



**SALINAN**

BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 7 TAHUN 2020  
TENTANG  
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
  - b. bahwa untuk memberikan pemahaman, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila, diperlukan pedoman mengenai penanganan benturan kepentingan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 17);
  3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
  4. Peraturan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 1 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 536);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA.

Pasal 1

- (1) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai acuan bagi pimpinan dan pegawai dalam mengenal, memahami, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila.
- (2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 2

- (1) Setiap pimpinan dan pegawai Badan Pembinaan Ideologi Pancasila wajib menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.

- (2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

### Pasal 3

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 16 November 2020

KEPALA  
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDIAN WAHYUDI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 23 November 2020

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 1335

Salinan sesuai dengan aslinya

BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

Kepala Biro Hukum dan Organisasi



Surahno

LAMPIRAN  
PERATURAN BADAN PEMBINAAN  
IDEOLOGI PANCASILA  
NOMOR 7 TAHUN 2020  
TENTANG  
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN  
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN BADAN  
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

SISTEMATIKA

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

- BAB I PENDAHULUAN
- A. Latar Belakang
  - B. Tujuan
  - C. Ruang Lingkup
  - D. Pengertian Umum
  - E. Pegawai yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan
- BAB II BENTURAN KEPENTINGAN
- A. Bentuk Benturan Kepentingan
  - B. Jenis Benturan Kepentingan
  - C. Sumber penyebab Benturan Kepentingan
- BAB III PRINSIP DASAR PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
- BAB IV TAHAPAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
- BAB V FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
- BAB VI TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN
- BAB VII TATA CARA MENGATASI TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP), sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 tentang Badan Pembinaan Ideologi Pancasila, mempunyai tugas membantu Presiden dalam merumuskan arah kebijakan pembinaan ideologi Pancasila, melaksanakan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian pembinaan ideologi Pancasila secara menyeluruh dan berkelanjutan, dan melaksanakan penyusunan standardisasi pendidikan dan pelatihan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, serta memberikan rekomendasi berdasarkan hasil kajian terhadap kebijakan atau regulasi yang bertentangan dengan Pancasila kepada lembaga tinggi negara, kementerian/lembaga, pemerintahan daerah, organisasi sosial politik, dan komponen masyarakat lainnya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BPIP tidak dapat terlepas dari interaksi dengan banyak pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal. Interaksi tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya Benturan Kepentingan dalam diri para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses pembangunan nasional sangat diperlukan adanya penyelenggara negara yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif, dan efisien, karena setiap penyelenggara negara mempunyai peranan yang menentukan. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap penyelenggara negara

harus juga mempunyai sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan negara, bangsa dan rakyat, serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Mengingat hal tersebut di atas dan dengan memperhatikan tantangan dinamika perkembangan modus benturan kepentingan yang terjadi saat ini, BPIP merasa perlu menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan BPIP yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan selaras dengan nilai Pancasila yang selama ini menjadi acuan BPIP dalam menyelenggarakan pembinaan ideologi Pancasila.

## B. Tujuan

Peraturan BPIP ini bertujuan untuk:

1. menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai di lingkungan BPIP untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan;
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 pejabat/pegawai di lingkungan BPIP;
4. mencegah timbulnya kerugian negara sebagai akibat dari perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme;
5. menegakkan integritas pimpinan/pegawai; dan
6. menciptakan organisasi yang bersih dan berwibawa.

## C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan BPIP ini adalah mengenai hal yang terkait dengan penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan BPIP.

## D. Pengertian Umum

Dalam Peraturan BPIP ini yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pimpinan/pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat memengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya;

2. Badan Pembinaan Ideologi Pancasila, yang selanjutnya disingkat BPIP adalah lembaga yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden;
3. Pimpinan adalah Dewan Pengarah, Kepala, dan Wakil Kepala BPIP;
4. Pegawai BPIP, yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu, pejabat fungsional umum, dan pegawai tidak tetap (PTT) yang bekerja di lingkungan BPIP;
5. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi, dan/atau bersifat hubungan afiliasi/hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pegawai lain BPIP dan pihak lain;
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 permufakatan 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; dan
9. Gratifikasi adalah 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.

E. Pimpinan dan Pegawai yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan:

1. Pejabat yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan di lingkungan BPIP;
2. Perencana yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan di lingkungan BPIP;
3. Pengawas yang mempunyai tugas melakukan pengawasan secara intern di lingkungan BPIP terhadap tata kelola BPIP sesuai dengan kaidah yang berlaku;
4. Pelaksana, yaitu pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam unit organisasi BPIP yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik;



5. Penilai, yaitu Pegawai yang bertugas melakukan verifikasi, sertifikasi, pengujian, dan penilaian lainnya; dan
6. Pejabat lain di lingkungan BPIP yang diangkat oleh Presiden dan/atau Pimpinan yang penghasilannya dibiayai oleh APBN.

## BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

### A. Bentuk

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi antara lain:

1. situasi yang menyebabkan seseorang menerima Gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
4. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. situasi di mana Pimpinan dan 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 objek kualifikasi, dimana objek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. situasi di mana 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 BPIP, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa di BPIP; dan
12. situasi di mana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pimpinan dan Pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan pimpinan dan pegawai sehubungan dengan jabatannya di BPIP.

## B. Jenis

Beberapa jenis Benturan Kepentingan yang sering terjadi:

1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian Gratifikasi;
2. pemberian izin yang diskriminatif;
3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
4. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan aset dan rahasia 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 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

Beberapa sumber penyebab Benturan Kepentingan antara lain:

1. penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
2. perangkapan jabatan, yaitu seorang penyelenggara negara menduduki 2 (dua) atau lebih jabatan publik sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
3. 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;

4. 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;
5. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara negara yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada; dan
6. kepentingan pribadi.

### BAB III

#### PRINSIP DASAR PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penanganan Benturan Kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi dan budaya. Prinsip dasar penanganan Benturan Kepentingan meliputi:

1. mengutamakan kepentingan publik:

- a. Pimpinan dan Pegawai harus memerhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- b. dalam pengambilan keputusan, Pimpinan dan Pegawai harus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-perundangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga;
- c. Pimpinan dan Pegawai tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Dalam hal terdapat Benturan Kepentingan, penyelenggara negara tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan atau pengambilan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
- d. Pimpinan dan Pegawai harus menghindarkan diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum; dan
- e. Pimpinan dan Pegawai tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Pimpinan dan Pegawai juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah didudukinya termasuk mendapatkan informasi tentang hal-hal dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan Benturan Kepentingan:

- a. Pimpinan dan Pegawai harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak terbatas pada mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan tetapi juga harus menaati nilai-nilai

- pelayanan publik seperti bebas kepentingan, tidak berpihak, dan memiliki integritas;
- b. kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Pimpinan dan Pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
  - c. Pimpinan dan Pegawai harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait dengan adanya Benturan Kepentingan yang terjadi;
  - d. Pimpinan dan Pegawai harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi Benturan Kepentingan;
  - e. Pimpinan dan Pegawai harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi Benturan Kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - f. Pimpinan dan Pegawai harus memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya; dan
  - g. Pimpinan dan Pegawai harus menyiapkan prosedur pengajuan keberatan dari masyarakat tentang penggunaan kewenangannya.
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan:
- a. Pimpinan dan Pegawai senantiasa bertindak menjaga integritas dan menjadi teladan bagi penyelenggara negara lain dan masyarakat;
  - b. Pimpinan dan Pegawai harus bertanggung jawab atas urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya Benturan Kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya sebagai Pimpinan dan Pegawai;
  - c. Pimpinan dan Pegawai harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan Benturan Kepentingan yang merugikan kepentingan publik;
  - d. Pimpinan dan Pegawai harus menunjukkan komitmen pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan yang efektif; dan
  - e. Pimpinan dan Pegawai harus bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang intoleran terhadap Benturan Kepentingan:

- a. Pimpinan dan Pegawai harus menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktik manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan situasi Benturan Kepentingan yang efektif;
- b. Pimpinan dan Pegawai harus mendorong pengungkapan dan pembahasan masalah-masalah Benturan Kepentingan;
- c. Pimpinan dan Pegawai harus membuat kebijakan yang melindungi keterbukaan pengungkapan dan pembahasan masalah-masalah Benturan Kepentingan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain;
- d. Pimpinan dan Pegawai harus mendorong, menciptakan, dan mempertahankan budaya komunikasi yang terbuka dan berdialog mengenai integritas; dan
- e. Pimpinan dan Pegawai harus memberi pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

## BAB IV TAHAPAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Tahapan penanganan Benturan Kepentingan terdiri atas:

### 1. Penyusunan Kerangka Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, terdapat aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

- a. pendefinisian Benturan Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas instansi dan individu;
- b. komitmen pimpinan dalam penerapan kebijakan Benturan Kepentingan;
- c. pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Benturan Kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan Benturan Kepentingan;
- d. keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan Benturan Kepentingan;
- e. keterlibatan para pemangku kepentingan dalam penanganan Benturan Kepentingan;
- f. monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Benturan Kepentingan; dan
- g. pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan Benturan Kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

### 2. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kategori Benturan Kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan Benturan Kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja. Identifikasi tentang situasi Benturan Kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi seorang Pimpinan dan Pegawai dapat menimbulkan Benturan Kepentingan.

### 3. Penyusunan Strategi Penanganan Benturan Kepentingan

Kebijakan penanganan Benturan Kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:



- a. penyusunan kode etik;
  - b. pelatihan, arahan, dan konseling dengan memberi contoh praktis dan langkah untuk mengatasi situasi Benturan Kepentingan;
  - c. deklarasi Benturan Kepentingan dengan cara sebagai berikut:
    - 1) pelaporan atau pernyataan awal tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Pimpinan atau Pegawai;
    - 2) pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal; dan
    - 3) pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk menentukan tingkat Benturan Kepentingan dan cara untuk menanganinya.
  - d. dukungan kelembagaan dalam bentuk:
    - 1) dukungan administrasi yang menjamin efektivitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui; dan
    - 2) pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen resmi agar BPIP dapat mengidentifikasi dan menangani Benturan Kepentingan.
4. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang Pimpinan dan Pegawai berada dalam situasi Benturan Kepentingan.
- Tindakan tersebut sebagai langkah lanjutan setelah Pimpinan dan Pegawai melaporkan situasi Benturan Kepentingan yang dihadapinya, antara lain:
- a. pengurangan kepentingan pribadi Pimpinan dan Pegawai dalam jabatannya;
  - b. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana seorang Pimpinan dan Pegawai memiliki kepentingan;
  - c. membatasi akses Pimpinan dan Pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
  - d. mutasi Pimpinan atau Pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan;
  - e. mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Pimpinan atau Pegawai yang bersangkutan;
  - f. pengunduran diri Pimpinan atau Pegawai dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan; dan
  - g. pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V  
FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN  
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan, meliputi:

1. komitmen dan keteladanan pemimpin;
2. partisipasi dan keterlibatan Pimpinan dan 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.

## BAB VI TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi Benturan Kepentingan, Pimpinan dan Pegawai:

1. dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset BPIP untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
2. dilarang menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatan, dalam kaitannya dengan mitra kerja dan/atau penyedia barang/jasa;
3. dilarang menerima dan/atau memberi barang/parsel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
4. dilarang mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pimpinan atau Pegawai;
5. dilarang menerima pengembalian dan/atau keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari penyedia barang/jasa dalam rangka kedinasan atau hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
6. dilarang bersikap diskriminatif atau tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa atau rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan;
7. dilarang memanfaatkan dan/atau membocorkan data dan/atau informasi BPIP yang bersifat rahasia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan kepada pihak lain;
8. dilarang 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 mengawasinya; dan
9. membuat pernyataan potensi Benturan Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan Pimpinan atau Pegawai.

BAB VII  
PENANGANAN LAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penanganan laporan Benturan Kepentingan, terdiri atas:

1. setiap orang yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan Benturan Kepentingan Pimpinan atau Pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
2. laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
3. atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja;
4. dalam hal hasil pemeriksaan tersebut tidak benar, keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku;
5. dalam hal hasil pemeriksaan tersebut benar, keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) hari; dan
6. pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh unsur pengawasan.

KEPALA  
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YUDIAN WAHYUDI