



**SOSIALISASI  
PEMETAAN BENTURAN KEPENTINGAN**

*ID Meeting: <https://aces.accessionmeeting.com/j/1154396281>  
VIRTUAL ONLINE APLIKASI CLOUDX*

30 APRIL 2020

KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL  
MAHKAMAH KONSTITUSI  
2020

Nomor : 402/2900/PW.01/05/2020  
Tanggal : 12 Mei 2020



# LAPORAN HASIL SOSIALISASI PEMETAAN BENTURAN KEPENTINGAN

## A. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif;
6. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
7. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
8. Undangan Mahkamah Konstitusi Nomor 446/PW.01/04/2020 tanggal 29 April 2020 perihal Sosialisasi secara virtual Pemetaan Benturan Kepentingan.

## B. Latar Belakang

Benturan kepentingan merupakan suatu kondisi di mana 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 rakyat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah selama ini telah mengusahakan terciptanya penyelenggara negara sebagaimana dimaksud di atas dengan berbagai kebijakan, seperti kebijakan yang mengatur pembatasan dengan tujuan terhindarnya dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan PNS menjadi anggota parpol, pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta, dan beberapa pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam rangka pendayagunaan aparatur negara dan kesederhanaan hidup.

Dalam rangka memitigasi risiko penyimpangan kearah tindakan koruptif maka identifikasi benturan kepentingan merupakan hal yang penting untuk menghindari berbagai potensi timbulnya situasi/kondisi *Conflict of Interest* (Col).

### **C. Tujuan Kegiatan**

1. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan;
2. Meningkatkan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kerugian negara; dan
3. Meningkatkan integritas serta meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

### **D. Pelaksanaan Kegiatan**

#### **a. Waktu dan *Link* Pertemuan**

Kegiatan Sosialisasi Pemetaan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis / 30 April 2020 (1 Hari)

Waktu : Pukul 13.00 - selesai

*Link* Pertemuan: *ID Meeting*: <https://aces.accessionmeeting.com/j/1154396281>

*Virtual Online* menggunakan Aplikasi *Cloudx*



## b. Peserta

Peserta terdiri dari:

- Seluruh pegawai Inspektorat Mahkamah Konstitusi
- Narasumber

Narasumber undangan merupakan Tim Ahli Direktorat Penelitian dan Pengembangan KPK:

1. Tri Gamarefa
2. Wahyu Dewantora Susilo
3. Dicky Ade Alfarisi
4. Adryan Kusumawardhana
5. Ganther Rizki Ariotejo
6. Becti Ayu
7. Timotius Hendrik Partohap
8. Anik Rahmawati

## E. Hasil/ Resume Kegiatan

- Konflik Kepentingan menurut Undang-Undang No 30 Tahun 2014 adalah kondisi Pejabat Pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan Wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.
- Konflik Kepentingan menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi No 37 Tahun 2012 adalah situasi dimana Penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
- Jenis Konflik Kepentingan:
  - a. Konflik Kepentingan Potensial, yaitu situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan suatu saat dimasa mendatang Anda dapat dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas;
  - b. Konflik Kepentingan Aktual, situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dapat dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas;



- c. Konflik Kepentingan yang Dipersepsikan, yaitu situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dipersepsikan memiliki kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.
- Sumber Konflik Kepentingan:
    - a. Hubungan afiliasi;
    - b. Gratifikasi;
    - c. Kepemilikan asset;
    - d. Rangkap jabatan dan *moonlighting*;
    - e. Kelemahan system organisasi;
    - f. Kepentingan pribadi.
  - Prinsip Dasar Penanganan Konflik Kepentingan:
    - a. Mengutamakan kepentingan publik;
    - b. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan;
    - c. Mendorong tanggung-jawab pribadi dan sikap keteladanan;
    - d. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan.
  - Faktor Pendukung Keberhasilan:
    - a. Komitmen dan keteladanan pemimpin;
    - b. Partisipasi dan keterlibatan para pejabat/pegawai publik;
    - c. Perhatian khusus atas hal tertentu pada sumber konflik kepentingan;
    - d. Proaktif menyusun kebijakan untuk langkah-langkah preventif;
    - e. Penegakan kebijakan konflik kepentingan;
    - f. Pemantauan dan evaluasi.
  - Tahapan Pengembangan Kebijakan penanganan Benturan Kepentingan terdiri dari:
    - Tahap 1: Penyusunan kerangka kebijakan
      - Memahami jelas tujuan dan hal yang ingin dicapai, siapa yang akan terdampak dalam pengembangan kebijakan konflik kepentingan
      - Pembentukan tim dan administrasi, rencana kerja dll
      - Pemahaman terhadap tahapan yang akan dilalui
      - Pengumpulan informasi dan analisis kebutuhan organisasi
    - Tahap 2: Identifikasi (pemetaan) situasi konflik kepentingan
      - Identifikasi dengan melakukan pemeriksaan terhadap fungsi organisasi, aktivitas atau kegiatan yang dilakukan pegawai dan pihak ketiga (terafiliasi)



- Penilaian dilakukan dengan melihat dua hal yaitu tingkat individu dan unit dan tingkat organisasi
- Individu dengan melihat fungsi (pembagian tugas organisasi mis Hakim, Panitera dll) atau/dan area kritis (pengambilan keputusan, PBJ, informasi rahasia, dll)
- Organisasi melihat kebijakan dan infrastruktur penanganan COI.
- Gunakan data dan informasi faktual di organisasi (pelanggaran, pengaduan dll)
- Dalam identifikasi risiko konflik kepentingan seluruh unit kerja wajib identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi. Baik tingkat strategis (Eseleon I) maupun tingkat manajerial operasional (Eselon II dan III dibawahnya)
- Tahap 3: Penyusunan strategi dan tindakan penanganan konflik kepentingan
- Tahap 4: Implementasi kebijakan konflik kepentingan
- Tahap 5: Memonitor implementasi kebijakan penanganan konflik kepentingan

## F. Penutup

Dari hasil laporan tersebut diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Agar dapat mengundang Tim Ahli Direktorat Penelitian dan Pengembangan KPK sebagai Narasumber dalam memberikan Sosialisasi Pemetaan Benturan Kepentingan kepada seluruh pegawai di lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Mahkamah Konstitusi;
2. Agar seluruh unit kerja dapat membuat identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi.

Demikian kami sampaikan laporan hasil Sosialisasi Pemetaan Benturan Kepentingan. Atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,

**Pawit Haryanto**

