



MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA

**LEMBAR KERJA EVALUASI
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BEBAS MELAYANI (WBBM)**

Tim Kerja

**PENGUATAN
PENGAWASAN**



2022

BIRO HUMAS DAN PROTOKOL

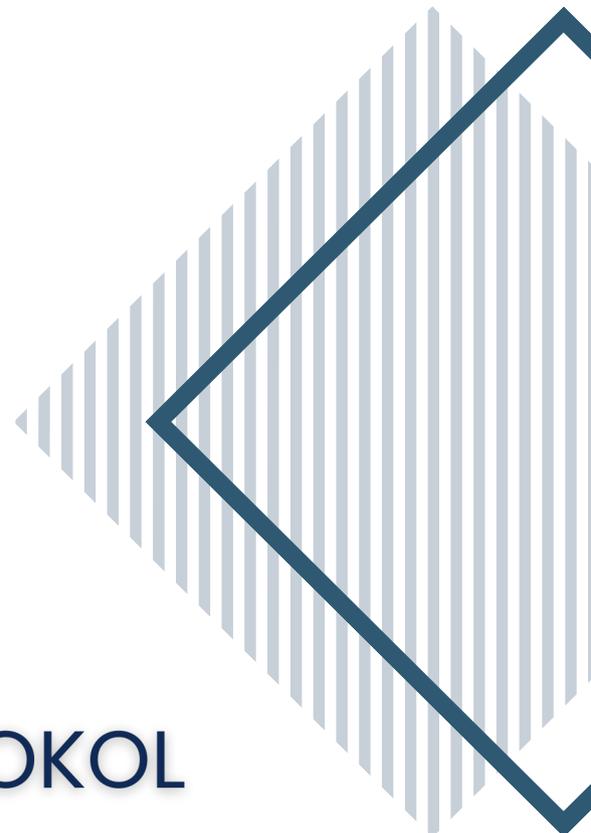


MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA

**LEMBAR KERJA EVALUASI
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BEBAS MELAYANI (WBBM)**

**TELAH TERDAPAT IDENTIFIKASI/PEMETAAN BENTURAN
KEPENTINGAN DALAM TUGAS FUNGSI UTAMA**

BIRO HUMAS DAN PROTOKOL





LEMBAR KERJA EVALUASI WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BEBAS MELAYANI (WBBM)

Daftar Isi

1. Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di MK
2. Identifikasi benturan kepentingan di Lingkungan Biro Humas protokol

BIRO HUMAS DAN PROTOKOL



MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta 10110 Kotak Pos 999 Jakarta 10000
Telepon (62-21) 23529000, Faksimile (62-21) 3524261, 3520177 Laman: www.mahkamahkonstitusi.go.id

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 18 TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa pemahaman yang tidak seragam mengenai benturan kepentingan menimbulkan penafsiran yang beragam dan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga perlu disusun pedoman benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi RI tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara 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 Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor

- 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226);
 4. 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
 7. 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);
 8. Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 111) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2012 tentang Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2013 Nomor 183);
9. Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
 10. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 65);
 11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 12. Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 004/PER/SET.MK/2007 tentang Kode Etik dan Perilaku Pegawai Mahkamah Konstitusi;
 13. Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Majelis Kode Etik dan Perilaku Pegawai Mahkamah Konstitusi;
 14. Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 04 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
 15. Peraturan Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Nomor 52 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Peningkatan Disiplin Pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;

M E M U T U S K A N

Menetapkan : **PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL MAHKAMAH KONSITUSI TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL MAHKAMAH KONSITUSI.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, selanjutnya disebut Mahkamah Konstitusi, adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, selanjutnya disebut Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal adalah aparatur negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Mahkamah Konstitusi.
3. Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal, adalah Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal.
4. Aparatur Sipil Negara, selanjutnya disingkat ASN, adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Benturan kepentingan adalah situasi yang memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi/golongan/pihak lain terhadap kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai dengan kewenangannya.
6. 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 Mahkamah Konstitusi dan pihak lain.
7. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan/kelompok/golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
8. Korupsi adalah perbuatan melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
9. Kolusi adalah permufakatan atau kerja sama secara melawan hukum antar-pegawai atau antara pegawai dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara.
10. Nepotisme adalah setiap perbuatan pegawai secara melawan hukum yang

menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.

11. 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.

BAB II

TUJUAN

Pasal 2

Tujuan ditetapkannya Peraturan ini yaitu:

- a. sebagai acuan bagi penyelenggara negara di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dalam mengenal, mencegah dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- b. meningkatkan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kerugian negara;
- c. menegakkan Integritas; dan
- d. meningkatkan pelaksanaan Pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

BAB III

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Bentuk, Jenis dan Sumber Benturan Kepentingan

Pasal 3

Bentuk-bentuk benturan kepentingan yang terjadi antara lain:

- a. penerimaan gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- b. penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. penggunaan informasi jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. pemberian akses khusus kepada pihak tertentu;
- e. proses pengawasan yang tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. penyalahgunaan jabatan; dan
- g. penentuan sendiri besarnya gaji dan/atau remunerasi.

Pasal 4

Jenis Benturan Kepentingan antara lain:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/

- ketergantungan/pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
 - c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari pejabat pemerintah;
 - d. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
 - e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
 - f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
 - g. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
 - h. melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
 - i. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan
 - j. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur.

Pasal 5

Sumber Benturan Kepentingan antara lain:

- a. 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;
- b. perangkapan jabatan, yaitu pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
- c. 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;
- d. 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; dan
- e. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.

Bagian Kedua

Tanggung Jawab Penyelenggara Negara

Pasal 6

Setiap Penyelenggara Negara berkewajiban:

- a. berperan aktif dalam penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi;
- b. menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan publik, kepentingan pegawai dan berbagai faktor lain;
- c. mempublikasikan kebijakan benturan kepentingan;
- d. melaporkan adanya potensi Benturan Kepentingan yang dianggap beresiko tinggi meliputi, antara lain :
 1. hubungan afiliasi (pribadi dan golongan);
 2. gratifikasi;
 3. pekerjaan tambahan;
 4. informasi orang dalam;
 5. kepentingan dalam pengadaan barang;
 6. tuntutan keluarga dan komunitas;
 7. kedudukan di organisasi lain;
 8. intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
 9. perangkapan jabatan.
- e. menghindari situasi benturan kepentingan dengan melakukan langkah-langkah preventif yang terkait dengan pengambilan keputusan.

Pasal 7

Dalam hal terdapat potensi Benturan Kepentingan Penyelenggara Negara dilarang:

- a. melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- b. menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatannya dalam kaitannya dengan mitra kerja, penyedia barang dan jasa;
- c. menerima dan/atau memberi barang/*parcel*/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d. mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada penyelenggara pemerintahan;
- e. 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 benturan kepentingan;
- f. 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;
- g. memanfaatkan data dan/atau informasi rahasia instansi untuk kepentingan

- pihak lain;
- h. baik 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
 - i. membuat pernyataan potensi benturan kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan penyelenggara pemerintahan.

Bagian Ketiga

Mekanisme Pelaporan Dugaan Benturan Kepentingan

Pasal 8

- (1) Setiap Pegawai/Pejabat di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi dapat menyampaikan laporan adanya dugaan Benturan Kepentingan yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada atasan langsung secara lisan atau tulisan disertai keterangan yang cukup dan melampirkan bukti-bukti terkait.
- (3) Atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memeriksa tentang kebenaran laporan dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak benar, keputusan dan/atau tindakan Penyelenggara Negara tetap berlaku.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) benar, keputusan dan/atau tindakan Penyelenggara Negara ditinjau kembali oleh atasan langsung Penyelenggara Negara dalam jangka waktu paling lambat 2 (dua) hari kerja.
- (6) Pengawasan terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan (5) dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

BAB IV

SANKSI

Pasal 9

Pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Sekretaris Jenderal ini akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Januari 2015

SEKRETARIS JENDERAL,


JANEDJRI M. GAFFAR *

IDENTIFIKASI BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN BIRO HUMAS DAN PROTOKOL

No	Uraian Benturan Kepentingan	Potensi Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan	Skala Prioritas	Komitmen dan Kemampuan Menghindari (%)
a	Penerimaan gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;	1. Pemberian bingkisan/cinderamata dari asosiasi/stake holder 2. Insan KSLN mendapatkan keuntungan finansial/non finansial atas pemilihan lokasi penyelenggaraan event internasional 3. Penyalahgunaan wewenang untuk memanfaatkan pegawai humas dan fasilitas kehumasan (foto, lay-out, video) di luar kedinasan/kepentingan pribadi dan motif ekonomi. 5. Komersial dokumentasi video/foto untuk kepentingan pribadi dan motif ekonomi 6. Permisif terhadap pemberian sesuatu berpotensi gratifikasi kepada diri atau pegawai KSDN dari mitra kerja pasca penyelenggaraan kegiatan kerja sama	Pejabat dan Pegawai	Hubungan afiliasi, kepentingan pribadi, gratifikasi	1. Surat Edaran/Pengumuman 2. Pengawasan Internal 3. Nilai Kedua (Integritas) Kode Etik Pegawai Mahkamah Konstitusi 4. Pemilihan lokasi event internasional dilandasi oleh kriteria yang tinggi, persetujuan pimpinan tertinggi MKRI dan mekanisme lelang yang telah diawasi LKPP, sehingga insan KSLN tidak memiliki wewenang untuk menentukan. 5. Dalam hal menyediakan beberapa kandidat untuk ditawarkan kepada pimpinan masih terdapat potensi gratifikasi oleh para penyedia jasa, dalam hal ini, pengawasan sangat bertumpu pada SPIP dan kesadaran insan KSLN terkait kode etik pegawai 6. Sosialisasi kepada Asosiasi atau Stake Holder 7. Diperlukan pengaturan yang lebih tegas (surat edaran / perubahan persekjen) perubahan persekjen, SOP, sosialisasi taat SOP, izin berjenjang) 8. Pemberian sanksi	High, Medium	95
b	Penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;	1. menggunakan peralatan kerja kantor untuk urusan di luar kerja seperti usaha/bisnis 2. menggunakan mobil dinas bukan untuk keperluan operasional kantor 3. Penggunaan kendaraan kantor untuk menjalankan tugas namun sekaligus untuk kepentingan pribadi 4. Menggunakan layanan Pimpinan untuk kepentingan pribadi mengatasnamakan pimpinan 5. Pemberian layanan produk kehumasan (VT, lay-out, editing video) kepada Unit Kerja lain yang berbeda/tidak sesuai SOP karena hubungan kedekatan personal; 6. Pemanfaatan fasilitas perjalanan dinas kegiatan kerja sama dalam negeri untuk kegiatan pribadi/ di luar kedinasan; 7. Telaah/analisis potensi kerja sama kelembagaan tidak obyektif karena bias kepentingan pribadi;	Pejabat dan Pegawai	Alasan Kepentingan pribadi, hubungan afiliasi	1. Surat Edaran/Pengumuman 2. Pengawasan Internal 3. Nilai Kedua (Kesetiaan pada Tugas) Kode Etik Pegawai Mahkamah Konstitusi 4. SOP peminjaman kendaraan oleh Biro UMUM 5. Pembiasaan untuk mengutamakan surat elektronik dan persuratan MKRI (mailing room) untuk penyampaian dokumen pekerjaan 6. Pemberian sanksi 7. Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan benturan kepentingan 8. Membatasi akses penyelenggara negara atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan 9. SOP Pelayanan 10. Izin Berjenjang 11. Sosialisasi Anti gratifikasi, disiplin pegawai dan kode etik	Medium	100
c	Penggunaan informasi jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;	1. Penggunaan kontak-kontak (mitra kerja / KBRI/ universitas) baik dalam lingkup negara anggota AACC maupun di luar lingkup negara anggota AACC sebagai kontak yang dapat dihubungi dalam melakukan perjalanan pribadi ke luar negeri 2. Melakukan komunikasi dengan Asosiasi dan Stakeholder untuk kepentingan pribadi (perkara atau dukungan layanan pribadi)	Pejabat dan Pegawai	Kepentingan Pribadi/pihak lain, Hubungan Afiliasi, Gratifikasi	1. Pengiriman surat komitmen kepada seluruh mitra kerja, tentang pemberitahuan jika ada penyalahgunaan wewenang oleh insan MKRI 2. Pengawasan Internal 3. Sosialisasi kepada asosiasi atau Stake Holder 4. Kode etik Pegawai 5. Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan benturan kepentingan 6. Membatasi akses penyelenggara negara atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan 7. SOP kegiatan 8. SOP Narasumber 9. SOP MoU 10. Izin berjenjang	high	95
d	Pemberian akses khusus kepada pihak tertentu;	1. memasukkan peserta kegiatan seminar/webinar/simposium/Short Course dengan dasar relasi 2. Pemilihan penyedia barang/jasa (rekanan) tanpa melalui proses yang transparan (Penyedia seminar kit dan konsumsi peserta) 3. Insan KSLN memiliki hubungan tertentu / istimewa dengan insan Mahkamah lainnya, baik atasan / bawahan/ kolega, yang berpotensi menyebabkan hubungan pekerjaan yang tidak profesional 4. Penerimaan dan Penempatan Pegawai dalam Jabatan yang cenderung mengakomodir keinginan pimpinan atau pegawai tertentu 5. Protokol mempunyai kedekatan dengan para teman sejawat Pimpinan , yang berpotensi menyebabkan hubungan pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP (tidak profesional) 6. Pembedaan fasilitas dan akses kepada wartawan tertentu untuk wawancara Pimpinan karena hubungan kedekatan; 7. Pemberian layanan PPID tidak sesuai SOP karena kepentingan pribadi/hubungan kedekatan dengan pemohon informasi; 8. Telaah/analisis potensi kerja sama kelembagaan tidak obyektif karena bias kepentingan pribadi; 9. Pengusulan/penentuan mitra kerja kegiatan kerja sama kelembagaan secara tidak profesional karena hubungan kedekatan/kepentingan pribadi; 10. Pengusulan lokasi kegiatan kerja sama ke luar daerah didasari kepentingan pribadi (ingin/belum pernah ke daerah dimaksud); 11. Pemberian akses kegiatan kerja sama dalam negeri kepada mitra kerja tertentu secara tidak fair karena didasari hubungan kedekatan/kepentingan pribadi tertentu;	Pejabat dan Pegawai	Hubungan afiliasi, Kepentingan pribadi, gratifikasi	1. SOP 2. Pengawasan internal 3. Nilai Kedua (Integritas) Kode etik Pegawai MK 4. Formulir pakta integritas (beserta link Pengaduan Masyarakat/WBS) 5. Menerapkan Manajemen Talenta atau penerimaan dan penataan pegawai yang tersistem dan berbasis aplikasi 6. Kode Etik Pegawai 7. SOP wawancara Narasumber 8. SOP Pelayanan PPID	Medium	100
e	Proses pengawasan yang tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;	1. Proses penerimaan barang pengadaan tidak diawasi dengan semestinya 2. Secara internal, penilaian kualitas pekerjaan insan KSLN hanya terdapat pada SKP yang diisi sekali setaun, dan belum ada standar tentang penilaian kualitas pekerjaan. 3. Kebijakan tidak sesuai kebutuhan namun diakomodir karena keinginan pimpinan 4. belum ada standar tentang penilaian kualitas pekerjaan. 5. Pengawasan kinerja pegawai di biro Humas dan Protokol yang dilakukan oleh Pimpinan tidak obyektif karena hubungan kedekatan/kepentingan pribadi;	Pejabat dan Pegawai	Hubungan afiliasi atau gratifikasi	1. SOP 2. Pengawasan internal 3. Nilai Kedua (Integritas) Kode etik Pegawai MK 4. Formulir pakta integritas (beserta link Pengaduan Masyarakat/WBS) 5. Penugasan yang merata 6. adanya jadwal penugasan 7. adanya laporan kinerja	medium	100
f	penyalahgunaan jabatan;	1. Pemilihan rekanan terkait pengadaan dalam pelaksanaan event internasional tidak melalui proses transparan dan akuntabel 2. Insan KSLN memiliki kepentingan pribadi untuk mendapatkan keuntungan finansial berupa hadiah / tiket dari adanya cashback, diskon, voucher, member, point atas pemesanan pesawat dan hotel dalam rangka perjalanan dinas luar negeri 3. Kebijakan berlaku untuk umum namun isi kebijakan mengakomodir keinginan pimpinan atau pegawai tertentu 4. Memiliki kepentingan pribadi untuk mendapatkan keuntungan diskon, atas pemesanan pesawat dan hotel dalam rangka perjalanan dinas 5. Pengusulan/pemilihan rekanan kerja pencetakan bahan publikasi tidak profesional karena kepentingan pribadi. 6. Pengusulan rencana kemitraan media tidak obyektif/hubungan kedekatan/kepentingan pribadi; 7. Penugasan petugas liputan tidak obyektif dan tidak profesional karena hubungan kedekatan atau pertimbangan kepentingan pribadi; 8. Pengusulan ILM (konsep, lokasi, talent) didasari kepentingan pribadi di luar kebutuhan kedinasan 9. Pengusulan pegawai yang melakukan perjalanan dinas dalam melayani penyelenggaraan kegiatan di bior Humas dan Protokol tidak obyektif karena hubungan kedekatan/kepentingan ekonomi tertentu;	Pejabat dan Pegawai	Hubungan afiliasi, Kepentingan Pribadi, gratifikasi	1. SOP 2. Pengawasan internal 3. Nilai Kedua (Integritas) Kode etik Pegawai MK 4. Formulir pakta integritas (beserta link Pengaduan Masyarakat/WBS) 5. Pengawasan penentuan harga tiket dan hotel menyesuaikan harga pasar yang wajar. 6. Pemilihan mitra kerja (travel) yang bersaing. 7. Diperlukan pengaturan yang lebih tegas (Surat Edaran / Perubahan Persekjen) 8. Pengawasan Pemilihan atau penentuan Mitra kerja (media, vendor untuk pengadaan) 9. Pemberian Sanksi 10. SOP Penugasan 11. Jadwal Penugasan Merata 12. Laporan Kinerja Petugas 13. SOP Pembuatan ILM	High	90