



PERATURAN DIREKTUR POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA
NOMOR 02 TAHUN 2021
TENTANG
PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka membangun tata kelola dan meningkatkan integritas pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda perlu mengatur mengenai penanganan konflik kepentingan di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Direktur Politeknik Pertanian Negeri Samarinda tentang Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 292 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2010, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 6. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
 7. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 15);
 8. Keputusan Presiden Nomor 121/P/2014 tentang Kabinet Kerja periode tahun 2014 – 2019 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 79/P Tahun 2015 tentang Penggantian Beberapa Menteri Negara Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 – 2019;
 9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2012 tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;

10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
11. Keputusan Menristekdikti RI Nomor 534/M/KPT.KP/2018 tentang pengangkatan Direktur Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA TENTANG PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA.

Pasal 1

Dalam Peraturan Direktur ini yang dimaksud dengan:

1. Konflik Kepentingan adalah situasi di mana pejabat/pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi substansi keputusan dan/atau tindakannya.
2. Hadiah adalah pemberian kepada Pegawai Negeri Sipil atau Penyelenggara Negara karena jabatannya.
3. Politeknik adalah Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
4. Direktur adalah Direktur Politeknik Pertanian Negeri.

Pasal 2

Penyelenggara negara yang berpotensi memiliki konflik kepentingan pada Politeknik yaitu:

- a. pejabat yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan;
- b. pejabat yang diangkat oleh Direktur yang penghasilannya dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara;
- c. perencana program dan anggaran yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan program dan anggaran pada satuan kerja tertentu;

- d. auditor yang berwenang melaksanakan audit, rewiuw, evaluasi, penelaahan, pendampingan, dan pengawasan lainnya terhadap penyusunan dan implementasi program;
- e. pengawas satuan pendidikan yang berwenang mengawasi proses pembelajaran;
- f. penilai dan penjamin mutu yang berwenang melakukan penilaian, verifikasi, sertifikasi, dan tujuan pengujian pendidikan lainnya;
penyedia layanan publik;
- g. pejabat perbendaharaan;
- h. pejabat/panitia pengadaan barang/jasa;
- i. pejabat/panitia penerima hasil pekerjaan pengadaan barang/jasa; dan/atau
- j. satuan pengawas internal yang ada disetiap unit kerja.

Pasal 3

- (1) Bentuk situasi konflik kepentingan yaitu:
 - a. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
 - b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
 - c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
 - d. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
 - e. situasi yang menyebabkan pejabat/pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;

- f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- g. situasi yang menyebabkan kewenangan penilaian suatu objek;
- h. situasi yang menyebabkan adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- i. situasi yang menyebabkan pejabat/pegawai bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya; dan/atau
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

(2) Jenis konflik kepentingan yaitu:

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

Pasal 4

Penyebab konflik kepentingan bersumber dari:

- a. penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat/pegawai dalam membuat keputusan dan/atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- b. perangkapan jabatan yang dilakukan oleh pejabat/pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan/atau akuntabel;
- c. hubungan afiliasi (pribadi/ras/golongan) yang dimiliki oleh seorang pejabat/pegawai dengan pihak tertentu karena hubungan darah, hubungan perkawinan, dan/atau pertemanan yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan;
- d. gratifikasi yang meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, gratifikasi seks, dan/atau fasilitas lainnya dengan tujuan tertentu; dan/atau
- e. kelemahan sistem organisasi yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pejabat/pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi.

Pasal 5

Penanganan konflik kepentingan dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi, dan budaya yang prinsipnya terdiri dari:

- a. mengutamakan kepentingan publik;
- b. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan;
- c. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan; dan
- d. menciptakan struktur dan budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan.

Pasal 6

Dalam hal terdapat potensi dan/atau situasi/kondisi konflik kepentingan, pejabat/pegawai dilarang:

- a. melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga, golongan, serta kepentingan di luar peruntukannya;
- b. menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
- c. menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/ setara uang dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d. mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pejabat/pegawai;
- e. menerima *refund*/pengembalian, keuntungan pribadi lainnya, dan/atau bukan haknya dari pihak ketiga dan/atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan dan/atau hal yang dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan;
- f. bersikap diskriminatif dan/atau tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa tertentu dengan maksud 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 pengadaan yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya; dan/atau
- i. menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atautindakan.

Pasal 7

- (1) Penanganan konflik kepentingan dapat dilakukan dengan strategi sistematis yang efektif dengan mewajibkan setiap pegawai melaksanakan kode etik pegawai Kementerian.
- (2) Penanganan konflik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan oleh atasan langsung pejabat/pegawai Kementerian yaitu:
 - a. mempublikasikan kebijakan penanganan konflik kepentingan;
 - b. mengingatkan pejabat/pegawai secara berkala tentang kebijakan penanganan konflik kepentingan;
 - c. menginformasikan agenda kegiatan yang akan diadakan supaya pejabat/pegawai dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan;
 - d. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui; dan/atau
 - e. memberikan bimbingan untuk mengatasi situasi konflik kepentingan.

Pasal 8

- (1) Penanganan Konflik Kepentingan yang sedang dialami Pejabat/Pegawai dilakukan dengan cara penyelesaian secara integratif dengan melibatkan pihak-pihak yang terlibat Konflik.
- (2) Penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan oleh atasan langsung pejabat/pegawai yaitu:
 - a. menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan konflik kepentingan;
 - b. mengumpulkan fakta-fakta yang akurat dan lengkap untuk menyelesaikan konflik kepentingan;
 - c. menganalisis dan memutuskan pemecahan konflik kepentingan secara adil;

- d. menjamin pelaksanaan disiplin pegawai; dan/atau
- e. mengawasi akibat dari keputusan yang dibuat.

Pasal 9

Mekanisme laporan konflik kepentingan yang telah terjadi namun belum diketahui dan/atau dilaporkan yaitu:

- a. menyediakan kotak saran sebagai sarana komunikasi dengan atasan langsung apabila terjadi ketidakadilan;
- b. menyediakan konsultan kepegawaian yang ahli di bidang psikologi.

Pasal 10

- (1) Pejabat/pegawai melaporkan konflik kepentingan yang dihadapi kepada atasan langsung pejabat/pegawai Kementerian.
- (2) atasan langsung pejabat/pegawai kementerian setelah menerima laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan tindakan:
 - a. pengurangan kepentingan pribadi pejabat/pegawai dalam amanah tugas yang diembannya;
 - b. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana pejabat/pegawai terlibat di dalamnya;
 - c. pemutasian pejabat/pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan;
 - d. pengalihan tugas tanggung jawab pejabat/pegawai yang bersangkutan;
 - e. pengunduran diri pejabat/pegawai dari jabatan yang menyebabkan konflik kepentingan; dan/atau
 - f. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Masyarakat dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan konflik kepentingan pejabat/pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat/pegawai.
- (3) Pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dilindungi dan dirahasiakan dan melampirkan bukti relevan.
- (4) Atasan langsung pejabat/pegawai tersebut memeriksa kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya laporan masyarakat.
- (5) Atasan langsung pejabat/pegawai wajib memberitahukan hasil pemeriksaan laporan kepada pemohon dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak permohonan keputusan dan/atau tindakan diajukan.
- (6) Apabila hasil pemeriksaan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan diterima.
- (7) Apabila hasil pemeriksaan laporan sebagaimana ayat (5) tidak memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan ditolak.
- (8) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat/pegawai yang dilaporkan perlu ditinjau kembali
- (9) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut tidak benar, maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut dinyatakan tidak berlaku oleh atasan langsung pejabat/pegawai tersebut.
- (10) Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya konflik kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian.

Pasal 12

Peraturan Direktur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 6 Juni 2021

Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
Direktur,



Hamka, S.TP, M.Sc, MP
NIP. 197604082008121002