



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.2102, 2016

KEMEN-ESDM. Benturan
Penanganan. Pedoman.

Kepentingan.

PERATURAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 46 TAHUN 2016

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, perlu pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851); 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);
2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 4. 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);
 5. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132);
 6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 14 Tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Organisasi Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 224);
 7. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 488);
 8. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 25 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat dan Direktorat pada Badan Pengatur

Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi melalui Pipa (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 992);

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 65);
10. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Penanganan Pengaduan Internal terhadap Dugaan Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1458);
11. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2013);
12. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 782);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL.

Pasal 1

- (1) Setiap Unit Organisasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi, yang selanjutnya disebut dengan Unit Organisasi, wajib melaksanakan identifikasi potensi

- benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau Kepala Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. Pejabat Administrator.
 - (3) Setiap Unit Organisasi wajib melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh pegawai di lingkungannya.
 - (4) Pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melibatkan Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Pasal 2

Setiap Unit Organisasi melakukan pendokumentasian terhadap hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Setiap Unit Organisasi melaksanakan evaluasi internal secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya.

Pasal 4

- (1) Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral melaksanakan pembinaan kepada seluruh

Unit Organisasi dalam penyelenggaraan penanganan benturan kepentingan.

- (2) Dalam rangka pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral melaksanakan:
- a. pendampingan dalam penyusunan identifikasi potensi benturan kepentingan;
 - b. pemantauan kegiatan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya;
 - c. pemberian layanan konsultasi dalam pelaksanaan penanganan benturan kepentingan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan penanganan benturan kepentingan.

Pasal 5

Ketentuan mengenai pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

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 30 Desember 2016

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

IGNASIUS JONAN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2016

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 46 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing Unit Organisasi berdasarkan pada nilai-nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yaitu Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif, dan Berarti, sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 1808 K/07/MEM/2015 tanggal 18 Agustus 2015 tentang Nilai-Nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral diharapkan dapat mewujudkan nilai-nilai tersebut melalui perilaku sehari-hari.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral melibatkan pihak internal maupun eksternal yang memiliki berbagai kepentingan, sehingga perlu menempatkan diri sebagai pihak yang netral dan mampu bersikap profesional. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari benturan kepentingan.

Benturan kepentingan dapat menyebabkan berkurangnya netralitas dan objektivitas Pejabat dan/atau Pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga akan mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakan Pejabat dan/atau Pegawai tersebut. Oleh sebab itu, perlu adanya pengaturan mengenai benturan kepentingan sebagai salah satu upaya mewujudkan nilai-nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan adanya aturan yang tegas mengenai penanganan benturan kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yang telah dibangun.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas, perlu menetapkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

B. Maksud, Tujuan, dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk melakukan identifikasi, mencegah, dan mengatasi terjadinya benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Pejabat dan Pegawai di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan.
3. Pedoman penanganan benturan kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, Pejabat, dan Pegawai di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam:
 - a. menciptakan budaya kerja yang kondusif dan dapat mengidentifikasi, mencegah, serta mengatasi situasi yang termasuk dalam benturan kepentingan secara efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat dan/atau Pegawai yang bersangkutan;
 - b. menegakkan integritas;
 - c. mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Organisasi dan mencegah timbulnya kerugian negara; dan

- d. menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. Pengertian Umum

1. Benturan kepentingan adalah situasi ketika Pejabat dan/atau Pegawai di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
2. Pejabat adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memiliki jabatan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan/atau Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Kepala Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi.
3. Pegawai adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas dan/atau secara administratif berada di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi.
4. Kode Etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tersendiri.
5. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, yang selanjutnya disebut KESDM, adalah Kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang energi dan sumber daya mineral.
6. Lingkungan KESDM adalah satuan Unit Organisasi yang berada pada KESDM, Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional, dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi.
7. Unit Organisasi adalah Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal, dan Badan di lingkungan KESDM termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi.
8. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral.

9. Inspektur Jenderal adalah Inspektur Jenderal KESDM.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman ini meliputi aturan dalam penanganan benturan kepentingan di lingkungan KESDM termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi. Hal yang diatur adalah bentuk, jenis, sumber penyebab, pencegahan, penanganan, monitoring, dan evaluasi benturan kepentingan.

BAB II

BENTUK, JENIS, DAN SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Benturan Kepentingan

Bentuk benturan kepentingan di lingkungan KESDM meliputi:

1. situasi yang menyebabkan Pejabat dan/atau Pegawai menerima gratifikasi atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri tersendiri;
2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset KESDM untuk kepentingan pribadi atau golongan;
3. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau rahasia KESDM dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
4. situasi adanya perangkapan jabatan di KESDM dengan organisasi lain baik badan usaha atau lembaga yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. situasi ketika Pejabat dan/atau Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
6. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dari pihak yang diawasi;
7. situasi ketika terdapat kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi saat objek tersebut merupakan hasil dari yang menilai;
8. situasi ketika keputusan atau kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan;
9. situasi ketika Pejabat dan/atau Pegawai memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;

11. situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan oleh KESDM, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang dan jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa di KESDM; dan
12. situasi ketika terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat dan/atau Pegawai dan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat dan/atau Pegawai sehubungan dengan jabatannya di KESDM.

B. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis benturan kepentingan di lingkungan KESDM, antara lain:

1. kebijakan yang menguntungkan pihak tertentu akibat adanya hubungan dekat, pengaruh, ketergantungan atau pemberian gratifikasi;
2. pemberian izin dan rekomendasi yang bersifat diskriminatif;
3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat, balas jasa, rekomendasi atau pengaruh dari pihak tertentu;
4. pemilihan rekan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi atau pihak tertentu;
7. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
9. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
10. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lainnya;
12. melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar, dan prosedur;
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan
14. melakukan penyidikan yang dapat merugikan pihak terkait karena pengaruh pihak lainnya.

C. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

Sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan di lingkungan KESDM meliputi:

1. hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pejabat dan/atau Pegawai dengan pihak yang terkait dengan kegiatan KESDM, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, hubungan pertemanan, maupun hubungan kerja yang dapat mempengaruhi keputusannya;
2. gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, meliputi pemberian uang, barang, rabat atau diskon, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya berbentuk hiburan yang diterima oleh Pejabat dan/atau Pegawai baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme;
3. kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat dan/atau Pegawai yang disebabkan oleh aturan, struktur, dan budaya organisasi di lingkungan KESDM;
4. kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pejabat dan/atau Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi; dan
5. perangkapan jabatan, yaitu Pejabat dan/atau Pegawai memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

BAB III
PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan

Seluruh Unit Organisasi diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi benturan kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, dan merancang kegiatan pencegahan atau penanganan. Hal ini merupakan tindakan pencegahan agar seluruh potensi benturan kepentingan dapat diidentifikasi sejak awal, sehingga dapat ditentukan penanganannya dan tidak berlanjut ke tahap terjadinya situasi benturan kepentingan serta memiliki dampak yang merugikan.

Identifikasi potensi benturan kepentingan ini dilaksanakan secara berjenjang, dari Unit Organisasi Eselon I, Unit Organisasi Eselon II dan Unit Organisasi Eselon III yang dalam pelaksanaannya menjadi tanggung jawab Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, dan Pejabat Administrator pada Unit Organisasi yang bersangkutan.

Hasil identifikasi potensi benturan kepentingan oleh Unit Organisasi disusun dalam format sebagai berikut:

IDENTIFIKASI POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN
PADA :

NO.	BENTUK BENTURAN KEPENTINGAN	PEJABAT/ PEGAWAI YANG TERKAIT	SUMBER PENYEBAB	PROSEDUR PENCEGAHAN/ PENANGANAN	KET
1	2	3	4	5	6

.....
(Nama Jabatan)

(Nama Pejabat)

Hasil identifikasi tersebut ditandatangani oleh pejabat yang bersangkutan, sesuai tempat pelaksanaan proses identifikasi dan didokumentasikan dengan baik.

B. Sosialisasi dan Internalisasi Benturan Kepentingan

Setiap Unit Organisasi melaksanakan sosialisasi dan internalisasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan kegiatan penanganannya kepada seluruh Pejabat dan Pegawai di lingkungannya. Kegiatan ini dilakukan secara berjenjang dan intensif, agar kesadaran terhadap pencegahan terjadinya situasi benturan kepentingan dapat diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh Pejabat dan Pegawai di lingkungan Unit Organisasi.

C. Upaya Pencegahan Terjadinya Benturan Kepentingan

Untuk mencegah terjadinya situasi benturan kepentingan pada Pejabat dan/atau Pegawai dilaksanakan upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Pelaporan adanya potensi benturan kepentingan

Hubungan afiliasi pada Pejabat dan/atau Pegawai merupakan sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan sehingga untuk mencegah terjadinya situasi benturan kepentingan, Pejabat dan/atau Pegawai dapat melaporkan adanya potensi benturan kepentingan terkait jabatan atau pelaksanaan tugas dan fungsi kepada atasan langsung. Hal ini dilakukan agar situasi benturan kepentingan dapat dihindari dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara profesional, independen dan akuntabel.

Pelaporan adanya potensi benturan kepentingan ini harus ditindaklanjuti oleh atasan langsung dengan melakukan penelaahan dan melakukan tindakan sesuai prosedur penanganan benturan kepentingan. Laporan potensi benturan kepentingan dibuat dalam bentuk Nota Dinas dengan format sebagai berikut:

KOP UNIT ORGANISASI

NOTA DINAS

Nomor :

Yang terhormat :(atasan langsung) (tgl, bln, thn)
 Dari :(pejabat/pegawai yang melaporkan)
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Laporan Potensi Benturan Kepentingan

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan ini saya :

Nama :
 NIP :
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan :
 melaporkan memiliki potensi benturan kepentingan dalam melaksanakan jabatan/tugas* “.....”
 dengan :
 Nama :
 Jabatan :
 Hubungan :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kiranya (atasan langsung) dapat mempertimbangkan kembali dalam jabatan/penugasan*

Demikian laporan ini saya buat, atas perhatian (atasan langsung) kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya.

.....
 NIP.....

Keterangan : * coret yang tidak perlu

2. Pelaksanaan Kode Etik

Setiap Unit Organisasi wajib melaksanakan Kode Etik sebagaimana telah ditetapkan dengan Peraturan Menteri tersendiri dan Kode Etik yang disusun oleh masing-masing Unit Organisasi sesuai dengan kekhususannya. Pelaksanaan Kode Etik tersebut harus disertai dengan sosialisasi, internalisasi dan monitoring secara berkala agar menjadi budaya kerja pada masing-masing Unit Organisasi.

Kode Etik harus dilakukan pemutakhiran, sesuai dengan hasil evaluasi yang dilakukan secara berkala dengan mengikuti perkembangan jaman dan perubahan kebijakan pemerintah.

3. Penyusunan dan Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur yang selanjutnya disebut SOP, adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, di mana, dan oleh siapa dilakukan. SOP yang disusun dan dilaksanakan dengan benar dan sesuai ketentuan merupakan upaya pencegahan terjadinya benturan kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem organisasi, karena dapat memberikan arahan baku langkah yang perlu dilakukan jika Pejabat dan/atau Pegawai dihadapkan pada benturan kepentingan.

4. Pembangunan Sikap dan Mental

Sikap dan mental Pejabat dan/atau Pegawai yang memiliki integritas akan menjadi teladan bagi Pejabat dan/atau Pegawai lainnya. Hal ini akan menumbuhkan komitmen dan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat dihindari terjadinya benturan kepentingan.

5. Pembangunan Budaya Organisasi

Pimpinan Unit Organisasi wajib membangun budaya organisasi yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif menjadi hal yang harus diutamakan.

BAB IV PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi benturan kepentingan di lingkungan KESDM dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. mengutamakan kepentingan publik;
2. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan;
3. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan; dan
4. menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.

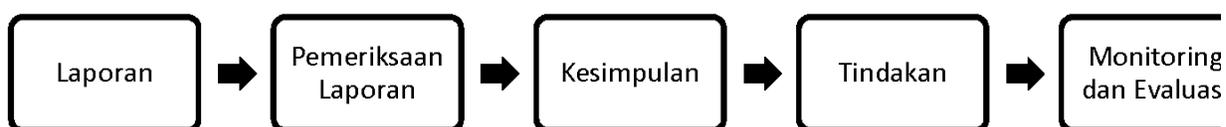
B. Mekanisme Penanganan

Mekanisme penanganan benturan kepentingan pada Unit Organisasi sebagai berikut:

1. laporan potensi atau situasi benturan kepentingan disampaikan oleh Pejabat dan/atau Pegawai yang memiliki potensi atau berada dalam situasi benturan kepentingan kepada atasan langsung masing-masing;
2. laporan potensi atau situasi benturan kepentingan oleh pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya potensi atau situasi adanya benturan kepentingan di lingkungan KESDM dilaporkan melalui *Whistleblowing System* (WBS) KESDM dengan alamat *wbs.esdm.go.id*. Pengelola WBS KESDM meneruskan laporan tersebut kepada atasan langsung terlapor;
3. atasan langsung Pejabat dan/atau Pegawai yang bersangkutan menerima laporan potensi atau situasi benturan kepentingan yang berasal dari Pejabat dan/atau Pegawai atau pihak lain;
4. atasan langsung memeriksa laporan potensi atau situasi benturan kepentingan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan, dengan membaca laporan dan melihat bukti pendukung; dan

- b. menganalisis potensi dampak yang ditimbulkan dari situasi benturan kepentingan yang dilaporkan dan menentukan dapat atau tidaknya benturan tersebut dikendalikan;
5. atasan langsung membuat kesimpulan kebenaran tentang ada dan tidaknya situasi benturan kepentingan dan memberikan rekomendasi tindak lanjut sebagai berikut:
 - a. pelaksanaan tindakan dalam penanganan situasi benturan kepentingan diberikan untuk situasi benturan kepentingan yang dapat dikendalikan; dan
 - b. dilaporkan kepada Pimpinan Unit Organisasi secara berjenjang untuk situasi benturan kepentingan yang tidak dapat dikendalikan;
6. Pimpinan Unit Organisasi melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat benturan kepentingan yang tidak dapat dikendalikan dan menetapkan keputusan mengenai dilanjutkan atau tidak kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi setelah melakukan koordinasi dengan Inspektorat Jenderal; dan
7. Inspektorat Jenderal melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan keputusan Pimpinan Unit Organisasi.

Secara garis besar mekanisme penanganan benturan kepentingan pada Unit Organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



C. Tindakan dalam Penanganan Situasi Benturan Kepentingan

Apabila terdapat situasi benturan kepentingan, dilakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. pengurangan kepentingan pribadi Pejabat dan/atau Pegawai dalam jabatannya;
2. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan;
3. mutasi Pejabat dan/atau Pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
4. mengalihkan tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan;
5. pengunduran diri dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan; atau
6. pemberian sanksi bagi yang melanggar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

Dalam rangka efektivitas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan KESDM, dilaksanakan hal sebagai berikut:

A. Evaluasi Internal

Evaluasi internal dilaksanakan oleh masing-masing Pimpinan Unit Organisasi dan dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan terhadap hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya sehingga dapat dilakukan perbaikan di lingkungan kerja. Evaluasi internal meliputi:

1. pemuktakhiran hasil identifikasi potensi benturan kepentingan yang telah dilakukan;
2. pelaksanaan sosialisasi dan internalisasi di lingkungan Unit Organisasi; dan
3. kegiatan penanganan benturan kepentingan.

B. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal terhadap seluruh Unit Organisasi untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri ini. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Inspektorat Jenderal dilaksanakan berdasarkan surat perintah Inspektur Jenderal, yang waktunya disesuaikan jadwal yang telah ditetapkan atau sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.

Laporan hasil monitoring dan evaluasi terhadap penanganan benturan kepentingan pada Unit Organisasi paling sedikit menyajikan informasi mengenai:

1. pelaksanaan identifikasi benturan kepentingan dan perumusan prosedur penanganannya pada Unit Organisasi;
2. pelaksanaan sosialisasi hasil identifikasi benturan kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pejabat dan Pegawai pada Unit Organisasi;
3. implementasi hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya;

4. pelaksanaan evaluasi internal oleh Unit Organisasi terhadap hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dan penanganannya; dan
5. tindak lanjut hasil evaluasi internal.

Laporan tersebut disampaikan kepada Pimpinan Unit Organisasi sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan benturan kepentingan pada masing-masing Unit Organisasi.

BAB VI
PENUTUP

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral ini harus diterapkan secara konsisten dan sungguh-sungguh oleh seluruh Unit Organisasi dalam melakukan identifikasi dan menangani benturan kepentingan di lingkungannya.

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

IGNASIUS JONAN