

PEDOMAN PENENGANGAN BENTURAN KEPENTINGAN TAHUN 2020



PENGADILAN AGAMA NEGARA

**Jalan Negara – Kandangan Km. 3,5 Telp / Fax (0517) 51421
Negara Kode Pos 71245 Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan
Website : www.pa-negara.pta-banjarmasin.go.id
Email : pa.negara@gmail.com**

KATA PENGANTAR

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah konflik kepentingan (conflict of interest). konflik kepentingan seperti hubungan afiliasi antara seseorang Penyelenggara Negara yang terlibat situasi ketika seseorang penyelenggara Negara hendak mengambil keputusan terkait dengan sebuah lembaga dimana pejabat tersebut memiliki rangkap jabatan di lembaga tersebut adalah contoh-contoh situasi yang sering dihadapi. Situasi tersebut berpotensi berpengaruh pada kualitas keputusan yang diambil oleh Penyelenggara Negara yang bersangkutan dan dapat mendorong terjadinya tindak pidana korupsi.

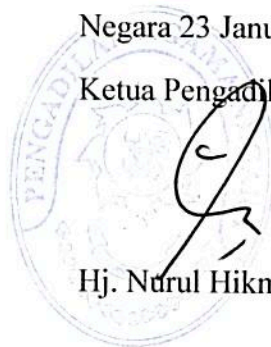
Paduan penanganan konflik kepentingan ini mencakup pemahaman dan identifikasi situasi konflik kepentingan baik sumber, jenis dan siapa saja yg berpotensi mengalami konflik kepentingan. lebih lanjut, panduan ini juga memberikan prinsip-prinsip dasar yang dapat digunakan dalam penyusunan panduan penanganan konflik kepentingan bagi penyelenggara negara, kerangka kebijakan, identifikasi konflik kepentingan yang ada, strategi dan prosedur serta implementasi penanganan konflik kepentingan tersebut. Panduan ini diharapkan dapat membantu penyelenggara Negara dan institusinya dalam menangani konflik kepentingan.

Besar harapan kami panduan ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pejabat maupun pegawai Pengadilan Agama Negara untuk mengidentifikasi, mengatasi dan menangani konflik kepentingan.

Negara 23 Januari 2020

Ketua Pengadilan Agama Negara

Hj. Nurul Hikmah, S.Ag., MH



PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PENGADILAN AGAMA NEGARA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah perilaku benturan kepentingan (*conflict of interest*), yang merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau menyingkirkan profesionalitas seorang pegawai negeri dalam melaksanakan kewajibannya.

Pertimbangan pribadi dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat, kelompok yang kemudian mempengaruhi dan mereduksi kebijakan yang sedang dibangun dan kemudian melahirkan kebijakan atau keputusan yang menyimpang dari orisionalitas keprofesionalannya sehingga berimplikasi kepada memburuknya pelayanan publik yang diterima masyarakat dan kebijakan yang tidak efisien dan tidak efektif yang mampu diberikan.

Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good government*) dan peningkatan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing pejabat dilingkungan Mahkamah Agung dan Badan peradilan di bawah serta dalam rangka penciptaan lingkungan kerja yang bebas korupsi, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya benturan kepentingan dari pejabat atau pegawai di lingkungan Pengadilan Agama Negara dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugasnya.

Untuk itu diperlukan adanya suatu pedoman bagi selurruh pejabat atau pegawai dilingkungan Pengadilan Agama Negara dalam penanganan benturan kepentingan. Penyusunan pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Pengadilan Agama Negara mengacu antara lain kepada peraturan perundang-undangan yang menyangkut pelaksanaan tugas dan fungsi Pengadilan Agama Negara, pencegahan dan pemberantasan korupsi, pelaksanaan reformasi birokrasi dan mengikuti pedoman yang diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.

B. Dasar Hukum

Dalam penyusunan pedoman penanganan benturan kepentingan ini dilandasi oleh :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung Republik Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Neotisme (KKN).

3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
4. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.
5. Surat keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 39A/SEK/SK/III/2014 tanggal 29 November 2014 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Di Bawahnya.

C. Tujuan

Pedoman penanganan benturan kepentingan disusun dengan tujuan :

1. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan.
2. Menyediakan pedoman perilaku bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Selatan untuk mengetahui, mencegah dan mengatasi perbuatan benturan kepentingan;
3. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
4. Menegakkan integritas.
5. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

D. Pengertian

1. Benturan kepentingan adalah situasi dimana pejabat atau pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan , kebijaksanaan, dan/atau tindakannya.
2. Kepentingan pribadi adalah keinginan/kebutuhan pejabat/pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi sebagai akibat dari adanya hubungan afiliasi/hubungan dekat atau balas jasa serta pengaruh dari pihak lain.
3. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pejabat/pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupaun hubungan pertemanan/kelompok/golongan yang dapat mempengaruhi keputusan dan/atau tindakannya.
4. Korupsi adalah perbuatan yang secara melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
5. Kolusi adalah pemufakatan atau kerjasama secara melawan hukum antar pejabat/pegawai atau antara pejabat/pegawai dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara.
6. Nepotisme adalah setiap perbuatan pejabat/pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya diatas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.
7. 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 BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Benturan Kepentingan

1. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya.
2. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan asset jabatan atau kepentingan pribadi/golongan.
3. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
4. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
5. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
6. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menyalahgunakan jabatan.
7. Situasi yang memungkinkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

B. Jenis Benturan Kepentingan

1. Kebijakan dari pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi.
2. Pemberian izin dari pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang diskriminatif.
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat berwenang.
4. Pemilihan rekanan kerja oleh pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
5. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya melakukan komersialisasi pelayanan public.
6. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan asset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
7. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya melakukan pengawasan tidak sesuai norma, standard, dan prosedur.
8. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
9. Putusan pengadilan yang dipengaruhi oleh pihak yang terlibat dalam kasus persidangan.

10. Pengangkatan/mutasi/promosi hakim yang tidak adil dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.
11. Menjabat sebagai dewan direksi di suatu perusahaan atau membuka jasa profesi lainnya.

C. Sumber Benturan Kepentingan

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu penyelenggaraan negara 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 dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bias menjalankan jabatannya secara professional, independen dan akuntabel.
3. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang penyelenggara negara 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, raba, 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.

BAB III PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar Penanganan Benturan Kepentingan

1. Mengutamakan kepentingan public
2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan
3. Mendorong tanggungjawab pribadi dan sikap keteladanan
4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.

B. Pencegahan Benturan Kepentingan

Dalam rangka mencegah terjadinya situasi benturan kepentingan, maka setiap pejabat/pegawai dilarang :

1. Ikut dalam pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya benturan kepentingan.
2. Memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok ataupun pihak lain atas beban APBN/DIPA.
3. Memegang jabatan publik lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Melakukan transaksi atau menggunakan harta/asset Barang Milik Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
5. Menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) atau hiburan (entertainment) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya.
6. Mengizinkan mitra usaha atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pejabat/pegawai.
7. Menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan
8. Bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.
9. Baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa yang pada saat dilaksanakan perbuatan untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

C. Penanganan Benturan Kepentingan

1. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang terkait dalam pengambilan keputusan dan melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan dengan atasan langsung pejabat pengambilan keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
3. Atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan pejabat atau pegawai paling lambat 3 (tiga) hari kerja;

4. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku;
5. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut benar maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan langsung tersebut dan seterusnya; dan
6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.

D. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan

1. Komitmen dan keteladanan
Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh pejabat dan pegawai dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan public, kepentingan pegawai, dan beberapa faktor lain.
2. Perhatian khusus atas hasil tertentu
Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:
 - a. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan)
 - b. Gratifikasi
 - c. Pekerjaan tambahan
 - d. Informasi orang dalam
 - e. Kepentingan dalam pengadaan barang
 - f. Tuntutan keluarga dan komunitas
 - g. Kedudukan di organisasi lain
 - h. Intervensi pada jabatan sebelumnya
 - i. Perangkapan jabatan
3. Menghindari situasi benturan kepentingan
Pejabat dan/atau pegawai dapat lebih awal menghindari terjadinya benturan kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk mengambil keputusan atau melakukan penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.
4. Pemantauan dan evaluasi
Agar pelaksanaan penanganan benturan kebijakan dan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.