



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
KEMANTREN NGAMPILAN

ꦏꦺꦩꦤ꧀ꦠꦺꦤ꧀ꦤꦒꦩꦥꦶꦭꦤ꧀

Jl. KH Wakhid Hasyim No. 12 Yogyakarta Kode Pos: 55262 Telp.(0274) 376984 Fax (0274) 375782
EMAIL: ng@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS: 08122780001 HOTLINE EMAIL: upik@jogjakota.go.id
WEBSITE: www.jogjakota.go.id

KEPUTUSAN MANTRI PAMONG PRAJA NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA

NOMOR : 019A/KPTS/NG/I/2022

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMANTREN NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA
MANTRI PAMONG PRAJA NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA

MANTRI PAMONG PRAJA NGAMPILAN;

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa untuk memberikan pemahaman yang seragam mengenai benturan kepentingan, perlu pedoman penanganan benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Mantri Pamong Praja Ngampilan Kota Yogyakarta tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kemantren Ngampilan Kota Yogyakarta;
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4150);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Daerah, Negeri, dan Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 08, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5135);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan; Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan 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 Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
9. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 17 Tahun 2015 Tentang Pengaturan Benturan Kepentingan di Pemerintah Kota Yogyakarta;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN MANTRI PAMONG PRAJA NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMANTREN NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA;

KESATU : Menetapkan pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Mantri Pamong Praja Ngampilan Kota Yogyakarta Kota Yogyakarta sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini;

KEDUA : Pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Mantri Pamong Praja Ngampilan Kota Yogyakarta Kota Yogyakarta sebagaimana dimaksud diktum KESATU merupakan acuan bagi pelaksanaan kegiatan pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi melalui benturan kepentingan di lingkungan Mantri Pamong Praja Ngampilan Kota Yogyakarta Kota Yogyakarta;

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Yogyakarta
Pada Tanggal 28 Januari 2022



Lampiran Keputusan Mantri Pamong Praja Ngampilan
Nomor : 019A/KPTS/NG/I/2022
Tanggal : 28 Januari 2022
Tentang : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan
di Lingkungan Kemantren Ngampilan Kota Yogyakarta

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMANTREN NGAMPILAN
KOTA YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah terakhir kalinya dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa Kecamatan adalah salah satu dari perangkat daerah kabupaten/kota. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, artinya dengan adanya Kecamatan maka Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta maka istilah “kecamatan” berubah menjadi “kemantren.” Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kemantren tidak dapat terlepas dari interaksi dengan banyak pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal termasuk dengan warga masyarakat. Terkait dengan interaksi tersebut di atas dapat terjadi benturan kepentingan dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat mengalahkan profesionalitas seorang pegawai dalam mengemban tugas dan fungsinya.

Berbagai pertimbangan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas seorang pegawai dapat berasal dari kepentingan diri sendiri (pribadi), kerabat atau kelompok yang mendesak atau mempengaruhi profesionalitas pegawai sehingga dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang menyimpang dari aturan yang ada. Akibatnya adalah pelayanan masyarakat menjadi tidak efisien dan efektif.

Dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai diperlukan adanya pegawai yang berwibawa, bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif dan efisien. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap pegawai juga harus memiliki sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada masyarakat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Perlu adanya sikap yang tegas terhadap benturan kepentingan yang melibatkan pegawai walaupun sulit untuk diimplementasikan. Hal itu sangat perlu untuk dibudayakan di lingkungan Kemantren Ngampilan

sekaligus sebagai proses bagi para pegawai yang mempunyai harkat, martabat dan citra yang tinggi dalam hubungan kerja dengan mitra dan para pemangku kepentingan. Mengingat hal tersebut dan dengan memperhatikan perkembangan modus benturan kepentingan yang terjadi saat ini di lingkungan Kemantren Ngampilan, perlu menetapkan pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kemantren Ngampilan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan selaras dengan pedoman perilaku bagi pegawai Kemantren Ngampilan.

B. Tujuan

1. Memberikan pedoman bagi Pegawai Kemantren Ngampilan untuk mengenal, mencegah dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan di lingkungan kerjanya.
2. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pegawai yang bersangkutan.
3. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
4. Menegakkan integritas pegawai sesuai dengan kode etik dan aturan perilaku.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman ini adalah segala hal yang terkait dengan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kemantren Ngampilan Kota Yogyakarta.

D. Pengertian

1. Benturan kepentingan adalah situasi di mana setiap penyelenggara daerah di Pemerintah Kota Yogyakarta memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi setiap keputusan dan/atau tindakannya.
2. Pegawai Kemantren Ngampilan adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di lingkungan OPD Kemantren Ngampilan.

E. Pegawai yang berpotensi memiliki benturan kepentingan

1. Pejabat di lingkungan Kemantren Ngampilan yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan.
2. Perencana dan/atau pejabat di lingkungan Kemantren Ngampilan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencanaan tertentu.
3. 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 lingkungan Kemantren Ngampilan.
4. Pejabat lain yang diangkat oleh Walikota Yogyakarta atau Kepala SKPD dan dibiayai oleh APBD Kota Yogyakarta.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. Benturan kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Kemantren Ngampilan

1. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi pegawai.
3. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
4. Situasi dimana ada kesempatan penyalahgunaan jabatan.
5. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (*moonlighting* atau *outside employment*).
6. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

B. Jenis benturan kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Kemantren Ngampilan

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi.
2. Pemberian izin yang diskriminatif.
3. Pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan putusan yang tidak profesional.
4. Melakukan komersialisasi pelayanan publik.
5. Penggunaan aset dan rahasia negara untuk kepentingan pribadi/golongan.
6. Menjadi bagian dari pihak yang diawasi.
7. Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.
8. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain.
9. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain.
10. Melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.
11. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
12. Pengangkatan/mutasi/promosi pegawai yang tidak *fair* dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

C. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan.

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu pegawai KKP membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan peraturan perundang-undangan.
2. Hubungan afiliasi (pribadi/golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
3. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya yang dapat mempengaruhi pengampilan kebijakan dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai.

BAB III PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip dasar

1. Mengutamakan kepentingan publik
2. Keterbukaan dalam penanganan dan pengawasan benturan kepentingan

3. Mendorong terwujudnya sikap keteladanan pada para pegawai
4. Menumbuhkan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan

B. Tahapan penanganan benturan kepentingan

1. Penyusunan kerangka kebijakan penanganan benturan kepentingan
2. Identifikasi situasi benturan kepentingan
3. Penyusunan strategi penanganan benturan kepentingan
4. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang penyelenggara negara dalam situasi benturan kepentingan

C. Faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan

1. Komitmen dan keteladanan pemimpin
2. Partisipasi dan keterlibatan para pegawai KKP
3. Perhatian khusus atas hal tertentu
4. Beberapa langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi benturan kepentingan
5. Penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan
6. Pemantauan dan evaluasi

D. Tindakan terhadap potensi benturan kepentingan

Terhadap potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, pegawai KEMANTREN NGAMPILAN dilarang :

1. Melakukan transaksi dan/atau menggunakan asset kantor untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
2. Menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
3. Menerima dan/atau memberi barang/parsel/uang/setara dengan uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
4. Mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai KKP;
5. Menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi kerugian negara;
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 KKP untuk kepentingan pihak lain;
8. 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;

E. Tata cara mengatasi terjadinya benturan kepentingan

1. Seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pegawai Kemantren Ngampilan dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pegawai Kemantren Ngampilan pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dengan jelas dan melampirkan bukti-bukti terkait.
3. Atasan langsung pegawai Kemantren Ngampilan 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 pegawai Kemantren Ngampilan yang dilaporkan tetap berlaku.
5. Apabila hasil pemeriksaan itu benar, dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya.
6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh unsur pengawasan.

BAB IV PENUTUP

Pedoman penanganan benturan kepentingan ini merupakan salah satu acuan bagi pegawai di lingkungan Kemantren Ngampilan dalam bersikap dan berperilaku sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih dan bebas dari benturan kepentingan.

MANTRI PAMONG PRAJA



ENDAH DWI DINYASTUTI, S.E., M.M
NIP. 196808221995032002