

SALINAN
NOMOR 8/2017

PERATURAN WALIKOTA MALANG
NOMOR 8 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan, perlu disusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa-Timur, Jawa-Tengah, Jawa-Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara 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 Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 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. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembar Negara Nomor 3021);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4594);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran

Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4890);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);
10. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup sebagaimana telah diubah dengan 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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MALANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Malang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Malang.
3. Walikota adalah Walikota Malang.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menghilangkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas, atau dengan pengertian lain yaitu situasi dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Pemerintah Daerah.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

PASAL 2

Maksud, Tujuan dan Manfaat benturan kepentingan adalah:

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan

Kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Perangkat Daerah maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Perangkat Daerah maupun Pejabat/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 Pejabat/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.
 - d. menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

BAB III

BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Pasal 3

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi ASN Pemerintah Daerah antara lain:

1. situasi yang menyebabkan ASN Pemerintah Daerah menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau 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 Pemerintah Daerah atau 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 ASN memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi, dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
11. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Pemerintah Daerah, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Lingkungan Pemerintah Daerah.
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat/Pegawai Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya pada Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua Sumber Penyebab

Pasal 4

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain :

1. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai ASN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Pemerintah Daerah, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
2. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian dalam bentuk uang, barang, diskon/rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya berbentuk hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Pegawai ASN Pemerintah Daerah terkait dengan wewenang/jabatannya di Pemerintah Daerah, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme.
3. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai ASN Pemerintah Daerah yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi.
4. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
5. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat/ Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

6. Penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai ASN Pemerintah Daerah membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
7. Perangkapan jabatan, yaitu Pegawai ASN Pemerintah Daerah memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

Bagian Ketiga
Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan
Penanganannya

Pasal 5

- (1) Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka bertanggungjawab untuk mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya suatu benturan kepentingan.
- (2) Atasan atau petugas yang menerima laporan tentang adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.
- (3) Seluruh Perangkat Daerah melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon II) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon III, eselon IV dan di bawahnya).
- (4) Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagaimana dalam lampiran peraturan walikota ini.

BAB IV
PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu
Prinsip Dasar

Pasal 6

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

1. Pegawai ASN yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/ melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut.
2. Pegawai ASN yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung.
3. Pegawai ASN yang dirinya berpotensi dalam situasi Benturan Kepentingan juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan Langsung atau pejabat berwenang.
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pegawai ASN dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Pemerintah Daerah yang mengatur mengenai hal tersebut.

Bagian Kedua
Faktor Pendukung

Pasal 7

Untuk mendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan, setiap Perangkat Daerah agar menerapkan hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen dan keteladanan Pemimpin.
2. Partisipasi dan keterlibatan seluruh pejabat/pegawai.
3. Perhatian khusus atas hal tertentu.
4. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.
5. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pemantauan dan Evaluasi.

Bagian Ketiga
Mekanisme Penanganan

Pasal 8

- (1) Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai melaporkan hal tersebut melalui:
 1. Atasan Langsung; dan
 2. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System*.
- (2) Bagan Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana Lampiran Peraturan Walikota ini.

BAB V

SANKSI TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 9

Setiap Pejabat/Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya, diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 10

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pejabat/ Pegawai Pemerintah Daerah, melakukan upaya-upaya pencegahan yang dapat ditempuh sebagai berikut:

1. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan sebagai berikut:
 - a. dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
 - b. dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Pemerintah Daerah;
 - c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Daerah untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
 - e. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - f. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai dan atau di luar Pemerintah Daerah;
 - g. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;

- h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
 - i. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah;
 - j. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Pemerintah Daerah/Negara untuk kepentingan di luar Pemerintah Daerah.
 - k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Daerah, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.
2. Pemutakhiran Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada situasi kondisi Benturan Kepentingan.
 3. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan, yaitu Kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Benturan Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan terjadinya Benturan Kepentingan tersebut. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagaimana lampiran Peraturan Walikota ini.

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan, yaitu setiap pejabat/pegawai ASN wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Di samping itu setiap pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Para Pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para Pegawai di lingkungan Perangkat Daerahnya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.
4. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan.
5. Perangkat Daerah menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang dikedepankan.

BAB VII

MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 11

- (1) Setiap Perangkat Daerah melakukan evaluasi internal secara berkala setiap awal tahun terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya pada tahun sebelumnya, yang hasilnya dilaporkan kepada Walikota melalui Inspektur.
- (2) Inspektorat melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan penanganan Benturan Kepentingan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Malang.

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 30 Maret 2017

WALIKOTA MALANG,

ttd.

MOCH. ANTON

Diundangkan di Malang

pada tanggal 30 Maret 2017

SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG,

ttd.

IDRUS

BERITA DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2017 NOMOR 8

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

TABRANI, SH, M.Hum.

Pembina

NIP. 19650302 199003 1 019

LAMPIRAN
 PERATURAN WALIKOTA
 NOMOR 8 TAHUN 2017
 TENTANG
 PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN
 KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KOTA MALANG.

A. Format dan Contoh Identifikasi Benturan Kepentingan

Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

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

Contoh identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang ada di Pemerintah Daerah pada setiap Perangkat Daerah sebagai berikut :

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
1	Pejabat yang melakukan Evaluasi juga melakukan pembinaan di instansi pemerintah yang sama	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interes</i> , penyalahgunaan wewenang	- Pemutakhiran SOP penugasan, pembinaan dan evaluasi; - Penguatan mekanisme supervisi, reviu dan penelaahan Tim Panel yang

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
				<p>transparan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keteladanan Pimpinan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
2	Evaluasi yang tidak objektif yang dipengaruhi target kinerja Pimpinan.	Pimpinan dan Pejabat terkait	<i>vested interest</i> , penyalahgunaan wewenang, tekanan politik	Keteladanan Pimpinan; Meningkatkan kualitas <i>Quality Assurance (QA)</i> ;
3	Penetapan prioritas daerah pembinaan dipengaruhi oleh "kualitas layanan" daerah dan kemudahan akses.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, <i>vested interest</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kualitas penetapan peta potensi daerah binaan; - Peningkatan kualitas APIP dalam rangka desentralisasi pembinaan SAKIP dan RB di daerah.
4	Perencanaan / Pengadaan CPNS yang kurang obyektif,	Pimpinan dan Pejabat terkait	SOP penetapan formasi belum ada, peluang	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penetapan formasi di QA; - Pemisahan fungsi

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
	transparan dan akuntabel.		penerimaan gratifikasi, hubungan afiliasi, <i>vested interest</i> , dan tekanan politik,	<p>Pejabat penyusun formasi dan pereviu/QA penetapan formasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menyusun SOP Penetapan formasi dan SOP reviu/QA atas penetapan formasi; - Keteladanan Pimpinan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
5	Perencanaan/ Penetapan Organisasi K/L dan Pemda tidak objektif, transparan dan akuntabel.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Sistem Penilaian Kelayakan Organisasi yang belum transparan, peluang penerimaan gratifikasi, hubungan	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan pedoman penilaian/ audit kelayakan organisasi; - Pemutakhiran SOP penetapan organisasi; - Pemisahan fungsi Pejabat penilai dan pereviu/QA atas

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
			afiliasi, <i>vested interest</i> , tekanan politik,	<p>kelayakan organisasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keteladanan Pimpinan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
6	Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan atau profesional yang menguntungkan pihak tertentu.	Pimpinan dan Pejabat terkait	Hubungan afiliasi, keterbatasan SDM, potensi gratifikasi, <i>vested interes</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan B/J sesuai ketentuan; - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidak-independensiannya; - Keteladanan Pimpinan; - <i>Probity audit</i> ; - Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
7	Penggunaan fasilitas jabatan	Pimpinan dan Pejabat	Hubungan afiliasi,	<ul style="list-style-type: none"> - Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset;

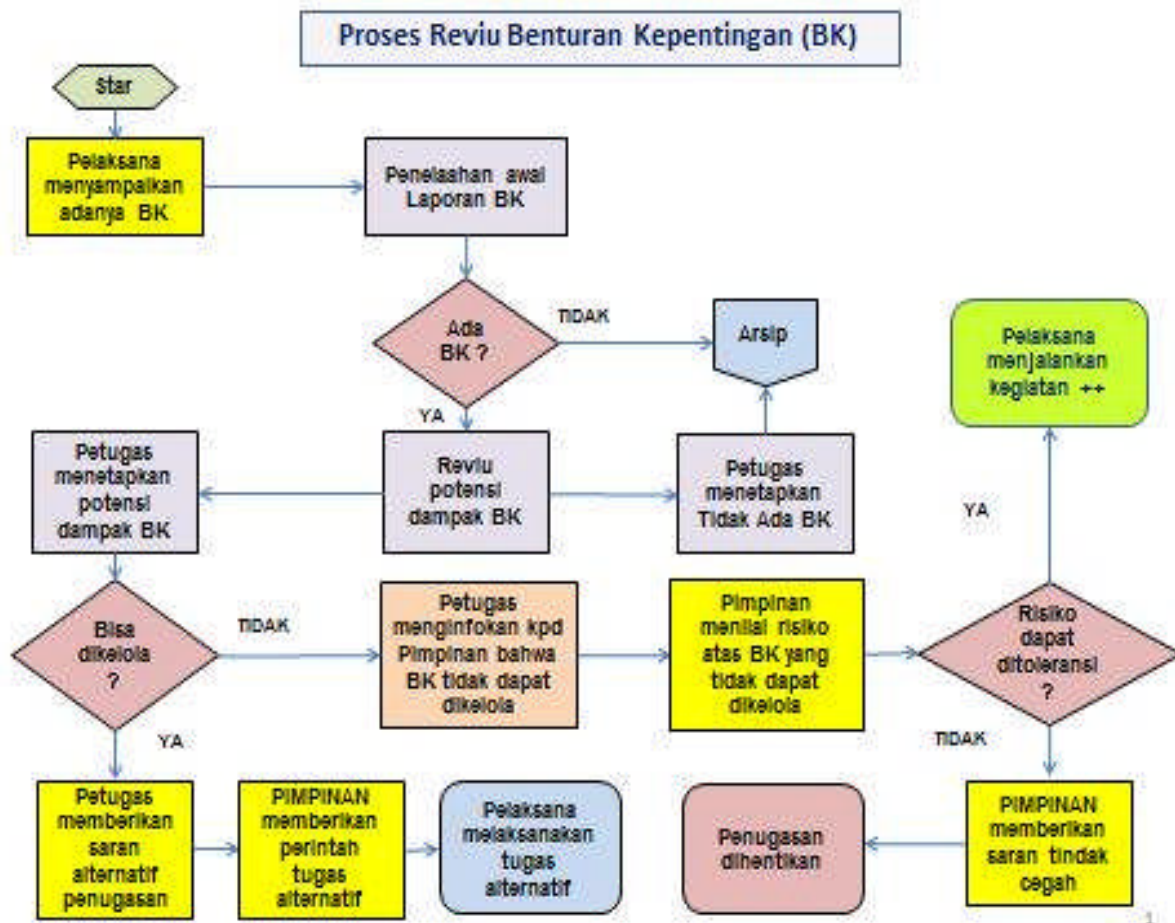
No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
	untuk kepentingan pribadi.	terkait	<i>vested interes</i> , dan penyalahgunaan wewenang	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya; - Keteladanan Pimpinan; - Pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran dalam rangka memberikan efek jera.
8	Pejabat Fungsional Auditor (PFA) melaksanakan tugas sebagai pengelola keuangan di Perangkat Daerah.	PFA, dan Pimpinan	Kekurangan SDM pengelola keuangan yang handal.	<ul style="list-style-type: none"> - Program diklat SDM pengelolaan keuangan (optimalisasi kapasitas SDM dari unit kerja ybs); - Pemisahan fungsi antara PFA yg ditugaskan sbg pengelola keuangan dgn auditor yg mengaudit keuangan unit kerja ybs; - Deklarasi PFA yg diperbantukan.
9	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada	PFA, dan Pimpinan	Ketiadaan kode etik pegawai yang	<ul style="list-style-type: none"> - Menyempurnakan kode etik yg mengatur <i>outside</i>

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
	waktu menjalankan dinas luar.		mengatur <i>outside employment</i> .	<i>employment</i> ; - Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai; - Pemberian sanksi dalam rangka memberikan efek jera.
10	Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.	PFA, dan Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	- Deklarasi PFA adanya potensi benturan kepentingan karena pertemanan.
11	Rekomendasi dipengaruhi adanya hubungan afiliasi.	Pimpinan	Hubungan afiliasi (pertemanan)	- Piagam Audit (<i>Audit Charter</i>); - Komitmen pimpinan.
12	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional.	PFA, dan Pimpinan	- Kepentingan Pribadi - Alasan Penyerapan Anggaran	- Perencanaan Perjalanan Dinas yang Akuntabel.
13	Pembiaran tidak melaksanakan kewajiban tindak lanjut	Pimpinan	- Hubungan afiliasi (pertemanan) - Tekanan	- Penyempurnaan aturan dan SOP pengawasan tindak lanjut hasil

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/ Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	2	3	4	5
	hasil pengawasan.		pimpinan	pengawasan; - Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi; - Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.
14	Pengabaian integritas dalam pengelolaan internal karena pengaruh kepentingan lain.	PFA, dan Pimpinan	- Kepentingan Golongan	- Kebijakan pendanaan kegiatan non-budgeter yang transparan dan akuntabel; - Internalisasi Nilai-Nilai Organisasi; - Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka dan penegakan integritas.

B. Bagan Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

Gambar 1.



Penjelasan proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

- Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;
- Selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- Atasan langsung atau petugas penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola;
- Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan

kepada Pimpinan;

- Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;
- Selanjutnya Pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan Pimpinan dimonitor pelaksanaannya.

C. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

CONTOH :

Laporan Benturan Kepentingan

Kpd. Yth. Pimpinan/Tim Penanganan Benturan

Kepentingan

di tempat

Merujuk pada Peraturan Walikota Malang Nomor.... Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:

Nama	:	*)
Jabatan	:	
Unit Kerja	:	
Uraian	:	
Benturan			
Kepentingan			
Penyebab	:	
Prosedur/ Penanganannya	:	

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.

Malang, 20..

Malang, 20..

Penelaah

Pelapor

TT

TT

(Nama.....)

(Nama.....)

Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan

NIP.....

NIP.....

*) diberi tanda V bila sudah benar

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

WALIKOTA MALANG,
ttd.

MOCH. ANTON

TABRANI, SH, M.Hum.
Pembina
NIP. 19650302 199003 1 019