



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.1657, 2015

**KEMENKUMHAM. Benturan Kepentingan.  
Penanganan. Pedoman**

**PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 38 TAHUN 2015  
TENTANG  
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHAESA**

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa untuk mencegah dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diperlukan pedoman mengenai penanganan benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

2. Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 84);
3. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1473);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA.**

**Pasal 1**

- (1) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai acuan bagi pegawai dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

**Pasal 2**

- (1) Setiap pegawai wajib menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.
- (2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

**Pasal 3**

**Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.**

**Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.**

**Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 4 November 2015**

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,**

**ttd**

**YASONNA H. LAOLY**

**Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 4 November 2015**

**DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASAI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,**

**ttd**

**WIDODO EKATJAHJANA**

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 38 TAHUN 2015  
TENTANG  
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI  
LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI  
MANUSIA

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju ke arah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yakni tata kelola yang memegang prinsip nilai-nilai budaya organisasi yang profesional, akuntabel, sinergi, transparan, dan inovatif (PASTI) dengan mengimplementasikannya secara seksama dan gotong royong dalam membangun dan meningkatkan nilai tambah organisasi. Cuna menjaga nilai PASTI tersebut, perlu dibentuk aturan baku yang mengatur secara khusus tentang penanganan benturan kepentingan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta dalam interaksi dengan para pemangku kepentingan. Pengaturan tersebut diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia maupun dengan pihak eksternal lainnya.

Secara praktis, kurangnya pemahaman pegawai terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan persepsi yang beragam, bahkan cenderung negatif. Oleh karena itu, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi benturan kepentingan pada unit organisasi maupun pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Dengan adanya aturan tegas yang mengatur mengenai penanganan benturan kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik yang didasari pada etika interaksi yang bersih di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, maupun dalam interaksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pertimbangan di atas, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang selaras dengan nilai-nilai organisasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

### B. Tujuan

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk:

1. sebagai pedoman bagi pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
2. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pegawai yang bersangkutan;
3. mencegah terjadinya pengabaian terhadap pelayanan publik oleh pegawai/pejabat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
4. mencegah timbulnya kerugian negara sebagai akibat dari perbuatan korupsi, kolusi, nepotisme;
5. menegakkan integritas pegawai; dan
6. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

### C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini adalah mengenai hal yang terkait dengan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

#### D. Pengertian Umum

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai yang memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi/golongan/pihak lain terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai dengan kewenangannya.
2. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan/atau bersifat hubungan afiliasinya/hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai, pejabat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan pihak lain.
3. Atasan Langsung adalah pejabat atasan dari pegawai yang bersangkutan.
4. Kementerian adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
5. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, perseorangan, atau perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Kementerian.
6. Korupsi adalah perbuatan yang melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
7. Kolusi adalah penyuapan atau kerja sama secara melawan hukum antar pegawai atau antara pegawai dengan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat, dan/atau negara.
8. Nepotisme adalah setiap perbuatan pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.
9. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.
10. Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, baik yang ada di pusat maupun di daerah.

## BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

### A. Bentuk Benturan Kepentingan

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang seringkali terjadi antara lain:

1. situasi yang menyebabkan seseorang menerima Gratifikasi;
2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk Kepentingan Pribadi/golongan;
3. situasi yang menyebabkan situasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk Kepentingan Pribadi/golongan;
4. perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lain;
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 mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. situasi yang berhubungan dengan 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 Peraturan Perundang-Undangan;
10. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;

11. situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Kementerian, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa di Kementerian; dan
12. situasi di mana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pejabat/Pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pejabat/Pegawai selubung dan dengan jabatannya di Kementerian.

B. Jenis Bentuk Kepentingan.

Beberapa jenis Bentuk Kepentingan yang seringkali terjadi:

1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian Gratifikasi;
2. pemberian izin yang diskriminatif;
3. pengangkatan Pegawai berdasarkan hubungan dekat/batas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat penerintah;
4. pemilihan rekan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan aset dan bahasa negara untuk Kepentingan Pribadi/golongan;
7. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
9. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
10. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
12. melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan
14. pengangkatan/mutasi/promosi Pegawai yang tidak adil dan berindikasi pada adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.



C. Sumber penyebab Benturan Kepentingan:

Beberapa sumber penyebab Benturan Kepentingan, antara lain:

1. perangkap jabatan yaitu seorang Pegawai menduduki 2 (dua) atau lebih jabatan, sehingga tidak dapat melaksanakan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
2. hubungan afiliasi (pribadi atau golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi peraturannya.
3. Gratifikasi;
4. kelemahan sistem organisasi, merupakan keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada; dan
5. Kepentingan Pribadi.

D. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya

Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi Benturan Kepentingan dan penyebab potensi terjadinya Benturan Kepentingan. Selanjutnya, Atasan langsung atau petugas yang menerima laporan akan adanya potensi terjadinya Benturan Kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi Benturan Kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Seluruh unit kerja divajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, baik di tingkat strategis (eselon I) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon II dan eselon III).

Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

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

### BAB III

#### PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

##### A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi Benturan Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut.

1. Pejabat/Pegawai yang **dirinya** berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan **dilarang untuk** meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya pimpinan memutuskan bahwa pegawai yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terhadap penugasan yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka pimpinan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut;
2. Pegawai yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan surat pernyataan potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung;
3. Pegawai 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; dan
4. Perangkatan jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh pejabat/Pegawai diizinkan untuk dilaksanakan jika terdapat Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan antara lain:

1. komitmen dan keteladanan pemimpin;
2. partisipasi dan keterlibatan Pegawai;
3. perhatian khusus atas hal tertentu;
4. langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan;
5. penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan; dan
6. pemantauan dan evaluasi.

C. Mekanisme Penanganan

Jika terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka pejabat/Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung atau Pegawai yang melakukan rewiu potensi Benturan Kepentingan jika pelapor adalah pejabat/Pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan surat pernyataan potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung.

Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

Gambar 1



Penjelasan proses pelaporan dan review atas laporan Benturan Kepentingan:

- pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung atau Pegawai 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 Pegawai penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya Atasan Langsung atau Pegawai penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya Benturan Kepentingan dikendalikan/dikelola;
- dalam hal Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindakan pencegahan yang diperlukan. Namun, jika 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 didasarkan pada pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi; dan
- selanjutnya pimpinan akan memberikan keputusan dan saran tindak pencegahan dan penanganan potensi Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah diberikan, pimpinan memonitor pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System*

Pelaporan melalui *Whistle Blowing System* dilakukan jika pelapor adalah pejabat/Pegawai atau pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja, dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Kementerian. Pelapor menggunakan fasilitas *Whistle Blowing System* yang ada di situs Kementerian.

D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

Setiap pejabat/Pegawai yang terbukti melakukan tindakan yang memiliki potensi Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya, maka diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV  
PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada pejabat/Pegawai, ditempuh upaya pencegahan sebagai berikut:

1. pemutakhiran kode etik dan aturan perilaku yang mengatur Pegawai dilarang:
  - a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
  - b. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Kementerian;
  - c. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki potensi Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset negara untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
  - e. menerima, memberi, menjanjikan hadiah (pemberanata) dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
  - f. mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pejabat/Pegawai dan/atau di luar;
  - g. menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal lain yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
  - h. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk menguntungkan 1 (satu) atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Kementerian;
  - i. memanfaatkan informasi dan data rahasia Kementerian/Negara untuk kepentingan di luar Kementerian; dan/atau

j) baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Kementerian, 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 Prosedur Operasi Standar (SOP)**

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP). Dengan pemutakhiran, diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

3. **Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan Adanya Benturan Kepentingan**

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 adanya Benturan Kepentingan tersebut.

4. **Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan**

Setiap pejabat dan Pegawai 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 menempatkan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Para pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para Pegawai di lingkungan unit kerjanya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan Atasan Langsung dalam upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.



5. **Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran Terhadap Benturan Kepentingan**

Pejabat/Pegawai wajib menciptakan iklim yang mendukung 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 wajib dikedepankan.

## LAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

Yth. Pimpinan / Tim Penanganan Benturan Kepentingan  
Di –  
Tempat

Merujuk pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor ... Tahun ... tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, berikut disampaikan potensi Benturan Kepentingan untuk dimintakan telaah potensi, penyebab, dan penanganannya sebagai berikut:

Nama : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

Urutan Benturan Kepentingan : .....

Penyebab : .....

Prosedur/Penanganannya : .....

Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.

Jakarta, .....  
Penelaah

Jakarta, .....  
Pelapor

## BAB V

### MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi atas penanganan Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala setiap triwulan dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Jenderal Kementerian melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Menjelaskan tentang tujuan monitoring penanganan Benturan Kepentingan yang dilakukan, yaitu antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, memberikan masukan tentang kebutuhan yang diperlukan, mendapatkan gambaran tingkat capaian/perkembangan, metode yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan, tambahan informasi tentang adanya kesulitan dan hambatan selama kegiatan, dan memberikan umpan balik bagi sistem yang dibangun.

#### 2. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi unit kerja atau Kementerian.

#### 3. Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu dengan pendekatan sistem. Oleh karena itu, rekomendasi hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan diarahkan pada upaya perbaikan sistem, sehingga setiap kejadian yang menimbulkan Benturan Kepentingan dapat diantisipasi dengan baik dan dapat meminimalisasi timbulnya kejadian yang berulang di waktu yang akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signifikan dari adanya Benturan Kepentingan.

4. Waktu dan Jadwal

Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan berasal dari personil Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

a. Pelaporan

Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di unit kerja Kementerian paling kurang memuat:

- a. Apakah unit kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?;
- b. Apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?;
- c. Apakah unit kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?;
- d. Apakah unit kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;
- e. Apakah unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;

Inspektorat Kementerian menyusun Laporan Hasil Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

BAB VI  
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 Kementerian.
2. Mengatakan kepada seluruh pemimpin/pejabat di lingkungan Kementerian untuk menindaklanjuti dan menginformasikan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini kepada seluruh Pegawai di unit kerjanya masing-masing.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara berkoordinasi dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1	Perencanaan dan penerimaan calon pegawai negeri sipil serta calon taruna Akademi Ilmu Masyarakat dan Akademi Imigrasi	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil penetapan formasi direviu oleh <i>Quality Assurance</i> Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;</li> <li>- Pemisahan fungsi pejabat penyusun formasi dan pereviu/<i>Quality Assurance</i> penetapan formasi;</li> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur perencanaan dan penerimaan calon pegawai negeri sipil serta Calon Taruna Akademi Ilmu Masyarakat dan Akademi Imigrasi;</li> <li>- formasi penerimaan calon pegawai negeri sipil serta calon taruna Akademi Ilmu Masyarakat dan Akademi Imigrasi melalui satu pintu di Kementerian Pemberdayaan</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				<p>Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil berbasis Informasi Teknologi/ <i>Computer Assisted Test</i> dan pengendalian pelaksanaan melibatkan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan pihak eksternal mulai dari tahap perencanaan sampai dengan penutupan penerimaan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakefektifan pimpinan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensian sesuai dengan format;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
	Uraian	Pejabat/Pegawai		Prosedur Penanganan/

No.	Benturan Kepentingan	yang Terkait	Penyebab	Pencegahan
2	Sistem kepastian pengangkatan pegawai	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pengangkatan pegawai sesuai dengan kompetensi syarat jabatan, verifikasi analisis jabatan dan beban kerja;</li> <li>- Melakukan evaluasi penempatan pegawai sesuai dengan formula;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependen siannya sesuai dengan format;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
3	Penugasan pegawai untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur penunjukan peserta pendidikan pelatihan;</li> <li>- Melakukan evaluasi pelaksanaan penunjukan calon peserta diklat sesuai dengan kompetensi syarat jabatan;</li> </ul>
	Uraian	Pejabat/Pegawai		Prosedur Penanganan/



No.	Benturan Kepentingan	yang Terkait	Penyebab	Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan ujian penyesuaian ijazah sarjana dengan sistem <i>Computer Assisted Tes</i>;</li> <li>- Melaksanakan seleksi pendidikan pejabat migrasi dengan sistem <i>Computer Assisted Tes</i>;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
4	Pelaksanaan promosi dan mutasi	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pelaksanaan promosi dan mutasi;</li> <li>- Penguatan fungsi penilaian kinerja;</li> <li>- Konsistensi pimpinan dan pejabat terkait dalam hal perpindahan antar jabatan dan mutasi;</li> </ul>
	Uraian	Pejabat/Pegawai		Prosedur Penanganan/

No.	Benturan Kepentingan	yang Terkait	Penyebab	Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan <i>assessment</i> berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Melakukan seleksi terbuka dan mengumumkan hasilnya;</li> <li>- Mempertimbangkan data cola,</li> <li>- Mempertimbangkan penentuan nilai suami istri;</li> <li>- Keteladanan pimpinan; pejabat yang mempunyai benturan kepentingan, melaporkan dan membuat pernyataan ketidakiemandannya sesuai dengan format;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
5	Pelaksanaan kegiatan lain di luar tugas dan fungsi pada jam kerja	Pimpinan dan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kode etik pegawai;</li> <li>- Hubungan afiliasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai;</li> <li>- Laporan kinerja (sistem kinerja pegawai) berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> </ul>
	Uraian	Pejabat/Pegawai		Prosedur Penanganan/

No.	Benturan Kepentingan	yang Terkait	Penyebab	Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan Ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
6	Perencanaan anggaran pada satuan kerja	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik;</li> <li>- Standar operasional prosedur perencanaan anggaran pada satuan kerja;</li> <li>- Peluang penerimaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun dan mengamalkan standar operasional prosedur perencanaan anggaran pada satuan kerja berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Melakukan analisis dan reviu kebutuhan sesuai dengan prioritas target kinerja dan ketersediaan anggaran;</li> <li>- Pendampingan penyusunan dan penelitian oleh Setjen dan reviu RKA-K/L oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
7	Evaluasi kinerja unit kerja	Pimpinan dan pejabat terkait, pejabat fungsional auditor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Keterbatasan sumber daya manusia;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> </ul>	<p>kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan keridakindependensiannya sesuai dengan format;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
			Tekanan politik.	<p>Peningkatan standar operasional prosedur evaluasi kinerja unit kerja;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penilaian kinerja berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Melakukan monitoring, review, dan pembelajaran secara transparan dan berkala;</li> <li>- Aparat pengawasan intern pemerintah melakukan <i>Quality Assurance</i>, Keteladanan pimpinan;</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendorong pejabat yang mempunyai benturan kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
8	Proses pengadaan barang dan jasa	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Keterbatasan sumber daya manusia;</li> <li>- Potensi gratifikasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pengadaan barang dan jasa;</li> <li>- Pengadaan barang dan jasa sesuai ketentuan berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- <i>Probitiy audit</i>;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
9	Penggunaan dan pemanfaatan aset negara	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur penggunaan dan pemanfaatan aset negara;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Kekeladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
10	Pengharmonisan Peraturan Perundang-undangan	Pimpinan, Pejabat terkait, pejabat fungsional perancang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pengharmonisan, penubuhan, dan penantapan konsepsi Rancangan Peraturan Perundang-undangan melakukan pengharmonisan rancangan peraturan perundang-undangan sesuai</li> </ul>

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				<p>Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Presiden No. 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
11	<i>Legislative Drafting dan Legal Opinion</i>	Pimpinan, pejabat terkait, pejabat fungsional perancang	- Standar operasional prosedur penyusunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun dan peningkatan standar operasional prosedur penyusunan <i>Legislative Drafting dan Legal Opinion</i>;</li> <li>- Melakukan reviu</li> </ul>
	Uraian	Pejabat/Pegawai		Prosedur Penanganan/

No.	Benturan Kepentingan	yang Terkait	Penyebab	Pencegahan
			<p><i>Legislative Drafting</i> dan <i>Legal Opinion</i>;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan kualifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<p>terhadap hasil <i>legislative drafting</i> dan <i>legal opinion</i>;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensi-nya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- pemberian sanksi yang tegas dalam rangka menimbulkan efek jera</li> </ul>
12	Bantuan hukum	Pimpinan, pejabat terkait, dan organisasi bantuan hukum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standar operasional prosedur pertanggungjawaban bantuan hukum;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pertanggungjawaban bantuan hukum berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Melakukan review berkala terhadap pemberi bantuan hukum;</li> <li>- Melakukan survei indeks kepuasan penerima bantuan hukum (tepat sasaran pemberian bantuan hukum);</li> </ul>
No.	Uraian Benturan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan



	Kepentingan			
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menindaklanjuti pengaduan terhadap pemberian bantuan hukum yang tidak sesuai dengan standar pemberian bantuan hukum;</li> <li>- Penetapan target organisasi bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum; peningkatan kegiatan sosialisasi kepada organisasi bantuan hukum dan masyarakat miskin.</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan menuliskan pernyataan keridala-independensi-nya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

13	Pelayanan administrasi Inukun umum	Pimpinan, pejabat terkait, dan notaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemangkalan standar oprasional prosedur pelayanan administrasi Inukun umum berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Peraturan dan penegakan notaris;</li> <li>- Melakukan koordinasi dengan Penda;</li> <li>- <i>Memorandum Of Understanding/kerja sama</i> dengan Direktorat Jenderal Pajak dan Komisi Pemberantasan Korupsi terkait data Persoran Terbatas dan Yayasan;</li> <li>- Penegakan kode etik dan pembinaan integritas petugas pelayanan; melakukan survei indeks kepuasan masyarakat dan internal;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan keridaktindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian sanksi yang tegas dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
14	Pelayanan kekayaan intelektual	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pelayanan kekayaan intelektual berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Melakukan koordinasi dan <i>Memorandum Of Understanding</i> /kerja sama dengan instansi terkait;</li> <li>- Pengawasan kode etik dan pembinaan integritas petugas pelayanan;</li> <li>- Melakukan survei indeks kepuasan masyarakat dan internal;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependenannya sesuai dengan format;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keteladanan pimpinan; pemberian sanksi yang tegas dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
15	Hasil penelitian dan pengembangan	Pimpinan, peneliti, dan pejabat terkait.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi,</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pelaksanaan penelitian dan pengembangan;</li> <li>- Melakukan pemantauan, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan;</li> <li>- Menyusun rekomendasi kebijakan berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan;</li> <li>- Melakukan evaluasi pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan;</li> <li>- Melakukan survei indeks kepuasan masyarakat dan internal;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan; pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
10	Pelayanan keimigrasian	Pimpinan, pejabat terkait, dan biro jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>- Tekanan politik;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pelayanan keimigrasian berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Penuhban biro jasa;</li> <li>- Melakukan koordinasi terkait pekerja asing dengan Kemnaker, Kemendagri, dan perusahaan;</li> <li>- <i>Memorandum Of Understanding/kerja</i> Sama dengan institusi penegak hukum, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Kementerian Kesehatan;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penegakan kode etik pegawai imigrasi dan disiplin pegawai negeri sipil, serta pembinaan integritas petugas pelayanan keimigrasian;</li> <li>- Melakukan survei Indeks Kepuasan Masyarakat dan internal;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat Penyataan Keridala Independensinya sesuai dengan format;</li> <li>- Ketelaahan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera</li> </ul>
17	Penegakan hukum keimigrasian	Pimpinan, pejabat terkait.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur penegakan hukum keimigrasian;</li> <li>- Pengkoordinasian pelaksanaan penegakan hukum;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pengawasan gabungan dengan instansi terkait yang terjadwal pada tempat-tempat tertentu;</li> <li>- Pelaksanaan pengawasan keimigrasian berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Sistem pelaporan orang asing berbasis <i>web</i>, pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan keridaki independensinya sesuai dengan format;</li> <li>- Ketidakhadiran pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
18	Pemberian hak-hak tahanan, narapidana, dan anak	Pimpinan, pejabat terkait, tahanan, narapidana, dan anak	Standar pelayanan pemberian hak-hak tahanan, narapidana, dan anak,	Internalisasi standar pelayanan pemberian hak-hak tahanan, narapidana, dan anak;
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan tertulis tugas petugas masyarakatan tingkat Kantor Wilayah setiap 2 (dua) tahun sekali;</li> <li>- Pembangunan asrama/flat bagi petugas masyarakatan;</li> <li>- Pemberian pelayanan masyarakatan berbasis Informasi Teknologi;</li> <li>- Pemberian pelayanan pengawasan tahanan dan narapidana wajib bekerja sama dengan kepolisian;</li> <li>- Pemberian tunjangan risiko petugas masyarakatan dan tunjangan pulang tertuar;</li> <li>- Penegakan kode etik masyarakatan;</li> <li>- Pembinaan integritas petugas masyarakatan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan



				<p>melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
19	Layanan kesehatan tahanan, narapidana, dan anak	Pimpinan, pejabat terkait, tahanan, narapidana, dan anak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standar operasional prosedur layanan kesehatan tahanan, narapidana, dan anak;</li> <li>- Ruang penerimaan gratifikasi</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur layanan kesehatan tahanan, narapidana, dan anak;</li> <li>- Sistem informasi dan komunikasi layanan kesehatan tahanan, narapidana, dan anak terpadu berbasis informasi teknologi dengan Puskesmas dan Rumah Sakit;</li> <li>- Penegakan kode etik masyarakat;</li> <li>- Pembinaan integritas petugas layanan kesehatan masyarakat;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidaki independensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas dalam rangka menubuhkan efek jera.</li> </ul>
20	<p>Pemberian layanan penelitian pemasyarakatan tahanan, narapidana, dan anak dan Klien Balai Pemasyarakatan</p>	<p>Pimpinan, pejabat terkait, dan penjamin klien pemasyarakatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standar operasional prosedur pemberian layanan penelitian pemasyarakatan tahanan, narapidana, dan anak dan Klien Balai Pemasyarakatan</li> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan standar operasional prosedur pemberian layanan penelitian pemasyarakatan tahanan, narapidana, dan anak dan Klien Balai Pemasyarakatan;</li> <li>- Mentoring dan evaluasi pelaksanaan standar operasional prosedur pemberian layanan Klien Balai Pemasyarakatan dan penelitian pemasyarakatan tahanan, narapidana, dan anak;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>-Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemasyarakatan peningkatan operasional petugas penelitian pemasyarakatan, pembimbing Balai Pemasyarakatan;</li> <li>- Pemberian layanan Klien Balai Pemasyarakatan berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Penegakan kode etik pemasyarakatan;</li> <li>- Pembinaan integritas petugas pemasyarakatan;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakdependensi nya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan

21	Layanan benda sitaan dan barang rampasan	Pimpinan dan pejabat terkait.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan Standar Operasional Prosedur Layanan Benda Sitaan dan Barang Rampasan;</li> <li>- Pelaksanaan layanan registrasi dan identifikasi rampasan barang berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Peningkatan kerja sama dengan Aparatur Penghak Hukum terhadap layanan benda sitaan dan barang rampasan berbasis informasi teknologi;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensiannya sesuai dengan format;</li> <li>- Keteladanan pimpinan;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
22	Koordinasi	Pimpinan dan	- Peluang	- Penyusunan Standar

	pihak eksternal	pejabat terkait	<p>penyerahan gratifikasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Penyalahgunaan wewenang;</li> <li>- Tekanan politik.</li> </ul>	<p>Koordinasi Pihak Eksternal;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transformasi, Informasi, dan Komunikasi berbasis Teknologi Informasi antar penegak hukum;</li> <li>- Peningkatan koordinasi dan kerja sama/MoU terkait WBP dengan APH, TNI, RVN, Kemensos, KemenPPA, Kemenaker, Kemendagri, Kemenkes, Kemandikdasmenbud, Kemennistek, Komnas HAM, dan KPAI Penegakan kode etik Pegawai Pemasarakatan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta pembinaan integritas petugas pemsarakatan,</li> <li>- Melakukan survei Indeks Kepuasan Masyarakat dan internal;</li> <li>- Pejabat yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- membuat pernyataan ketidakindependen-</li> </ul>

23	Pelaksanaan pengawasan	Pimpinan dan pejabat fungsional auditor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Kepentingan pribadi;</li> <li>- Kode etik aparat pengawasan intern pemerintah</li> </ul>	<p>siannya sesuai dengan format;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keteladanan pimpinan; Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul> <p>Pejabat fungsional auditor melakukan pengawasan sesuai dengan standar/pedoman pengawasan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan survei Indeks Kepuasan Masyarakat dan internal;</li> <li>- Melakukan penilaian integritas pelayanan publik;</li> <li>- Pejabat fungsional auditor yang mempunyai benturan kepentingan melaporkan dan membuat pernyataan ketidakindependensi nya sesuai dengan format;</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internalisasi dan penegakan kode etik</li> </ul>

				<p>aparatus pengawasan internal pemerintah;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemertuaan integritas bagi pegawai Inspektorat Jenderal;</li> <li>- Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ul>
24	Tindak lanjut hasil pengawasan	Pimpinan dan pejabat terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang penerimaan gratifikasi;</li> <li>- Hubungan afiliasi kepentingan pribadi;</li> <li>- Kode etik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyempurnaan aturan dan standar operasional prosedur pengawasan tindak lanjut hasil pengawasan;</li> <li>- Piagam Audit Charter;</li> <li>- Komitmen pimpinan;</li> <li>- Internalisasi nilai organisasi profesional akuntabilitas sinergi transtaran inovasi;</li> <li>- Menciptakan keteladanan, budaya komunikasi terbuka, dan penegakan integritas.</li> </ul>
No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/ Pencegahan
25	Penetapan prioritas kualitas pembinaan	Pimpinan, pejabat terkait, dan aparat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan afiliasi;</li> <li>- Keterbatasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penetapan peta potensi wilayah kerja binaan;</li> </ul>

	kinerja	pengawasan intern pemerintah	sumber daya manusia; - Kepentingan pribadi; - Penyalahgunaan wewenang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan implementasi reformasi birokrasi yang terintegrasi sampai kantor wilayah;</li> <li>- Pelaksanaan evaluasi dan penilaian berbasis informasi teknologi oleh aparat pengawasan intern pemerintah.</li> </ul>
--	---------	------------------------------	--	--

Catatan:

PEA = Pejabat Fungsional Auditor

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

td

YASONNA H. LAOLY