



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.1182, 2020

OMBUDSMAN.  
Kepentingan.

Penanganan

Benturan

PERATURAN OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 45 TAHUN 2020  
TENTANG  
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN  
DI LINGKUNGAN OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KETUA OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk percepatan peningkatan reformasi birokrasi serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, perlu dicegah terjadinya benturan kepentingan di lingkungan Ombudsman Republik Indonesia;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Ombudsman tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Ombudsman Republik Indonesia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3852);
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 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899);
  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. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Susunan, dan Tata Kerja Perwakilan Ombudsman Republik Indonesia di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5207), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Susunan, dan Tata Kerja Perwakilan Ombudsman Republik Indonesia di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6143);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5328);

8. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2009 tentang Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2009 tentang Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 247);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
10. Peraturan Ombudsman Nomor 40 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Insan Ombudsman (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1768);
11. Peraturan Ombudsman Nomor 43 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja pada Keasistenan Ombudsman Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 644);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN OMBUDSMAN TENTANG PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Ombudsman ini yang dimaksud dengan:

1. Ombudsman Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Ombudsman adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan

Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

2. Benturan Kepentingan adalah suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas.
3. Insan Ombudsman adalah Anggota dan Pegawai Ombudsman yang terdiri atas Kepala Perwakilan, Asisten dan Sekretaris Jenderal beserta seluruh jajarannya.
4. Atasan Langsung Pegawai Ombudsman yang selanjutnya disebut Atasan Langsung adalah Jabatan setingkat di atasnya di lingkungan Ombudsman.
5. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Ombudsman.

## BAB II

### IDENTIFIKASI POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

#### Pasal 2

- (1) Setiap unit kerja di lingkungan Ombudsman wajib melakukan identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
  - a. Ketua Ombudsman dan Sekretaris Jenderal selaku penyelenggara negara yang memangku kewenangan

- strategis dalam mengambil kebijakan Ombudsman;  
dan
- b. Seluruh unit kerja Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan di bawahnya, Kepala Keasistenan Utama dan Jabatan di bawahnya, serta Kepala Perwakilan dan Jabatan di bawahnya selaku pejabat yang mengemban tugas manajerial tingkat operasional.
- (3) Setiap unit kerja wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada pegawai di lingkungannya.

### Pasal 3

- (1) Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Ombudsman dilaksanakan sesuai dengan pedoman penanganan benturan kepentingan.
- (2) Pedoman penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat:
  - a. pendahuluan;
  - b. penanganan Benturan Kepentingan;
  - c. pencegahan kondisi Benturan Kepentingan;
  - d. monitoring dan evaluasi Benturan Kepentingan; dan
  - e. penutup.
- (3) Pedoman penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Ombudsman ini.

### BAB III

### EVALUASI DAN MONITORING

### Pasal 4

- (1) Setiap unit kerja wajib melakukan evaluasi internal secara berkala terhadap hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya.

- (2) Inspektorat Sekretariat Jenderal Ombudsman melakukan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja dalam rangka penyelenggaraan penanganan benturan kepentingan.

Pasal 5

Peraturan Ombudsman ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Ombudsman ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 5 Oktober 2020

KETUA OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMZULIAN RIFAI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 12 Oktober 2020

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN  
PERATURAN OMBUDSMAN REPUBLIK  
INDONESIA  
NOMOR 45 TAHUN 2020  
TENTANG  
PENANGANAN BENTURAN  
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN  
OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Ombudsman secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Dengan nilai utama Ombudsman yaitu integritas, profesional, dan adil serta mengimplementasikannya secara seksama, diharapkan Ombudsman menjadi organisasi yang mampu menjadi penggerak peningkatan pelayanan publik yang prima.

Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah, Ombudsman tidak lepas dari interaksi dengan pihak eksternal dan melakukan hubungan dengan pihak lainnya. Untuk itu, guna menjaga profesionalitas, perlu adanya aturan baku yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar Insan Ombudsman maupun dengan pihak eksternal lainnya.

Benturan Kepentingan merupakan situasi dimana terdapat potensi konflik kepentingan seseorang yang memanfaatkan kedudukan dan wewenang yang dimilikinya (baik dengan sengaja maupun tidak sengaja) untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongannya, sehingga tugas yang diamanatkan tidak dapat dilaksanakan dengan obyektif dan

berpotensi menimbulkan kerugian. Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi di mana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas Insan Ombudsman dalam mengemban tugasnya. Pertimbangan pribadi tersebut, dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang mempengaruhi profesionalitasnya, sehingga keputusannya menyimpang dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan Negara, khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif.

Pemahaman yang beragam terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda bahkan negatif terhadap penyelenggara pemerintahan. Ombudsman menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan bagi Insan Ombudsman.

Adanya pengaturan yang tegas terhadap penanganan Benturan Kepentingan akan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik maupun dalam berinteraksi dengan pemangku kepentingan lainnya.

## **B. Maksud dan Tujuan**

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Ombudsman.
2. Tujuan penyusunan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini adalah:
  - a. Menyediakan kerangka acuan bagi Insan Ombudsman dalam melaksanakan tugas untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan.
  - b. Menciptakan pengawasan pelayanan publik yang mampu mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien, tanpa mengurangi kinerja Insan Ombudsman.



- c. Mencegah terjadinya pengabaian pengawasan pelayanan publik dan kerugian negara.
- d. Menegakkan integritas.
- e. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## **BAB II**

### **BENTURAN KEPENTINGAN**

#### **A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan**

Bentuk Benturan Kepentingan antara lain:

1. Menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya;
2. Menggunakan Barang Milik Negara dan/atau jabatannya untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. Menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
4. Memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
5. Dalam proses pengawasan dan pembinaan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan/atau harapan dari pihak yang diawasi;
6. Bekerja di luar pekerjaan pokoknya secara melawan hukum;
7. Memberikan informasi lebih dari yang ditentukan, keistimewaan maupun peluang dengan cara melawan hukum bagi calon penyedia barang/jasa;
8. Kebijakan dari pegawai yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan dan/atau pemberian gratifikasi;
9. Pemberian izin dan/atau persetujuan pegawai yang diskriminatif;
10. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pegawai lainnya;
11. Pemilihan rekanan kerja oleh pegawai berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
12. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
13. Melakukan pengawasan tidak sesuai norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan karena adanya pengaruh dan/atau harapan dari pihak yang diawasi;
14. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan
15. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

## **B. Sumber Penyebab**

Sumber Benturan Kepentingan, antara lain:

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan 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 pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel selain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan;
3. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh pegawai 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, rabat, 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 pegawai yang disebabkan karena struktur dan nilai-nilai Ombudsman yang ada, dan
6. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

## **C. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya**

Insan Ombudsman yang berpotensi menghadapi Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi Benturan Kepentingan dan penyebab potensi terjadinya Benturan Kepentingan. Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal yang menerima laporan akan adanya potensi terjadinya Benturan Kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi Benturan Kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

### BAB III

#### PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

#### A. Prinsip Dasar

Penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Insan Ombudsman yang berpotensi dan/atau telah berada dalam kondisi Benturan Kepentingan wajib mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi Benturan Kepentingan atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan.
2. Insan Ombudsman yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam kondisi Benturan Kepentingan, wajib melaporkan kepada Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi pengawasan internal dengan menyampaikan laporan potensi Benturan Kepentingan dengan format sebagai berikut:

<u>LAPORAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN</u>	
Yth. Atasan langsung/Unit kerja yang memiliki fungsi pengawasan internal	
di -	
tempat	
<p>Merujuk pada Peraturan Ombudsman Nomor 45 Tahun 2020 tentang Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Ombudsman Republik Indonesia, berikut disampaikan potensi benturan kepentingan untuk dimintakan telaahan potensi, penyebab dan penanganannya sebagai berikut:</p>	
Nama : .....	*)
Jabatan : .....	
Unit Kerja : .....	
Uraian Benturan : .....	
Kepentingan : .....	
.....	
.....	
Penyebab : .....	
Prosedur/ : .....	
Penanganannya : .....	
Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan.	
Jakarta, ..... Penelaah,	Jakarta, ..... Pelapor,
.....	
*) beri tanda centang apabila sudah benar	

3. Insan Ombudsman atau pihak-pihak lain (Mitra Kerja/pihak ketiga dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan dapat melaporkan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistleblowing System* (WBS).

#### **B. Faktor Pendukung Keberhasilan**

Keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan tentu tidak mudah untuk diwujudkan. Untuk itu diperlukan faktor pendukung:

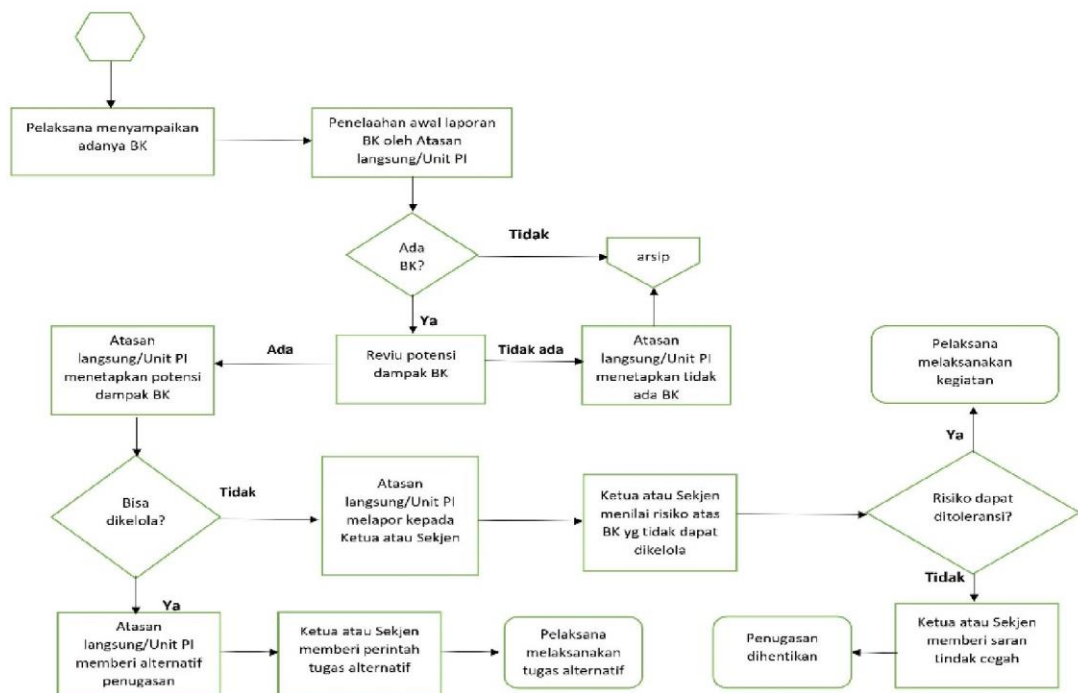
1. Komitmen dan keteladanan Insan Ombudsman dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan integritas, kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan Insan Ombudsman dan beberapa faktor lainnya.
2. Perhatian khusus atas hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya kondisi Benturan Kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain:
  - a. hubungan afiliasi;
  - b. gratifikasi;
  - c. pekerjaan tambahan atau sampingan;
  - d. informasi orang dalam;
  - e. kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa;
  - f. tuntutan keluarga dan/atau komunitas;
  - g. kedudukan di organisasi lain;
  - h. intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
  - i. perangkapan jabatan.
3. Harus memperhatikan, menghindari dan memproteksi diri dari potensi terjadinya benturan kepentingan, dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri dari kondisi yang berpotensi terjadi Benturan Kepentingan.
4. Pemantauan dan evaluasi; dan
5. Sanksi.

### C. Mekanisme Penanganan

Apabila terjadi kondisi Benturan Kepentingan, Insan Ombudsman wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi pengawasan internal.

Pelaporan melalui Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal yang melakukan reviu potensi Benturan Kepentingan, apabila pelapor adalah Insan Ombudsman yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam kondisi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan laporan potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal.



Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

- a. Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal;
- b. Selanjutnya Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;

- c. Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya Atasan Langsung atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal melakukan analisis dapat atau tidaknya Benturan Kepentingan dikendalikan/dikelola;
  - d. Dalam hal Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun dalam hal Benturan Kepentingan tidak dapat dikendalikan, maka dilaporkan kepada Ketua Ombudsman atau Sekretaris Jenderal Ombudsman;
  - e. Ketua Ombudsman atau Sekretaris Jenderal Ombudsman wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;
  - f. Selanjutnya Ketua Ombudsman atau Sekretaris Jenderal Ombudsman memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi Benturan Kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Setiap keputusan saran Ketua Ombudsman atau Sekretaris Jenderal dimonitor pelaksanaannya.
2. Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistleblowing System* (WBS)  
Pelaporan melalui WBS dilakukan, apabila pelapor adalah Insan Ombudsman atau pihak-pihak lainnya (pemangku kepentingan, Mitra Kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di lingkungan Ombudsman.

#### **D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan**

Setiap Insan Ombudsman yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB IV

### PENCEGAHAN KONDISI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya kondisi Benturan Kepentingan pada Insan Ombudsman ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Seluruh unit kerja melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis maupun di tingkat manajerial operasional dengan menggunakan contoh format sebagai berikut:

#### **Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan**

No.	Nama Pegawai	Jabatan	Nama Pihak lain yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan	Unit Kerja Pihak lain yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan	Jabatan Pihak lain yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan	Uraian Benturan Kepentingan	Prosedur Penanganan / Pencegahan
1	Pegawai A	Inspektur	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
2	Pegawai B	Kasubbag Tata Usaha	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
3	Pegawai C	Auditor Muda	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
4	Pegawai D	Auditor Pertama	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
5	Pegawai E	Auditor Pertama	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
6	Pegawai F	Auditor Pelaksana	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
7	Pegawai G	Auditor Pelaksana	Jika ada diisi	Biro Hukum Kerja Sama dan Organisasi	Pengelola Administrasi Pemerintah	Istri	Tidak melakukan penugasan audit ke Biro Hukum Kerja Sama dan Organisasi
8	Pegawai H	Auditor Pelaksana	Jika ada diisi	Keasistenan Utama	Asisten Pratama II	Istri	Tidak melakukan penugasan audit ke Keasistenan Utama
9	Pegawai I		Jika ada diisi	Ombudsman RI Perwakilan	Kepala Perwakilan	Kakak Ipar	Tidak melakukan penugasan audit ke Ombudsman RI Perwakilan
10	Pegawai J	Pengelola Administrasi Pemerintah	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
11	Pegawai K	Analisis Hasil Pengaduan Masyarakat	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
12	Pegawai L	Analisis Laporan Hasil Audit	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
13	Pegawai M	Analisis Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada
14	Pegawai N	Analisis Hasil Pengaduan Masyarakat	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada	tidak ada

Jakarta, .....  
Pimpinan Unit Kerja

(Nama Lengkap)  
NIP/NIO. ....

2. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap pegawai di lingkungan Ombudsman diwajibkan:
  - a. mendasarkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku;
  - b. mendasarkan pada nilai utama Ombudsman yang terdiri atas integritas, profesional, dan adil;
  - c. tidak memasukan unsur kepentingan pribadi atau golongan;



- d. tidak dipengaruhi hubungan afiliasi; dan
  - e. menciptakan dan membina nilai utama Ombudsman yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan.
3. Setiap Insan Ombudsman harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku dan tindakan yang dapat mengakibatkan Benturan Kepentingan.
  4. Setiap terjadi Benturan Kepentingan, maka Insan Ombudsman diwajibkan:
    - a. Mengungkapkan/melaporkan kejadian/keadaan benturan kepentingan yang dialami dan/atau diketahui kepada Atasan Langsung dan/atau unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal.
    - b. Tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang terkait; dan
    - c. Mengundurkan diri dari penugasan terkait.
  5. Pimpinan Unit Kerja dan Atasan Langsung harus mengendalikan dan menangani Benturan Kepentingan secara memadai.

## **BAB V**

### **MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN**

Monitoring dan evaluasi atas Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala setiap 6 (enam) bulan dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Sekretariat Jenderal Ombudsman melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tujuan

Menjelaskan tentang tujuan monitoring penanganan Benturan Kepentingan yang dilakukan yaitu antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, memberikan masukan tentang kebutuhan yang diperlukan, mendapatkan gambaran tingkat capaian/perkembangan, metode yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan, tambahan informasi tentang adanya kesulitan dan hambatan selama kegiatan, dan memberikan umpan balik bagi sistem yang dibangun.

2. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi unit kerja atau Ombudsman.

3. Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu dengan pendekatan sistem. Oleh karena itu rekomendasi hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan diarahkan pada upaya perbaikan sistem, sehingga setiap kejadian yang menimbulkan Benturan Kepentingan dapat diantisipasi dengan baik dan dapat meminimalisasi timbulnya kejadian yang berulang di waktu akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signifikan dari adanya Benturan Kepentingan.

4. Waktu dan Jadwal

Monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan berasal dari unit kerja yang mempunyai fungsi di bidang pengawasan internal.

5. Pelaporan

Laporan hasil monitoring dan evaluasi atas penanganan Benturan Kepentingan di unit kerja Ombudsman paling sedikit menyajikan informasi mengenai:

- a. Pelaksanaan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya;
- b. Pelaksanaan sosialisasi terkait hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Insan Ombudsman di masing-masing unit kerja;
- c. Implementasi hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya;
- d. Penyusunan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan; dan
- e. Tindak lanjut hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan.

Inspektorat Sekretariat Jenderal Ombudsman menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk surat. Laporan tersebut disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.

**BAB VI**  
**PENUTUP**

Demikian Pedoman ini disusun untuk menjadi acuan dalam melaksanakan identifikasi potensi, penanganan, pencegahan, monitoring dan evaluasi benturan kepentingan sehingga terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari korupsi, kolusi serta nepotisme di lingkungan Ombudsman Republik Indonesia.

KETUA OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA,

AMZULIAN RIFAI