



KEPUTUSAN

KEPALA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN BENGKULU NOMOR : B-28/Kpts/KP.340/H.12.4/01/2023

Tentang PETUNJUK TEKNIS PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN TAHUN ANGGARAN 2023

BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN BENGKULU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

KEPALA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN BENGKULU,

- Menimbang :
- a. bahwa salah satu penyebab terjadinya korupsi karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh penyelenggara negara;
 - a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
 - b. bahwa untuk implementasi mengenai pemahaman benturan kepentingan maka perlu disusun petunjuk teknis penanganan benturan kepentingan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Bengkulu;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana maksud dalam hurup a dan hurup b, dan hurup c perlu menetapkan Keputusan Plt. Kepala Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Bengkulu tentang petunjuk teknis penanganan benturan kepentingan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (Lembar Negara th 1999 No. 75. Tambahan Negara Nomor 3861);
 1. 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 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 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 302);
 4. Peraturan pemerintah Nomor 47 Tahun 1992 tentang Perubahan Atas Keputusan Preesiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri

- dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
5. Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 6. Peraturan Menteri PAN No. PER/09/M.PAN/02/2006 tentang Kebijakan Pengawasan Nasional Aparat Pengawasan Intern Pemerintah th. 2006;
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan kepentingan.

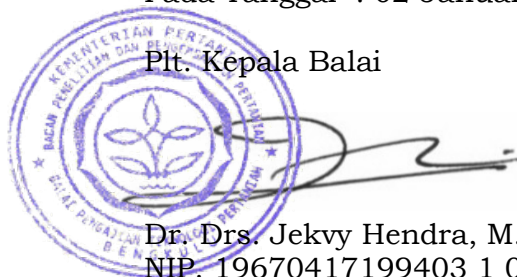
M E M U T U S K A N

Menetapkan :

- KESATU : Petunjuk Teknis Penanganan Benturan Kepentingan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Bengkulu sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 02 Januari 2023

Plt. Kepala Balai



Dr. Drs. Jekvy Hendra, M.Si
NIP. 19670417199403 1 002

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth:

1. Inspektur Jendral Kementerian Pertanian, di Jakarta
2. Kepala Badan Litbang Pertanian, di Jakarta
3. Kepala Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian, di Bogor
4. Yang bersangkutan untuk dilaksanakan

Lampiran : Keputusan Kepala Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Bengkulu
Nomor : B-28/Kpts/KP.340/H.12.4/01/2023
Tanggal : 02 Januari 2023

PETUNJUK TEKNIS PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN BENGKULU

I. Pendahuluan

A. Umum

Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*), adalah situasi dimana terdapat konflik kepentingan personil memanfaatkan kedudukan dan wewenang yang dimilikinya (baik dengan sengaja maupun tidak sengaja) dalam organisasi untuk kepentingan pribadi, keluarga dan golongannya sehingga tugas yang diamanatkan tidak dapat dilaksanakan dengan obyektif dan berpotensi merugikan organisasi.

B. Tujuan

- a. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
- b. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
- c. Menegakkan integritas.
- d. Menciptakan pemerintahan bersih dan berwibawa.

C. Ruang Lingkup

Situasi dimana pemangku jabatan memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/ atau tindakannya.

D. Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan

Pejabat dilingkungan pengelolaan keuangan (KPA, PPK, Bendahara, PPSPM, Panitia Pengadaan)

E. Bentuk-bentuk benturan kepentingan

1. Situasi yang menyebabkan personil menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak yang memberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau organisasi dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada personil atau 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 yang obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
9. Situasi dimana terdapat jabatan rangkap yang secara nyata tidak memenuhi tata kelola organisasi yang baik dan nyata akan menimbulkan benturan kepentingan.

10. Situasi memperjualbelikan rahasia jabatan, dan atau mengambil keuntungan dari rahasia jabatan.
11. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antar personil dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan sehubungan dengan jabatannya.

F. Sumber benturan kepentingan

1. Kekuasaan dan kewenangan personil.
2. Perangkapan jabatan, yaitu personil memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada organisasi, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
3. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh personil organisasi dengan pihak yang terkait dengan kegiatan organisasi, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Gratifikasi, yaitu kegiatan pemberian dan atau penerimaan hadiah/cinderamata dan hiburan, baik yang diterima di dalam kedinasan maupun di luar kedinasan, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh personil perusahaan terkait dengan wewenang/jabatannya di organisasi, sehingga dapat menimbulkan benturan kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme personil.
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan personil yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi yang ada.
6. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan personil mengenai suatu hal yang bersifat pribadi

G. Prinsip dasar

1. Personil organisasi 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. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat benturan kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat benturan kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan organisasi, maka Pemimpin dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan oleh personil dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan organisasi yang mengatur mengenai hal tersebut dengan ditetapkan jangka waktu konkrit/pasti perihal rangkap jabatan tersebut.
3. Organisasi yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan memiliki Potensi Benturan Kepentingan.
4. Personil juga wajib membuat Surat Pernyataan tidak memiliki Potensi Benturan Kepentingan.

H. Mekanisme pelaporan benturan kepentingan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Insan perusahaan wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka personil wajib melaporkan hal tersebut melalui:
 - a. Atasan Langsung
Pelaporan melalui atasan langsung dilakukan apabila pelapor adalah personil yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan atau tidak kepada Atasan Langsung.
 - b. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System*
Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah personil organisasi atau pihak-pihak lainnya (pelanggan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya benturan kepentingan di perusahaan. Pelaporan melalui Sistem Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle blowing System*.
2. Pelaporan atas terjadinya benturan kepentingan butir 1 b di atas, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan organisasi tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

I. Pencegahan

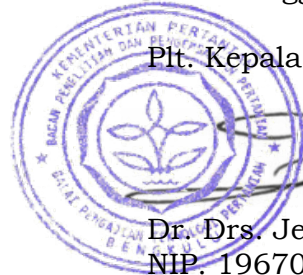
Untuk menghindari terjadinya situasi benturan kepentingan, personil organisasi:

1. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya benturan kepentingan.
2. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban organisasi.
3. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/asset organisasi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
5. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada personil dan atau di luar organisasi.
6. 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.
7. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
8. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan organisasi pesaing dan/atau perusahaan mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya.
9. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

J. Pelaporan potensi benturan kepentingan

1. Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan
2. Surat Pernyataan tidak Memiliki Potensi Benturan Kepentingan

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 02 Januari 2023



Plt. Kepala Balai

Dr. Drs. Jekvy Hendra, M.Si
NIP. 19670417199403 1 002