atau *outside employment* (bekerja di luar pekerjaan pokoknya); dan
9. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

B. Jenis Benturan Kepentingan

Beberapa 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/mutasi/promosi pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/ rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
4. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan putusan 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. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
10. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
12. melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur; dan/atau
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

C. Sumber Benturan Kepentingan

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. penyalahgunaan wewenang, yaitu keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
2. perangkapan jabatan, yaitu menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
3. hubungan afiliasi pribadi dan golongan, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, perkawinan, pertemanan, maupun hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi keputusan tertentu;
4. kepentingan pribadi;
5. gratifikasi, yaitu kegiatan memberi atau menerima hadiah dalam bentuk uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, hiburan, cinderamata, serta fasilitas lainnya melalui sarana elektronik maupun non elektronik; dan
6. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara daerah yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada; dan/atau mengutamakan kepentingan pribadi/kelompok dalam pelaksanaan pekerjaan.



D. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan

Setiap Perangkat Daerah diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangannya. Identifikasi potensi Benturan Kepentingan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah. Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

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

BAB III

PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

1. Penanganan Benturan Kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi, dan budaya.
2. Penanganan Benturan Kepentingan berprinsip untuk:
 - a. mengutamakan kepentingan publik
Pegawai harus mengutamakan kepentingan umum, antara lain:
 - 1) memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan masyarakat;
 - 2) dalam pengambilan keputusan, 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;
 - 3) 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; dan
 - 4) harus menghindari diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh "*inside information*" atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, selain itu juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya termasuk mendapatkan informasi hal-hal dalam jabatan tersebut pada saat Pegawai yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.
 - b. Pegawai harus menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan, yaitu :
 - 1) bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya;
 - 2) kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 - 3) menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penyelesaian situasi benturan kepentingan;
 - 4) mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada; dan
 - 5) memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya.

- c. Pegawai harus mendorong tanggungjawab pribadi dan sikap keteladanan, yaitu :
 - 1) senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya dan masyarakat;
 - 2) bertanggungjawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah jabatannya sebagai pegawai;
 - 3) bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan;
 - 4) menunjukkan komitmen pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan yang efektif; dan
 - 5) bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Perangkat Daerah harus menciptakan dan membina budaya organisasi yang menolak terjadinya benturan kepentingan, yaitu :
 - 1) menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktek manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan benturan kepentingan yang efektif;
 - 2) mendorong Pegawai untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah Benturan Kepentingan serta harus membuat kepentingan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan dari pihak-pihak lain;
 - 3) menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya; dan
 - 4) memberikan pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Pimpinan

Diperlukan komitmen dan keteladanan pemimpin dalam penanganan kasus-kasus Benturan Kepentingan. Pimpinan 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. Pegawai harus sadar dan paham tentang isu benturan kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya benturan kepentingan.

3. Perhatian khusus atas hal tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain :

- 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. 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; dan
- c. Instrumen penanganan benturan kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

5. 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.

C. Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

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

1. melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
2. menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
3. menerima dan/atau memberi barang/hadiah/uang/setara dengan uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
4. mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai;

5. menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
6. 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. memanfaatkan data dan informasi rahasia Pemerintah Daerah untuk kepentingan pihak lain;
8. 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; dan/atau
9. membuat pernyataan potensi Benturan Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan Pegawai.

D. Mekanisme Penanganan Benturan Kepentingan

1. Setiap pegawai melakukan identifikasi potensi Benturan Kepentingan dalam melaksanakan suatu penugasan.
2. Dalam hal ditemui adanya potensi Benturan Kepentingan, pegawai wajib melaporkan potensi Benturan Kepentingan kepada atasan langsung. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan surat pernyataan potensi Benturan Kepentingan kepada atasan langsung dengan format sebagai berikut :

LAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

Yth. Kepala.....

Di tempat

Merujuk pada Peraturan Bupati Nomor Tahun 2019 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:

Nama :

NIP :

Pangkat/Golongan :

Jabatan :

Benturan Kepentingan :

Penyebab :

Demikian disampaikan, mohon petunjuk lebih lanjut.

Pemalang,

Pelapor

(.....)

3. Masyarakat, mitra kerja, atau pemangku kepentingan yang mengetahui adanya potensi Benturan Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah dapat melaporkan atau memberikan keterangan kepada atasan langsung Pegawai yang diduga memiliki potensi Benturan Kepentingan. Laporan dapat disampaikan melalui media pengaduan masyarakat atau *Whistleblowing System*.
4. Atasan langsung melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan.

5. Atasan langsung mengambil keputusan kebenaran ada atau tidak adanya Benturan Kepentingan dari hasil penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah laporan potensi Benturan Kepentingan diterima.
6. Dalam hal penilaian atasan langsung dari hasil telaah menyatakan pegawai memiliki Benturan Kepentingan, maka Pegawai tersebut diputuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait penugasan dan/atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terkait dengan penugasan yang terdapat Benturan Kepentingan tersebut.
7. Dalam hal penilaian atasan langsung dari hasil telaah menyatakan pegawai tidak memiliki Benturan Kepentingan, maka Pegawai tersebut tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam penugasan tersebut.
8. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat.

E. Monitoring dan Evaluasi

1. Setiap Perangkat Daerah melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan penanganannya.
2. Inspektorat melaksanakan pembinaan dan monitoring terhadap penanganan Benturan Kepentingan pada Perangkat Daerah.

BAB IV
KETENTUAN 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.
2. Kepala Perangkat Daerah untuk menindaklanjuti pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini serta mensosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan masing-masing.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan dilakukan oleh Inspektorat.

BUPATI PEMALANG,

Cap
ttd

JUNAEDI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG



PUJI SUGIHARTO, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 19670510 199603 1 002