

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau

# Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan



Revisi 2021



**KEMENTERIAN KESEHATAN RI  
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN  
POLTEKKES KEMENKES RIAU**



**JURUSAN KEBIDANAN, JURUSAN KEPERAWATAN DAN JURUSAN GIZI**  
Jl. Melur Nomor 103 Pekanbaru Kode Pos. 28122 Telepon : (0761)  
36581 Fax : (0761) 20656  
Email : [poltekkespekanbaru@yahoo.co.id](mailto:poltekkespekanbaru@yahoo.co.id)  
Website : [www.poltekkesriau.ac.id](http://www.poltekkesriau.ac.id)

---

**KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN RIAU  
KEMENTERIAN KESEHATAN RI  
NOMOR: PS.08.02/2.1/0307 /2021**

**TENTANG  
REVISI PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DILINGKUNGAN  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN RIAU  
DIREKTUR POLITEKNIK KESEHATAN RIAU KEMENTERIAN KESEHATAN RI**

Menimbang :

1. Bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau yang bebas dari konflik Kepentingan;
2. Bahwa terdapat pemahaman yang tidak seragam mengenai konflik kepentingan sehingga perlu di susun Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau;
3. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.

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 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(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150)
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038)
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. 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).
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menu U Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan
9. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Kesehatan
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI nomor 58 tahun 2016 tentang pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan kementerian riset, teknologi dan pendidikan tinggi
11. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1508) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 945);
12. Keputusan Menteri Kesehatan RI No *HK.02.03/1.2/06284/2014* tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Kesehatan RI Petunjuk Teknis Organisasi dan Tatalaksana Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan.

**MEMUTUSKAN**  
**REVISI PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN**  
**POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN RIAU**

Menetapkan :

- Kesatu : Mengesahkan dan memberlakukan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam keputusan ini
- Kedua : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam dictum pertama wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
- Ketiga: Sosialisasi, Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Pedoman dilakukan oleh Unit penanganan Benturan kepentingan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diadakan perbaikan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penempatannya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Januari 2021  
Direktur



H. Husnan, S.Kp, MKM  
NIP.19650510198503100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau merupakan unit pelaksana teknis dibawah koordinasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan RI yang menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau harus melaksanakan penerapan prinsip-prinsip *Good Government* secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan institusi pendidikan. Dalam menjalankan kegiatannya senantiasa dituntut untuk melaksanakannya dengan penuh amanah, transparan dan akuntabel.

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah perilaku benturan kepentingan (*conflict of interest*), yang merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau menyingkirkan profesionalitas seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan kewajibannya.

Pertimbangan pribadi dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat, kelompok yang kemudian mempengaruhi dan mereduksi kebijakan yang sedang dibangun dan kemudian melahirkan kebijakan atau keputusan yang menyimpang dari orisionalitas keprofesional sehingga berimplikasi kepada memburuknya pelayanan publik yang diterima masyarakat dan kebijakan yang tidak efisien dan tidak efektif yang mampu diberikan. Di sisi lain, perilaku dan potensi benturan kepentingan belum dikenal secara baik bentuk, jenis dan sumber penyebab terjadinya.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau menyusun Pedoman penanganan benturan dengan maksud untuk selalu mengutamakan kepatuhan pada hukum, peraturan perundang-undangan, mengindahkan norma-norma yang berlaku di masyarakat dan berusaha menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan yang menimbulkan benturan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan.

Kesungguhan dan konsistensi pelaksanaan dari penanganan benturan kepentingan akan memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berwibawa dengan selalu berusaha menerapkan prinsip prinsip transparansi, pertanggungjawaban serta keadilan.

### **B. Tujuan**

Tujuan dari pedoman penanganan benturan kepentingan ini adalah :

1. Kerangka acuan bagi pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau untuk mengenal, mengetahui, mencegah dan mengatasi perbuatan benturan kepentingan.
2. Menciptakan budaya pelayanan *public* secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
3. Mencegah terjadinya Pengabaian Pelayanan Publik dan Kerugian Negara
4. Menegakkan integritas dan menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berwibawa.
5. Menciptakan Budaya kerja organisasi yang mengenal, mencegah dan mengatasi konflik
6. Menciptakan wilayah birokrasi bersih dan melayani pada setiap satuan kerja
7. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan
8. Menjaga independensi dan objektivitas pelaksanaan tugas
9. Meningkatkan integritas

## BAB II

### **PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*) DI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN RIAU**

#### **A. Pengertian**

Benturan kepentingan (*conflict of interest*) adalah situasi atau Kondisi dimana penyelenggara Negara yang karena jabatannya memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya serta kinerja, hasil kinerja keputusan yang dapat merugikan orang lain ataupun Pemerintah.

Benturan Kepentingan (*conflict of interest*) adalah Kondisi pejabat pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas keputusan dan/atau tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.

Benturan Kepentingan (*conflict of interest*) adalah situasi dimana penyelenggara Negara, memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi, terhadap setiap penggunaan wewenang, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan, sehingga keputusannya menyimpang dari keputusan dan atau tindakannya. Kepentingan/pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan Negara khususnya dibidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif.

Penyelenggaraan Negara adalah seseorang yang menjabat atau memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi Negara yang seluruhnya atau sebagian berasal dari Negara. Dalam Pedoman ini adalah penyelenggara Negara di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.

#### **B. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan**

Bentuk situasi Benturan Kepentingan dapat terjadi dalam :

1. Situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas sesuatu keputusan /jabatan, misal Jabatan sebagai KPA, PPK, Panitia Pengadaan Barang dan Jasa, Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru, Dosen dan Jabatan lainnya yang sejenis.
2. Situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan asset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan, misal penggunaan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan, misal menyebarkan dokumen penting kantor kepada orang lain yang tidak berkepentingan;
4. Situasi perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya, misal seorang Dosen yang diberi tugas tambahan sebagai Pejabat Pengawas Internal;
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan, misal Penilaian Kinerja Pegawai oleh atasan langsung;

6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi, Pengawasan oleh Tim Pengawas Internal;
7. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan, misal Panitia Pengadaan Barang dan Jasa, Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru, Bendahara, dll;
8. Situasi dimana Pegawai dapat menentukan sendiri besarnya tunjangan, misal pada penilaian hasil rekapitulasi kehadiran pegawai;
9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, misal Dosen yang mengajar di Instansi Pendidikan lainnya;
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang, misal kewenangan kebijakan Direktur;
11. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dan yang telah ditentukan, keistimewaan maupun peluang bagi calon Penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa, misal kesempatan kewenangan Panitia Pengadaan Barang dan Jasa pada Proses lelang; dan atau
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan atau tindakan sehubungan dengan jabatannya, misal kebijakan yang akan diambil ketika ada seorang anak Kepala Daerah yang akan masuk dalam seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.

### **C. Jenis Benturan Kepentingan**

Jenis benturan kepentingan dapat terjadi dalam :

1. Proses pembuatan kebijakan yang berpihak kepada suatu pihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
2. Proses pengeluaran izin/sertifikat/surat keterangan kepada suatu pihak yang mengandung unsur ketidakadilan atau pelanggaran terhadap persyaratan perizinan/sertifikat permohonan keterangan;
3. Proses pengangkatan/mutasi pegawai berdasarkan hubungan dekat /balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Penyelenggara Negara;
4. Proses pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan Penyelenggara Negara yang tidak profesional;
5. Proses pelayanan publik yang mengarah pada komersialisasi pelayanan;
6. Tendensi untuk menggunakan asset dan informasi penting Negara untuk kepentingan pribadi;
7. Proses pengawasan atau penilaian yang tidak profesional karena adanya hubungan afiliasi/pengaruh dengan pihak lain;
8. Menjadi bawahan pihak yang dinilai/ diawasi/atau yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
9. Menjadi bagian dari pihak yang dinilai/diawasi/ pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
10. Melakukan pengawasan atau penilaian tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur dan/atau;
11. Pemeriksaan dan penyidikan yang dapat merugikan masyarakat karena pengaruh pihak lain.

#### **D. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan**

Sumber penyebab benturan kepentingan dapat berupa :

1. Penyalahgunaan wewenang yaitu penyelenggara Negara 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 seorang Penyelenggara Negara menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
3. Hubungan afiliasi (pribadi atau golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang penyelenggara Negara dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Gratifikasi, yaitu 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.
5. Kelemahan system organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara Negara yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi yang ada dan /atau
6. Kepentingan pribadi (*Vested Interest*), yaitu keinginan/kebutuhan seorang penyelenggara Negara mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

#### **E. Pejabat Yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan**

Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau sebagai berikut :

1. Pejabat yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan, yaitu KPA, PPK, Panitia Pengadaan Barang dan Jasa,Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru, Penilai LKD, Penilai SKP, dan jabatan lainnya yang sejenis.
2. Perencana, yaitu pejabat pemerintah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencana tertentu,yaitu Unit Perencanaan serta jabatan lainnya yang sejenis.
3. Aparat Satuan Pengawas Internal (SPI) yaitu pejabat pemerintah yang mengawasi tugas dan fungsi eksekutif agar sesuai dengan kaidah yang berlaku,yaitu Tim SPI Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
4. Pejabat dan staf yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan Negara, yaitu KPA, PPK, Wakil Direktur II, Kasubbag ADUM, Urusan Keuangan, Urusan BMN, Urusan Akuntansi dan Pelaporan dan jabatan lainnya yang sejenis.
5. Ketua, anggota dan pejabat yang terlibat dalam kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa, yaitu Unit Layanan Pengadaan dan jabatan lainnya yang sejenis.

#### **F. Identifikasi**

1. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau mengidentifikasi potensi situasi benturan kepentingan
2. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau menjabarkan situasi hubungan afiliasi dan kepentingan pribadi yang menimbulkan benturan kepentingan (di cantumkan dalam surat pernyataan potensi benturan kepentingan)
3. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau menyusun mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan penanganan benturan kepentingan
4. Identifikasi Penanganan benturan kepentingan di dokumentasikan dalam dokumen dokumen resmi

## G. Pencegahan

Upaya Pencegahan Benturan kepentingan yang dilakukan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau yaitu, semua aparatur sipil negara wajib :

1. Menandatangani Fakta integritas
2. Melaksanakan Tugas dan Fungsi berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP)
3. Melaksanakan Tugas dan Fungsi berdasarkan Kode Etik Pegawai dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
4. Pegawai yang memegang jabatan membuat:
  - a. Pelaporan atau pernyataan awal tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya
  - b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal
  - c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.
5. Dalam melaksanakan kewajiban :
  - a. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan asset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
  - b. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah/manfaat dan/atau hiburan (entertainment) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatan dan kedudukannya dilingkungan Poltekkes Kemenkes Riau dalam kaitannya dengan mitra kerja, termasuk dalam rangka hari raya keaqamaan atau acara lainnya.
  - c. Dilarang mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Poltekkes Kemenkes Riau
  - d. Dilarang menerirna *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan
  - e. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil untuk memenangkan penyedia Barang Jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan
  - f. Dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia Poltekkes Kemenkes Riau untuk kepentingan di luar Poltekkes Kemenkes Riau.
  - g. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang Jasa di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
  - h. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan
  - i. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban negara
6. Membuat pernyataan potensi Benturan Kepentingan apabila Rangkap jabatan dan atau mempunyai hubungan keluarga sedarah di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
7. Deklarasi benturan kepentingan disampaikan dalam Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan.
8. Pencegahan penanganan benturan kepentingan didokumentasikan dalam dokumen-dokumen resmi.



## H. Pelaporan

1. Pelaporan oleh Pegawai Poltekkes Kemenkes Riau :
  - a. Pelaporan dilakukan melalui atasan langsung apabila pelapor adalah pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan
  - b. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada atasan langsung (Format sesuai lampiran 1) atau melalui media/aplikasi pelaporan *Whistle Blowing System (WBS)* di <https://pkr.ac.id/wbk/lapor-wbk-poltekkes-riau>.
  - c. Pelaporan akan diterima dan diperiksa oleh atasan langsung pegawai terlapor paling lama 5 hari kerja
  - d. Tim penanganan benturan kepentingan Poltekkes Kemenkes Riau akan menganalisis dan melaporkan hasil analisis/telaah kepada Direktur untuk selanjutnya ditetapkan tindak lanjut penanganan.
2. Pelaporan oleh Warga Masyarakat :

Warga masyarakat dapat melaporkan situasi benturan kepentingan dengan cara:

  - a. Seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan Benturan Kepentingan secara tertulis atau melalui media/aplikasi pelaporan Benturan Kepentingan di <http://benturan.pkr.ac.id/> yang telah disediakan di web Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau.
  - b. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
  - c. Pelaporan akan diterima dan diperiksa oleh atasan langsung pegawai terlapor paling lama 5 hari kerja
  - d. Tim penanganan benturan kepentingan Poltekkes Kemenkes Riau akan menganalisis dan melaporkan hasil analisis/telaah kepada Direktur untuk selanjutnya ditetapkan tindak lanjut penanganan.

## I. Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

1. Tindakan penanganan benturan yang diambil pimpinan unit kerja sebagai langkah lanjutan setelah penyelenggara Negara melaporkan situasi benturan kepentingan sebagai berikut:
  - a. Pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi penyelenggara Negara dalam jabatannya
  - b. Penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan dimana seorang penyelenggara Negara memiliki kepentingan
  - c. Membatasi akses penyelenggara Negara atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan
  - d. Mutasi penyelenggara Negara ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan
  - e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab penyelenggara Negara yang bersangkutan
  - f. Pengunduran diri penyelenggara Negara dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan
2. Kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata mata untuk kepentingan Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau, maka pimpinan unit kerja dapat meminta yang bersangkutan tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam kegiatan tersebut. Surat permintaan disampaikan kepada pelapor secara tertulis.
3. Tindakan penanganan benturan kepentingan didokumentasikan dalam dokumen dokumen resmi

## **J. Upaya Keberhasilan**

Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau akan diwujudkan melalui upaya sebagai berikut :

- a. Adanya Komitmen dan keteladanan dari seluruh pegawai dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan integritas, kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai dan beberapa faktor lainnya.
- b. Perhatian khusus atas 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:
  - i. Hubungan afiliasi;
  - ii. Gratifikasi;
  - iii. Pekerjaan tambahan atau sampingan;
  - iv. Informasi orang dalam;
  - v. Kepentingan dalam pengadaan barang dan jasa;
  - vi. Tuntutan keluarga dan/atau komunitas;
  - vii. Kedudukan di organisasi lain;
  - viii. Intervensi pada jabatan sebelumnya;
  - ix. Perangkapan jabatan.
- c. 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 situasi yang berpotensi terjadi benturan kepentingan.
- d. Pemantauan dan evaluasi; dan
- e. Sanksi.

## **K. Sosialisasi**

Sosialisasi Penanganan Benturan Kepentingan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau diberikan kepada semua civitas akademika Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau secara berkala.

## **L. Pemantauan Dan Evaluasi**

Unit Penanganan benturan Kepentingan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau melaksanakan Pemantauan dan evaluasi tentang Penanganan Benturan kepentingan di Lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Riau secara berkala.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Januari 2021  
Direktur



**Husnan , S. Kp, M.KM**  
**NIP.196505101985031008**

**REVISI PEMETAAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN POLTEKKES KEMENKES RIAU  
TAHUN 2021**

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
1	Assessor Akreditasi melakukan/penilaian terhadap institusi asal tempat yang bersangkutan bertugas.	1. Assessor 2. Pimpinan	1. Kepentingan pribadi 2. Penyalahgunaan wewenang.	1. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan; 2. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada atasan dan komite akreditasi 3. Mengundurkan diri dari penugasan Assessor 4. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada komite akreditasi.
2	SPI Poltekkes Riau Melakukan penilaian/pengawasan tidak sesuai ketentuan karena adanya hubungan afiliasi.	1. Ketua SPI 2. Tim SPI 3. Pihak yang diperiksa	1. Hubungan afiliasi	1. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan 2. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada pimpinan. 3. Mengundurkan diri dari penugasan pemeriksaan 4. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada pimpinan
3	Auditor Poltekkes Riau Melakukan kegiatan audit di unit/tempat kerja sendiri	1. Auditor 2. Pihak yang diperiksa	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi	1. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan 2. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada pimpinan. 3. Mengundurkan diri dari penugasan pemeriksaan 4. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada pimpinan
4	Auditor Poltekkes Riau mengurangi hasil temuan audit karena adanya kepentingan pribadi dan hubungan kekerabatan.	1. Auditor 2. Pihak yang diperiksa	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi	1. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan 2. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada pimpinan. 3. Mengundurkan diri dari penugasan pemeriksaan 4. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada pimpinan

5	Proses Pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan/ profesional yang menguntungkan pihak tertentu	1. Pimpinan/KPA 2. Pejabat Pembuat Komitmen 3. Pejabat terkait	1. Hubungan Afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi 4. Penyalahgunaan wewenang 5. Keterbatasan SDM	1. Pengadaan barang dan jasa sesuai ketentuan 2. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya 3. Keteladanan pimpinan 4. <i>Probity audit</i> 5. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
6	Proses penerimaan barang/jasa tidak sesuai prosedur dan atau ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau hubungan kekerabatan, dana tau penyalahgunaan wewenang/rangkap jabatan	1. Pimpinan/KPA 2. Pejabat Pembuat Komitmen 3. Pejabat terkait	1. Hubungan Afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi 4. Penyalahgunaan wewenang	1. Penerimaan barang dan jasa sesuai ketentuan 2. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya 3. Keteladanan pimpinan 4. <i>Probity audit</i> 5. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
7	Melaksanakan seleksi penerimaan mahasiswa baru yang tidak sesuai dengan prosedur	1. Pimpinan 2. Pejabat Terkait 3. Pegawai terkait	1. Gratifikasi 2. Hubungan afiliasi 3. Penyalahgunaan wewenang 4. Kepentingan pribadi	1. Seleksi sesuai Pedoman dan aturan yang berlaku 2. Monev penerapan SOP
8	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar.	1. Pimpinan 2. Pegawai terkait	1. Kepentingan pribadi 2. Kelemahan sistem organisasi	1. Menyempurnakan kode etik yg mengatur outside employment 2. Internalisasi kode etik dan aturan perilaku pegawai 3. Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera.
9	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi.	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Penyalahgunaan wewenang.	1. Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset 2. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya 3. Keteladanan pimpinan 4. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera

<b>10</b>	Penentuan daerah tujuan pelaksanaan perjalanan dinas berdasarkan kepada kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional	1. Pimpinan 2. Pegawai	1. Penyalahgunaan wewenang 2. Kepentingan pribadi 3. Hubungan afiliasi	1. Perencanaan perjalanan dinas yang akuntabel 2. Penyusunan rencana penugasan dibahas dan ditetapkan oleh pimpinan
<b>11</b>	Penyusunan anggaran program/kegiatan tidak berdasarkan kebutuhan dan atau ketentuan akibat adanya kepentingan pribadi	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait	1. Gratifikasi 2. Hubungan afiliasi 3. Penyalahgunaan wewenang	1. Monev terhadap kebutuhan dan efisiensi anggaran secara berkala 2. Keputusan dan penentuan alokasi anggaran didokumentasikan
<b>12</b>	Proses pencairan anggaran yang tidak sesuai ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau hubungan kekerabatan, dana tau penyalahgunaan wewenang	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait	4. Gratifikasi 5. Hubungan afiliasi 6. Penyalahgunaan wewenang	1. Monev terhadap kebutuhan dan efisiensi pencairan anggaran secara berkala 2. Monev penerapan SOP
<b>13</b>	Proses seleksi administrasi dan substansi proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang tidak sesuai SOP/ menguntungkan pihak tertentu dikarenakan adanya hubungan afiliasi atau kepentingan pribadi	1. Pejabat Terkait 2. Pegawai terkait	1. Gratifikasi 2. Hubungan afiliasi 3. Penyalahgunaan wewenang 4. Kepentingan pribadi	1. Proses seleksi secara terbuka dan transparan 2. Panitia seleksi membuat pakta integritas untuk menghindari potensi konflik kepentingan 3. Adanya Aturan/SOP yang jelas tentang seleksi
<b>14</b>	Pembuatan Perjanjian kerjasama/MoU tidak sesuai ketentuan dan kebutuhan dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan atau hubungan afiliasi	1. Pimpinan 2. Pejabat Terkait 3. Pegawai terkait	1. Gratifikasi 2. Hubungan afiliasi 3. Penyalahgunaan wewenang 4. Kepentingan pribadi	1. Pemutakhiran SOP secara berkala 2. Keteladanan kepemimpinan
<b>15</b>	Pengangkatan/rekrutmen tenaga Kontrak secara tidak terbuka, obyektif dan transparan yang menguntungkan pihak/individu tertentu	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai	1. Hubungan afiliasi 2. Gratifikasi 3. Kepentingan pribadi 4. Penyalahgunaan wewenang.	1. Proses rekrutmen secara terbuka dan transparan 2. Panitia seleksi rekrutmen membuat pakta integritas untuk menghindari potensi konflik kepentingan 3. Membuat syarat administrasi bagi pelamar yang menyatakan bahwa tidak memiliki hubungan kekerabatan dengan pimpinan/pejabat/panitia seleksi.

<b>16</b>	Proses penyusunan formasi/mutasi/penempatan pegawai yang tidak sesuai prosedur dan atau tidak sesuai kompetensi/kualifikasi pegawai yang bersangkutan dikarenakan adanya unsur <i>like and disllike</i> /penyalahgunaan wewenang atau adanya hubungan afiliasi.	1. Direktur 2. Wadir 3. Pejabat terkait 4. Pegawai terkait	1. Hubungan Afiliasi. 2. Gratifikasi 3. Kepentingan pribadi 4. Penyalahgunaan wewenang	1. Penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya 2. Proses pemilihan dari alternatif pegawai yang memenuhi kriteria, kompetensi dan latar belakang pendidikan serta sesuai aturan yang berlaku
<b>17</b>	Penempatan pegawai dalam jabatan tertentu yang cenderung mengakomodir keinginan pimpinan, atau pegawai yang bersangkutan.	1. Direktur 2. Wadir 3. Pejabat terkait 4. Pegawai terkait	1. Hubungan Afiliasi. 2. Gratifikasi 3. Kepentingan pribadi 4. Penyalahgunaan wewenang	1. Penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya 2. Proses pemilihan dari alternatif pegawai yang memenuhi kriteria, kompetensi dan latar belakang pendidikan serta sesuai aturan yang berlaku
<b>18</b>	Fasilitasi pengembangan karir/pendidikan pegawai yang tidak sesuai prosedur dikarenakan adanya hubungan afiliasi dan atau kepentingan pribadi.	1. Direktur 2. Wadir 3. Pejabat terkait 4. Pegawai terkait	1. Hubungan Afiliasi. 2. Gratifikasi 3. Kepentingan pribadi	1. Proses pemilihan dari alternatif pegawai yang memenuhi kriteria, kompetensi dan latar belakang pendidikan serta sesuai aturan yang berlaku
<b>19</b>	Penentuan keikutsertaan pegawai dalam suatu kepanitiaan/tim pada kegiatan tertentu (Surat Tugas, SK Tim) tidak sesuai tupoksi	1. Direktur 2. Wadir 3. Pejabat terkait 4. Pegawai terkait	1. Hubungan Afiliasi. 2. Gratifikasi 3. Kepentingan pribadi	Pendataan dan pemerataan keterlibatan pegawai/pejabat dalam tim dengan tetap memperhitungkan tugas pokok dan fungsinya
<b>20</b>	Penegakan hukuman disiplin yang tidak adil karena dipengaruhi oleh subjektifitas, hutang budi / balas jasa/ pertemanan/ kekerabatan.	1. Pimpinan 2. Pegawai terkait.	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Penyalahgunaan wewenang	1. Penegakan hukuman disiplin yang melibatkan unsur-unsur terkait 2. Pelaksanaan hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang penegakan onev penerapan SOP hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang. 3. Sosialisasi Peraturan dan Kode Etik terkait Hukuman Disiplin.

21	Pemberian reward kepada pegawai yang tidak sesuai prosedur/ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau karena hubungan kekerabatan.	1. Pimpinan 2. Pegawai terkait.	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Penyalahgunaan wewenang	1. Pemberian reward sesuai pedoman dan aturan yang berlaku 2. Monev penerapan SOP
22	Melaksanakan evaluasi /penilaian kinerja pegawai tidak objektif dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/ atau karena hubungan kekerabatan/ gartifikasi/ penyalahgunaan wewenang	1. Pimpinan 2. Pegawai terkait.	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Penyalahgunaan wewenang	1. Evaluasi secara objektif sesuai pedoman dan aturan yang berlaku 2. Monev penerapan SOP
23	Proses layanan publik (pegawai/dosen, mahasiswa/masyarakat) pada unit kerja yang mendahulukan konsumen tertentu (tidak sesuai SOP) karena adanya kepentingan pribadi dan/atau hubungan kekerabatan	1. Pimpinan 2. Pegawai terkait. 3. Dosen terkait 4. Mahasiswa	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Penyalahgunaan wewenang	1. Monev penerapan SOP layanan 2. Keteladanan kepemimpinan
24	Proses layanan administrasi kepegawaian (kenaikan pangkat, pengurusan SK, dll) yang tidak sama/tidak adil	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	Monev secara berkala terhadap penerapan SOP pelayanan
25	Proses layanan administrasi akademik bagi mahasiswa (pengurusan transkrip nilai, ijazah, dll) yang tidak sama/tidak adil	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	Monev secara berkala terhadap penerapan SOP pelayanan
26	Melaksanakan pendidikan/ pengajaran/ bimbingan kepada mahasiswa baik di kelas/ laboratorium/ klinik tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dan atau penyalahgunaan wewenang.	1. Dosen 2. Mahasiswa 3. Pembimbing Klinik	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi 4. Penyalahgunaan wewenang	1. Monev secara berkala terhadap penerapan SOP pelayanan 2. Pemutakhiran Pedoman akademik secara berkala

27	Melaksanakan evaluasi pembelajaran/ memberikan nilai kepada mahasiswa tidak objektif dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/ atau karena hubungan afiliasi/gratifikasi	1. Dosen 2. Mahasiswa 3. Pembimbing Klinik	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi 4. Penyalahgunaan wewenang	1. Monev secara berkala terhadap penerapan SOP pelayanan 2. Pemutakhiran Pedoman akademik secara berkala
28	Pemberian sanksi kepada mahasiswa tidak adil/tidak sesuai prosedur/ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau karena hubungan kekerabatan dan/atau gratifikasi.	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai terkait 4. Mahasiswa	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	Pemutakhiran Pedoman akademik secara berkala
29	Proses kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengadaan konsumsi/bahan/alat perlengkapan untuk acara/kegiatan tertentu yang tidak sesuai prosedur/ketentuan yang berlaku sehingga menguntungkan pihak tertentu dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan / atau hubungan kekerabatan/gratifikasi/penyalahgunaan wewenang	1. Pejabat terkait 2. Pegawai terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	1. Perencanaan MoU sesuai Kebutuhan 2. Pemutakhiran SOP 3. Monev penerapan SOP
30	Proses pendistribusian aset negara/BMN tidak sesuai prosedur dan atau ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau hubungan kekerabatan, dana tau penyalahgunaan wewenang/rangkap jabatan	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	1. Pendistribusian sesuai kebutuhan 2. Monev secara berkala terhadap penerapan SOP
31	Proses pemeliharaan aset negara/BMN tidak sesuai prosedur dan atau ketentuan yang berlaku dikarenakan adanya kepentingan pribadi dan/atau hubungan	1. Pimpinan 2. Pejabat terkait 3. Pegawai terkait	1. Hubungan afiliasi 2. Kepentingan pribadi 3. Gratifikasi	Monev secara berkala terhadap penerapan SOP



32	Pemanfaatan aset negara/ BMN (kendaraan, laptop, printer, scanner, lcd, dll) yang tidak sesuai peruntukan, alokasi BMN yang seharusnya diperuntukkan untuk menunjang tugas jabatan dipakai oleh keluarga atau digunakan untuk kepentingan lain diluar urusan dinas/tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan</li> <li>2. Pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Afiliasi</li> <li>2. Penyalahgunaan Wewenang</li> <li>3. Kepentingan pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu SOP dan monev secara periodik untuk pemeriksaan penggunaan BMN</li> <li>2. Pembuatan komitmen dari pengguna</li> <li>3. Keteladanan pimpinan</li> <li>4. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.</li> </ol>
----	--	---	--	--

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 18 Januari 2021  
 Direktur



**Husnan , S. Kp, M.KM**  
**NIP.196505101985031008**

SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN

Yth.  
Kepala ... (atasan langsung)  
(nama satuan kerja)  
di Pekanbaru

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :  
NIP :  
Jabatan :  
Pangkat/Golongan :  
Unit Kerja :

Menyatakan bahwa untuk menjaga profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas di ...(nama satuan kerja), saya menyatakan ada/tidak adanya\*) potensi konflik kepentingan berupa :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Pada Unit Kerja/bagian/instalasi/Pihak Ketiga (pilih salah satu) :

.....  
.....

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

.....,.....20...

ttd

Nama.....  
NIP.....