



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 188 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka Reformasi Birokrasi perlu dilakukan peningkatan profesionalisme pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan melalui upaya menghindari dan mencegah adanya benturan kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Menteri tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. 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);
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN.

KESATU : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU, berlaku bagi seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan.

KETIGA : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU bertujuan:

- a. menyediakan kerangka acuan bagi instansi pemerintah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan;
- b. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
- c. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara;

- d. menegakkan integritas;
- e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 Juni 2016

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



M. HANIF DHAKIRI

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 188 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Benturan kepentingan merupakan situasi yang memungkinkan pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses pembangunan nasional sangat diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang berwibawa, bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, efektif, dan efisien, karena setiap Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang menentukan ditingkat apapun dan diposisi apapun. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap Aparatur Sipil Negara harus juga mempunyai sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan rakyat, negara, dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah selama ini telah mengusahakan terciptanya Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud di atas dengan berbagai kebijakan, seperti kebijakan yang mengatur pembatasan dengan tujuan terhindarnya dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan ASN menjadi anggota parpol, pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta, dan beberapa pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam rangka pendayagunaan aparatur negara dan kesederhanaan hidup.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud:

- a. sebagai pedoman bagi seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengambil sikap yang tegas dalam menghadapi benturan kepentingan.
- b. mewujudkan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dalam meningkatkan penyelenggaraan tugas dibidang ketenagakerjaan yang lebih baik.

2. Tujuan:

- a. menyediakan kerangka acuan bagi instansi pemerintah untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.
- b. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
- c. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
- d. menegakkan integritas.
- e. menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

C. Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan:

1. Di lingkungan Eksekutif:

- a. Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan. Secara lebih khusus dalam pengertian ini adalah Pejabat Tata Usaha Negara yang membuat Keputusan Tata Usaha Negara dan mengambil Tindakan Tata Usaha Negara;

- b. Pejabat Tata Usaha Negara yaitu sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009, adalah pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Perencana, Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada Biro Perencanaan Setjen Kemnaker dan Bagian-bagian dari Unit eselon I yang berdasarkan tugasnya melakukan perencanaan untuk kegiatan-kegiatan Kementerian Ketenagakerjaan;
- d. Pengawas Internal (Auditor), Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan melaksanakan fungsi pengawasan internal dalam hal ini Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan;
- e. Pelaksana pelayanan publik, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan publik termasuk pelaksana pelayanan publik di Unit Pelaksana Teknis Pusat antara lain Pegawai yang mengurus IMTA, Instruktur, Pegawai yang mengurus PP/PKB, Pegawai yang mengurus sertifikasi di bidang K3;
- f. Penilai, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan verifikasi, sertifikasi, pengujian, dan penilaian lainnya dalam pelaksanaan tugas misalnya Penilai Angka Kredit jabatan fungsional, Widyaaiswara. Penguji K3, Pengawas Ketenagakerjaan, Mediator, Instruktur, dst.
- g. Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan penyidikan dibidang Ketenagakerjaan;
- h. Pejabat lain yang diangkat oleh Menteri Ketenagakerjaan yang penghasilannya dibiayai oleh APBN.

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

- A. Beberapa bentuk benturan kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan adalah:
1. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan.
 2. situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan.
 3. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan.
 4. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
 5. situasi dimana seorang pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
 6. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur dan standar karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
 7. situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dan obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
 8. situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
 9. situasi dimana seorang pegawai menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi.
 10. *moonlighting* atau *outside employment* (bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya).
 11. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
- B. jenis benturan kepentingan yang sering terjadi, antara lain:
1. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
 2. pemberian izin yang diskriminatif.
 3. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;

4. pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak professional;
5. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. penggunaan asset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
7. menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur dan kriteria;
9. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
10. melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
11. melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
12. melakukan penilaian tidak sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria;
13. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
14. penyelidikan dan penyidikan yang dapat merugikan pihak terkait karena pengaruh pihak lain.

C. Sumber penyebab benturan kepentingan diantaranya adalah:

1. penyalahgunaan wewenang, yaitu pegawai 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 bisa menjalankan jabatannya secara professional, independen dan akuntabel.
3. hubungan afiliasi (pribadi, golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang 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 kerja yang ada.

BAB III

PRINSIP DASAR DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penanganan benturan kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi dan budaya, melalui:

1. Mengutamakan kepentingan publik:
 - a. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
 - b. dalam pengambilan keputusan, pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus berdasarkan peraturan perundang-perundangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga;
 - c. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. apabila terdapat benturan kepentingan, maka pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
 - d. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus menghindarkan diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh “*inside information*” atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;
 - e. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan juga tidak mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya termasuk mendapatkan informasi hal-hal dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan:
 - a. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekadar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai pelayanan publik; seperti bebas kepentingan (disinterestedness), tidak berpihak dan memiliki integritas;
 - b. kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi penyelenggara negara yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 - c. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus mematuhi mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya benturan kepentingan yang terjadi;
 - d. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus menjamin konsistensi;
 - e. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus mendorong keterbukaan terhadap pengawasan dalam penanganan situasi benturan kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada;
 - f. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya sesuai dengan aturan Keterbukaan Informasi Publik;
 - g. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus menyiapkan prosedur pengajuan keberatan dari masyarakat tentang penggunaan kewenangannya.
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan:
 - a. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan senantiasa bertindak sedemikian rupa agar integritas mereka dapat menjadi teladan bagi penyelenggara negara lainnya dan bagi masyarakat;

- b. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus sebisa mungkin bertanggung jawab atas pengaturan urusan pribadinya agar dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan pada saat dan sesudah masa jabatannya di Kementerian Ketenagakerjaan;
 - c. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan benturan kepentingan yang merugikan kepentingan publik apabila terjadi benturan kepentingan;
 - d. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus menunjukkan komitmen mereka pada integritas dan profesionalisme dengan menerapkan kebijakan penanganan benturan kepentingan yang efektif;
 - e. pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus bertanggung jawab atas segala urusan yang menjadi tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Menciptakan dan membina budaya kerja yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan:
- a. Kementerian Ketenagakerjaan harus menyediakan dan melaksanakan kebijakan, proses, dan praktek manajemen yang memadai dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong pengawasan dan penanganan situasi benturan kepentingan yang efektif;
 - b. Kementerian Ketenagakerjaan harus mendorong Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengungkapkan dan membahas masalah-masalah benturan kepentingan serta harus membuat ketentuan yang melindungi keterbukaan dari penyalahgunaan oleh pihak-pihak lain;
 - c. Kementerian Ketenagakerjaan harus menciptakan dan mempertahankan budaya komunikasi terbuka dan dialog mengenai integritas dan bagaimana mendorongnya;
 - d. Kementerian Ketenagakerjaan harus memberi pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta memungkinkan evolusi dinamis dari ketentuan yang telah ditetapkan dan aplikasi ketentuan tersebut di tempat kerja.

BAB IV

TAHAPAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Penyusunan Kerangka Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan benturan kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

1. pendefinisian benturan kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas instansi dan individu;
2. komitmen pimpinan dalam penerapan kebijakan benturan kepentingan;
3. pemahaman dan kesadaran yang baik tentang benturan kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan benturan kepentingan;
4. keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan benturan kepentingan;
5. keterlibatan para stakeholder dalam penanganan benturan kepentingan;
6. monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan benturan kepentingan;
7. pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan benturan kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

B. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan Bagi Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan

1. dalam hal Pejabat Kementerian Ketenagakerjaan yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/ melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi benturan kepentingan tersebut.
2. pejabat Kementerian Ketenagakerjaan yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi atas benturan kepentingan atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat benturan kepentingan.

3. pejabat Kementerian Ketenagakerjaan yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam hal adanya pertimbangan tertentu, maka atas pertimbangan atasan langsung dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap meneruskan kegiatan/ melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Penyusunan Strategi Penanganan Benturan Kepentingan

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

1. pelaksanaan sanksi kode etik pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan sebagai instrumen sanksi benturan kepentingan ini.
2. adanya Pelatihan, arahan serta konseling dengan memberi contoh praktis dan langkah untuk mengatasi situasi benturan kepentingan.
3. deklarasi benturan kepentingan dengan cara sebagai berikut:
 - a) pelaporan atau pernyataan awal (disclosure) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan ;
 - b) pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
 - c) pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.
4. Dukungan Kementerian Ketenagakerjaan dalam bentuk:
 - a) dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui;
 - b) pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar lembaga yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana lembaga tersebut mengidentifikasi dan menangani benturan kepentingan.

- D. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan berada dalam situasi benturan kepentingan. Tindakan tersebut sebagai langkah lanjutan setelah Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya, antara lain adalah:
- a. pengurangan (divestasi) kepentingan pribadi penyelenggara negara dalam jabatannya;
 - b. penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan dimana seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan memiliki kepentingan;
 - c. membatasi akses pegawai atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
 - d. mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 - e. mengalih tugaskan tugas dan tanggung-jawab Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan yang bersangkutan;
 - f. pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan;
 - g. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V
FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN

A. Komitmen dan keteladanan pemimpin

Meskipun tanggung jawab untuk mengetahui benturan-benturan kepentingan yang dapat terjadi terletak pada pundak seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan akan tetapi lembaga-lembaga publik harus bertanggungjawab atas pelaksanaan atau implementasi kebijakan penanganan benturan kepentingan. Untuk itu diperlukan komitmen dan keteladanan pemimpin dalam penanganan kasus-kasus benturan kepentingan. Para pemimpin/pejabat atasan wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai, dan berbagai faktor lain.

B. Partisipasi dan keterlibatan para Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan

Implementasi kebijakan untuk mencegah benturan kepentingan membutuhkan keterlibatan para Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan. Para Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan harus sadar dan paham tentang isu benturan kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya benturan kepentingan. Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan penyelenggara negara dapat dilakukan antara lain dengan:

1. mempublikasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
2. secara berkala mengingatkan penyelenggara negara adanya kebijakan penanganan benturan kepentingan;
3. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
4. memberi pengarahan tentang bagaimana menangani benturan kepentingan;
5. memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan benturan kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

C. Perhatian Khusus atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

1. hubungan afiliasi (pribadi dan golongan);
2. gratifikasi;
3. pekerjaan tambahan;
4. informasi orang dalam;
5. kepentingan dalam pengadaan barang/jasa;
6. tuntutan keluarga dan komunitas;
7. kedudukan di organisasi lain;
8. intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
9. perangkapan jabatan;

Beberapa langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi benturan kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan pengambilan keputusan adalah:

1. agenda rapat yang akan diadakan perlu diketahui sebelumnya supaya pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya benturan.
2. adanya aturan yang jelas dan prosedur yang efisien yang memungkinkan penarikan diri (recusal) dari pengambilan keputusan secara ad hoc.

Penegakan Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan

Penegakan kebijakan penanganan benturan kepentingan tidaklah mudah, agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif maka perlu ada:

1. sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama terkait dengan kode etik pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan.
2. mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada melalui audit dengan tujuan tertentu oleh inspektorat jenderal.
3. instrumen penanganan benturan kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

D. Pemantauan dan Evaluasi

Kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah oleh Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal.

E. Tindakan Terhadap Potensi Benturan Kepentingan

Dalam hal terdapat potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan:

1. dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
2. dilarang menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatannya dalam kaitannya dengan mitra kerja, penyedia barang dan jasa;
3. dilarang menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
4. dilarang mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan;
5. dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan;
6. dilarang bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan;
7. dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia instansi untuk kepentingan pihak lain;
8. dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya;
9. membuat pernyataan potensi benturan kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan.

F. Tata Cara Mengatasi Terjadinya Benturan Kepentingan

1. masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pejabat dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
2. laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat pengambil keputusan dengan tembusan inspektur jenderal dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
3. atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
4. apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku.
5. apabila hasil pemeriksaan tersebut benar maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya serta memberikan sanksi sesuai ketentuan
6. pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.
7. benturan Kepentingan yang tidak dapat dihindari.

Dalam hal Benturan Kepentingan tidak dapat dihindari maka:

1. setiap pegawai wajib mengungkapkan secara tegas kepada atasan langsung sebagai pihak yang pertama kali harus dilaporkannya.
2. pihak yang mempunyai benturan kepentingan jika tidak dapat menghindari untuk membuat keputusan maka dalam hal ini membuat suatu pernyataan tertulis bahwa dalam membuat keputusan tersebut ada benturan kepentingan yang tidak dapat dihindari dan diketahui oleh atasan langsung dan/atau teman sejawat serta mendokumentasikannya dengan baik.
3. menempatkan diri dalam posisi yang paling tidak berpengaruh dalam kebijakan-kebijakan serta atasan langsung harus melakukan langkah-langkah preventif.
4. atasan langsung yang mengetahui adanya benturan kepentingan dan tidak melaksanakan tindakan ini dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PENUTUP

Pedoman penanganan benturan kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan ini dipergunakan sebagai acuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



M. HANIF DHAKIRI