



**MENTERI KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
REPUBLIK INDONESIA**

**PEDOMAN
MENTERI KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 09 TAHUN 2018
TENTANG
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi menjadi komitmen di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, produktif, dan mampu melayani secara prima, dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Diperlukan kondisi dan lingkungan kerja yang bersih serta terbebas dari pengaruh-pengaruh yang tidak baik, tidak fair, bertentangan dengan kepatutan, dan bahkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang akhirnya dapat mengarah pada tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Salah satunya adalah kondisi dimana pegawai terbebas dari adanya benturan kepentingan.

Potensi adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai harus dapat dicegah dan ditangani secara tepat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar setiap keputusan dan tindakan yang diambil dilandasi dengan pertimbangan yang profesional, obyektif, berintegritas, independen, transparan, dan bertanggung jawab. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik serta dengan prinsip-prinsip pengendalian intern sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008

tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Dalam kaitan ini, setiap pejabat dan pegawai memiliki peranan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan tindakan sesuai dengan bidang tugas dan tingkatannya. Dalam pengambilan keputusan dan tindakan tersebut setiap pejabat dan pegawai harus mempunyai sikap mental yang jujur, penuh rasa pengabdian, mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan, serta menghindarkan diri dari benturan kepentingan dan perbuatan KKN.

Agar setiap pejabat dan pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika memiliki pemahaman yang seragam mengenai benturan kepentingan serta memiliki acuan dalam bersikap dan berperilaku terkait penanganan benturan kepentingan, maka ditetapkanlah Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta Kode Etik Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan 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. 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 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4890);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 25/PER/M.KOMINFO/12/2011 tentang Kode Etik Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
11. Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 6 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Komunikasi dan Informatika;
12. Keputusan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 315 Tahun 2015 tentang Nilai-nilai Kementerian Komunikasi dan Informatika;
13. Pedoman Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Masyarakat dan Penanganan Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika;
14. Pedoman Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud :

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi penyelenggara negara (pejabat dan pegawai) di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk mengenal, mencegah dan menangani terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Tujuan :

Adapun tujuan dari ditetapkannya Pedoman ini adalah sebagai berikut:

1. menciptakan budaya pelayanan kepada mitra kerja, pihak lain, dan penyelenggara negara yang dapat mengenal, mencegah, dan menangani benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja penyelenggara negara yang bersangkutan;
2. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan kepada mitra kerja, pihak lain, dan pegawai;
3. mencegah terjadinya perbuatan KKN;
4. menegakkan integritas penyelenggara negara; dan
5. menciptakan pemerintahan yang bersih dan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman ini meliputi aturan mengenai hal-hal yang terkait dengan etika, keputusan, dan tindakan yang harus dilakukan dalam mencegah dan menangani situasi benturan kepentingan.

E. Definisi

1. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana penyelenggara negara di lingkungan Kementerian memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
2. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
3. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
4. Pegawai di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan

Pegawai lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

5. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/kebutuhan Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi sebagai akibat dari adanya hubungan afiliasi/hubungan dekat atau balas jasa serta pengaruh dari pihak lain.
6. 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 keputusan dan/atau tindakannya.
7. 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.
8. Kolusi adalah permufakatan atau kerjasama secara melawan hukum antar Pegawai atau antara Pegawai dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat dan atau negara.
9. Nepotisme adalah setiap perbuatan Pegawai secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya diatas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.
10. 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. Prinsip Dasar

Prinsip dasar yang harus dianut dalam penanganan benturan kepentingan adalah sebagai berikut:

1. mengutamakan kepentingan publik;
2. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan;

3. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan; dan
4. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.

B. Bentuk Benturan Kepentingan

Bentuk-bentuk benturan kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan Kementerian antara lain:

1. penerimaan gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan, tindakan, dan/atau jabatan;
2. penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. penggunaan informasi jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
4. situasi dimana Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
5. 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;
6. proses pengawasan yang tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi; dan/atau
7. situasi dimana ada kesempatan penyalahgunaan jabatan.

C. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis-jenis dari benturan kepentingan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi;
2. pemberian pelayanan dan perizinan yang diskriminatif;
3. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
4. komersialisasi pelayanan publik;
5. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
6. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
7. melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;

8. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
9. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur; dan/atau
10. pengangkatan/mutasi/promosi Pegawai secara tidak adil/objektif (*fair*) yang mengindikasikan adanya hubungan dekat, balas jasa, pengaruh, dan/atau kepentingan dari pejabat pemerintah atau pihak tertentu.

D. Sumber Benturan Kepentingan

Sumber benturan kepentingan yang terjadi di lingkungan Kementerian antara lain dapat berasal dari:

1. penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan, melampaui wewenang, mencampuradukkan wewenang dan/atau bertindak sewenang-wenang;
2. perangkapan jabatan, yaitu Pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independent, dan akuntabel;
3. hubungan afiliasi;
4. gratifikasi;
5. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada; dan/atau
6. kepentingan pribadi.

BAB III

MEKANISME PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Pencegahan Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan

Dalam rangka mencegah terjadinya situasi benturan kepentingan, maka setiap Pegawai dilarang:

1. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya benturan kepentingan;

2. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
3. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset barang milik negara untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
5. menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan/atau hiburan (*entertainment*) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan tugas dan/atau wewenangnya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
6. mengizinkan mitra usaha atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada 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 di lingkungan Kementerian;
9. 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.

B. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan

Seluruh Unit kerja wajib melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan eselon I dan dituangkan dalam formulir dan ditetapkan oleh pimpinan unit eselon I dengan format sebagaimana terdapat pada Lampiran Pedoman ini. Pimpinan unit eselon I dapat melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan baik di tingkat strategis (eselon I) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon II dan III di bawahnya) sesuai kebutuhan dan karakteristik unit kerjanya.

Eselon 2 di Lingkungan Sekretariat Jenderal yang ditunjuk oleh Sekretaris Jenderal, dan Sekretaris Ditjen/Badan/Itjen wajib:

1. Melakukan koordinasi dalam rangka pemetaan dan penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan eselon I.
2. Melakukan sosialisasi hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan unit kerja eselon I terkait.
3. Menyampaikan hasil pemetaan dan sosialisasi tersebut di atas kepada Inspektorat Jenderal Kementerian.

C. Penanganan Benturan Kepentingan

1. Pada prinsipnya seluruh Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus menghindari ciri dari sikap, perilaku, dan tindakan yang dapat mengakibatkan terjadinya Benturan Kepentingan.
2. Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan terkait tugas dan fungsinya itu, Pegawai harus mendasarkan diri pada:
 - a. peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku;
 - b. kode etik Pegawai;
 - c. profesionalitas, integritas, obyektifitas, independensi, transparansi, dan responsibilitas;
 - d. prinsip-prinsip pelayanan prima;
 - e. tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi/golongan; dan/atau
 - f. tidak dipengaruhi hubungan afiliasi.
3. Apabila Pegawai berada dalam situasi benturan kepentingan, maka untuk mencegah terjadinya tindakan yang mengarah kepada penyimpangan atau KKN, Pegawai tersebut dapat melakukan salah satu atau beberapa tindakan sebagai berikut :
 - a. pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi;
 - b. penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan;
 - c. membatasi akses informasi;
 - d. mutasi;
 - e. pengalihan tugas dan tanggung jawab;
 - f. pengunduran diri dari jabatan.
4. 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.

5. Selanjutnya atasan langsung melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada angka 4 dan mengambil kesimpulan ada atau tidaknya Benturan Kepentingan beserta tindakan penanganannya paling lambat selama 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya laporan.
6. Atasan langsung menyampaikan laporan hasil sebagaimana dimaksud pada angka 5 kepada pimpinan unit kerjanya dengan tembusan kepada Sekretaris Ditjen/Badan/Itjen atau kepada eselon 2 yang ditunjuk oleh Sekretaris Jenderal untuk lingkungan Sekretariat Jenderal paling lambat 2 (dua) hari kerja sejak laporan potensi Benturan Kepentingan selesai ditindaklanjuti.
7. Pegawai atau pihak-pihak lainnya (mitra usaha/mitra kerja/pihak ketiga dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan, dapat melaporkan melalui saluran pengaduan masyarakat dan penanganan pelanggaran pelanggaran (*whistleblowing system*) yang difasilitasi oleh Inspektorat Jenderal.

D. Sanksi

Setiap Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

E. Monitoring dan Evaluasi

Eselon 2 di Lingkungan Sekretariat Jenderal yang ditunjuk oleh Sekretaris Jenderal, dan Sekretaris Ditjen/Badan/Itjen wajib:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi Benturan Kepentingan di lingkungan unit kerja eselon I secara berkala minimal 1 (satu) tahun sekali.
2. Menyampaikan laporan pelaksanaan penanganan Benturan Kepentingan kepada pimpinan eselon I terkait dengan tembusan kepada Inspektorat Jenderal sebagai bahan monitoring dan evaluasi paling lambat pada akhir bulan Januari tahun berikutnya yang meliputi:

- a. pemetaan penanganan Benturan Kepentingan;
- b. dokumentasi sosialisasi;
- c. rekapitulasi hasil penanganan Benturan Kepentingan;
- d. hasil monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan;
dan
- e. bukti pelaksanaan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi.

F. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan antara lain:

1. komitmen dan keteladanan pimpinan;
2. partisipasi dan keterlibatan Pegawai;
3. perhatian khusus pada hal tertentu, antara lain:
 - a. hubungan afiliasi (pribadi/golongan);
 - b. Gratifikasi;
 - c. pekerjaan tambahan;
 - d. informasi orang dalam;
 - e. kepentingan dalam pengadaan barang/jasa;
 - f. tuntutan keluarga dan komunitas;
 - g. kecudukan di organisasi lain;
 - h. intervensi pada jabatan sebelumnya; dan/atau
 - i. perangkapan jabatan.
4. langkah-langkah preventif dalam menghindari situasi Benturan Kepentingan, antara lain:
 - a. sosialisasi atau internalisasi pencegahan dan penanganan Benturan Kepentingan;
 - b. pemutakhiran kode etik;
 - c. pemutakhiran *Standard Operational Procedure* (SOP);
5. penegakkan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.

BAB IV PENUTUP

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini agar dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku bagi seluruh Pegawai, khususnya guna

mencegah dan menangani adanya situasi Benturan Kepentingan, dalam rangka ikut mewujudkan pemerintahan yang bersih dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pelaksanaan ketentuan dan kebijakan mengenai penanganan Benturan Kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala oleh Inspektorat Jenderal untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.

Jakarta, 19 November 2018
Menteri Komunikasi dan Informatika
Republik Indonesia



Rudiantara