



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.772, 2016

KEMENHUB. Benturan
Pelaksanaan. Petunjuk.

Kepentingan.

PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 61 TAHUN 2016
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka peningkatan pelaksanaan tata kelola Pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
 - b. bahwa dalam upaya penyelarasan dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan dan untuk menanggulangi pemahaman yang tidak seragam mengenai benturan kepentingan yang dapat menimbulkan penafsiran beragam sehingga mempengaruhi kinerja ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan, diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
8. Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2015 Tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 75);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
10. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1844);
11. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 3 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transportasi Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 63);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN.

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 merupakan acuan bagi Pejabat dan/atau Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk mengenal, mencegah dan mengatasi/menangani benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Atasan langsung Pejabat dan/atau Pegawai melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Mei 2016

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

IGNASIUS JONAN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 Mei 2016

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 61 TAHUN 2016
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

PETUNJUK PELAKSANAAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka peningkatan pelaksanaan tata kelola Pemerintahan yang baik (*good government*), bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, menciptakan lingkungan yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif, serta untuk menanggulangi pemahaman yang tidak seragam mengenai benturan kepentingan yang dapat menimbulkan penafsiran beragam sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya benturan kepentingan dari Pejabat dan/atau Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan. Untuk mendukung terlaksananya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya benturan kepentingan dari Pejabat dan/atau Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan. Penyusunan petunjuk pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Perhubungan, pencegahan dan pemberantasan korupsi, pelaksanaan reformasi birokrasi serta pedoman yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.

B. Maksud Dan Tujuan

1. Maksud

Maksud ditetapkan Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini adalah sebagai petunjuk pelaksanaan dalam bersikap, berperilaku dan bertindak terhadap adanya benturan kepentingan, agar seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan memiliki pemahaman yang seragam mengenai benturan kepentingan.

2. Tujuan

Tujuan ditetapkannya Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini adalah:

- a. Meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*);
- b. Menegakkan integritas dan mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN);
- c. Menciptakan lingkungan yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif;
- d. Memahami, mencegah dan mengatasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja sehingga Pegawai Kementerian Perhubungan dapat melakukan tugas sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya sesuai tingkatannya berdasarkan pertimbangan yang profesional, berintegritas, objektif, independen, transparan dan bertanggung jawab;
- e. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan kepada mitra kerja, pihak lain dan pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini meliputi pencegahan dan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan.

D. Pengertian Umum

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan adalah situasi yang memiliki atau patut diduga memiliki pengaruh kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain terhadap kualitas keputusan dan/atau tindakan pegawai sesuai dengan

- kewenangannya.
2. Hubungan afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, kelompok atau golongan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
 3. Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan adalah PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.
 4. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

II. BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Benturan Kepentingan

Bentuk benturan kepentingan adalah situasi yang menyebabkan Pegawai Kementerian Perhubungan melakukan hal-hal 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. Menyalahgunakan jabatan;
7. Menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
8. Bekerja di luar pekerjaan pokoknya secara melawan hukum;
9. Memberikan informasi lebih dari yang ditentukan, keistimewaan maupun peluang dengan cara melawan hukum bagi calon penyedia barang/jasa.

B. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis benturan antara lain:

1. kebijakan dari pegawai yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan dan/atau pemberian gratifikasi;
2. Pemberian izin dan/atau persetujuan dari pegawai yang diskriminatif;
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pegawai lainnya.
4. Pemilihan rekanan kerja oleh pegawai berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. Menggunakan Barang Milik Negara dan/atau informasi rahasia untuk kepentingan pribadi/golongan tertentu;
7. Melakukan pengawasan tidak sesuai norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan karena adanya pengaruh dan/atau harapan dari pihak yang diawasi;
8. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan/atau tidak sesuai norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan;
9. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
10. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai;
11. Pengangkatan/mutasi/promosi yang tidak adil dan/atau berindikasi adanya pengaruh dan/atau kepentingan pihak tertentu.

C. Sumber Benturan Kepentingan

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 bisa 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 budaya organisasi yang ada;
6. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

III. PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar Penanganan Benturan Kepentingan

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap pegawai diwajibkan:
 - a. Mendasarkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan dan *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku;
 - b. Mendasarkan pada profesionalitas, integritas, objektivitas, independensi, transparansi dan tanggung jawab;
 - c. Tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi atau golongan;
 - d. Tidak dipengaruhi hubungan afiliasi;
 - e. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.
2. Pegawai harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku dan tindakan yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan.
3. Setiap terjadi benturan kepentingan, maka pegawai diwajibkan:
 - a. Mengungkapkan kejadian atau keadaan benturan kepentingan yang dialami dan/atau diketahui kepada pemberi tugas dan/atau atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja;
 - b. Tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang terkait;
 - c. Mengundurkan diri dari penugasan terkait.
4. Pimpinan Unit Kerja dan atasan langsung harus mengendalikan dan menangani benturan kepentingan secara memadai.

B. Pelaporan dan Penanganan Benturan Kepentingan

1. Apabila terjadi atau berpotensi terjadi situasi benturan kepentingan, pegawai atau pihak-pihak lain (mitra kerja dan/atau masyarakat) yang mengetahui adanya potensi atau situasi benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan, dapat melaporkan melalui:

- a. Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja terkait;
 - b. Layanan pengaduan yang tersedia, seperti *Whistleblower System* dan/atau Unit Pengendali Gratifikasi dan/atau melalui aplikasi Sistem Manajemen Pengaduan (SIMADU);
2. Penanganan benturan kepentingan
- a. Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja, wajib menindaklanjuti laporan dengan memeriksa kebenaran terjadinya benturan kepentingan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak laporan diterima;
 - b. Pelaporan yang dilaporkan melalui *Whistleblower System* dan/atau Unit Pengendali Gratifikasi dan/atau melalui aplikasi SIMADU, diteruskan kepada Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja terlapor paling lambat 2 (dua) hari kerja terhitung sejak laporan diterima;
 - c. Apabila hasil pemeriksaan menyatakan tidak terjadi benturan kepentingan, maka Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja menyatakannya dalam bentuk laporan pemeriksaan dan menginformasikan hasil pemeriksaan tersebut kepada pelapor;
 - d. Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja terlapor dapat menetapkan pemulihan nama baik apabila diperlukan atas permintaan terlapor, dalam hal tidak ditemukan adanya bukti telah terjadi benturan kepentingan.
 - e. Apabila hasil pemeriksaan menyatakan akan atau telah terjadi benturan kepentingan, maka Atasan langsung dan/atau Kepala Unit Kerja, dapat:
 - 1) Membebaskan terlapor dari tugas dimana yang bersangkutan mengalami benturan kepentingan;
 - 2) Membatasi akses pegawai atas informasi dan/atau kewenangan tertentu dimana yang bersangkutan berpotensi mengalami benturan kepentingan;
 - 3) Mengusulkan mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 - 4) Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan;
 - 5) Mengintensifkan pengawasan terhadap pegawai tersebut;
 - 6) Meneruskan kepada pejabat yang berwenang dan/atau Aparat Penegak Hukum;

- 7) Menetapkan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Semua pihak yang terkait dengan penanganan benturan kepentingan diwajibkan menjaga kerahasiaan sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Terhadap setiap pelaporan dan penanganan benturan kepentingan dilaporkan kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.
5. Inspektorat Jenderal melakukan pengawasan terhadap setiap pelaporan dan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Perhubungan.

C. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan

1. Komitmen dan keteladanan

Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh pegawai dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan integritas, kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai dan beberapa faktor lainnya.

2. Perhatian khusus atas hal-hal tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap beresiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

- 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;
- i. Perangkapan jabatan.

3. Menghindari situasi benturan kepentingan

Pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Perhubungan agar selalu mengikuti kaidah *good government*, oleh karena itu seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus memperhatikan, menghindari dan memproteksi diri dari potensi terjadinya benturan kepentingan. Pegawai dapat lebih awal menghindari terjadinya benturan kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap

terjadinya benturan kepentingan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri dari situasi yang berpotensi terjadi benturan kepentingan.

4. Pemantauan dan evaluasi

Agar pelaksanaan Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah, Inspektorat Jenderal melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala setiap tahunnya dengan melibatkan seluruh Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan.

5. Sanksi

Pegawai yang melanggar Peraturan Menteri ini dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

IV. PENUTUP

Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Perhubungan ini merupakan salah satu acuan bagi pegawai dalam bersikap dan berperilaku sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta terbebas dari perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme pada umumnya dan dapat mewujudkan perilaku positif dan kondusif dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya serta mewujudkan manajemen yang sehat pada khususnya.

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

IGNASIUS JONAN