



PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN

(Conflict of Interest)

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH XIII**

KATA PENGANTAR

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan disusun sebagai bentuk komitmen Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) secara amanah, transparan, dan akuntabel. Pedoman ini diharapkan efektif dan mampu memberikan panduan kepada seluruh Insan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII terkait kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan, sekaligus secara langsung maupun tak langsung mampu mengendalikan pelanggaran yang terjadi dalam institusi.

Selain itu, guna memelihara kepentingan para stakeholder dan untuk meningkatkan reputasi institusi, serta potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya, maka penyusunan pedoman ini bukan lagi suatu kewajiban, namun suatu kebutuhan.

Tetap berpegang pada prinsip itikad baik dan tanggung jawab, pedoman ini harus ditaati oleh Insan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII. Penyusunan pedoman ini berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Institusi dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta nilai-nilai dan budaya yang berlaku di institusi.

Akhir kata, semoga pedoman ini bermanfaat bagi semua pihak.

Januari 2020

Kepala,

Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIP. 195908151987031001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII (LLDIKTI XIII) secara konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju ke arah tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan memegang prinsip nilai-nilai budaya organisasi yaitu integritas, profesional, dan akuntabel (IPA) dan mengimplementasikannya secara seksama, diharapkan LLDIKTI XIII menjadi organisasi yang mampu menjadi penggerak reformasi birokrasi bagi lembaga pemerintah. LLDIKTI XIII berharap dapat menjadi rujukan bagi lembaga pemerintah lainnya dalam menjalankan proses bisnis yang baik dan akuntabel.

Dalam membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam proses bisnisnya, LLDIKTI XIII tidak lepas dari interaksi dengan pihak eksternal dan mengikat jalinan hubungan korelasi dengan pihak lainnya. Untuk itu, guna menjaga sikap profesionalitas, maka dipandang perlu adanya aturan baku yang mengatur penanganan Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan para pemangku kepentingan yang sesuai dengan nilai kejujuran, objektivitas, dan budaya IPA. Pengaturan itu diperlukan untuk menghindari adanya prasangka yang mungkin timbul dalam interaksi antar pegawai/pejabat LLDIKTI XIII maupun dengan pihak eksternal lainnya.

Di beberapa tempat seringkali dijumpai adanya pejabat publik yang memiliki kewenangan membuat kebijakan, namun pada kenyataannya kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan ketentuan atau berkualitas rendah. Hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh kepentingan pribadi atau golongan atau adanya penerimaan gratifikasi yang menyebabkan keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat publik dimaksud tidak berkualitas, tidak akuntabel atau bahkan berdampak merugikan pihak tertentu.

Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam bahkan negatif terhadap penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu, LLDIKTI XIII menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit organisasi maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan LLDIKTI XIII. Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan

Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik yang didasari pada etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan LLDIKTI XIII maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Surat Keputusan tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan LLDIKTI XIII, yang dipadukan dengan nilai-nilai organisasi LLDIKTI XIII.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan LLDIKTI XIII.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan LLDIKTI XIII dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unit kerja maupun Pejabat/Pegawai di lingkungan LLDIKTI XIII dalam:
 - a. Menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Pejabat/Pegawai yang bersangkutan.
 - b. Menegakkan integritas.
 - c. Mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara.
 - d. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas.

2. Pegawai adalah aparatur sipil negara yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah non pegawai negeri yang selanjutnya disebut Pegawai, yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang bekerja di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII.
3. Atasan Langsung bagi PNS adalah pejabat setingkat eselon II atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan LLDIKTI XIII.
4. Mitra kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan lembaga.

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

A. Pengertian

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Atau dengan pengertian lain yaitu situasi dimana penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

B. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi Pejabat/Pegawai antara lain:

1. Situasi yang menyebabkan Pejabat/Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau aset lembaga untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/lembaga dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan di lembaga atau unit kerja yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana Pejabat/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 dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8. Situasi dimana keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.

9. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lembaga.
10. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
11. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Lembaga, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di LLDIKTI XIII.
12. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat/Pegawai LLDIKTI XIII dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pejabat/Pegawai sehubungan dengan jabatannya di LLDIKTI XIII.

C. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

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

Sumber Penyebab Benturan Kepentingan



Gambar 1.

D. Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan dan Penanganannya

Pejabat atau Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi benturan kepentingan dan penyebab potensi terjadinya benturan kepentingan. Selanjutnya, atasan atau petugas yang menerima laporan akan adanya potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Seluruh unit kerja diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon II) maupun di tingkat manajerial operasional (eselon III dan IV).

Format hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format sebagai berikut:

Tabel 1.

No.	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai yang Terkait	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan

BAB III

PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi benturan kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Pejabat/Pegawai yang dirinya 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. Untuk selanjutnya pimpinan memutuskan bahwa petugas yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, atau mengambil tindakan lain yang diperlukan terhadap penugasan yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka Pimpinan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Pejabat/Pegawai yang berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung.
3. Pejabat/Pegawai juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan Langsung atau pejabat berwenang.
4. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Pejabat/Pegawai dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Lembaga yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan benturan kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Pemimpin.
2. Partisipasi dan keterlibatan para penyelenggara negara.
3. Perhatian khusus atas hal tertentu.

4. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan.
5. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pemantauan dan Evaluasi.

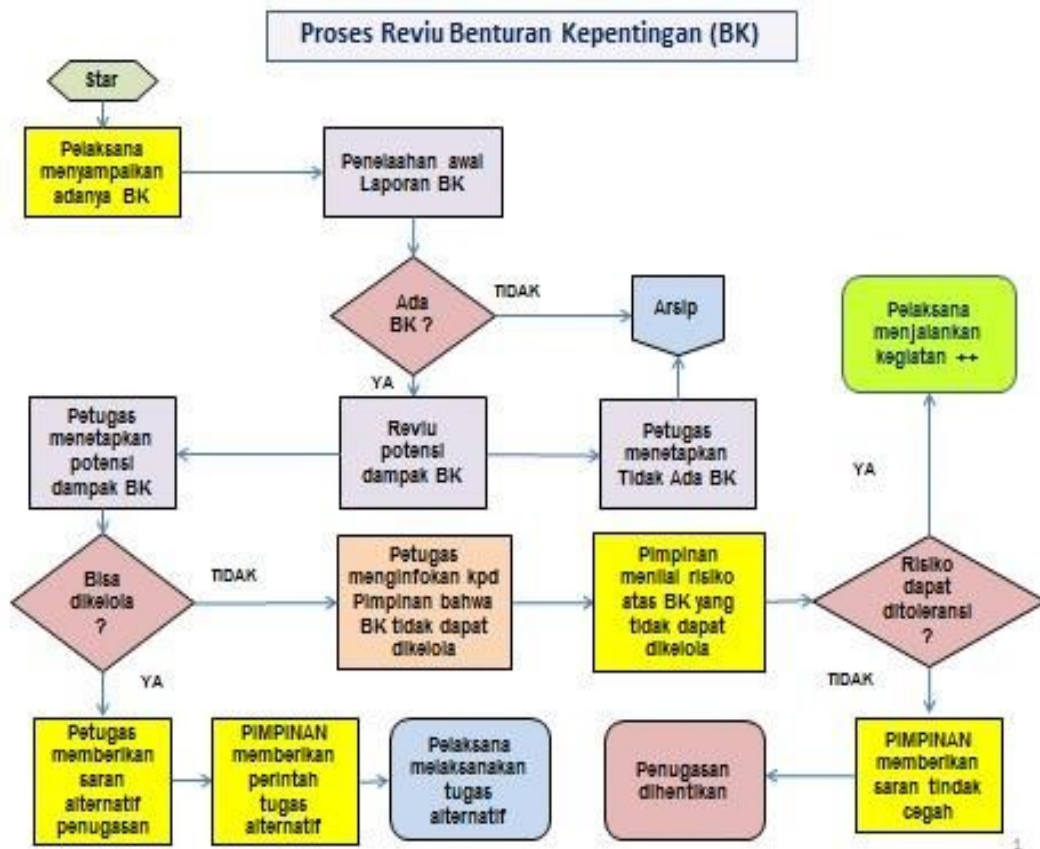
C. Mekanisme Penanganan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pejabat/Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung atau Petugas yang melakukan reuiu potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung.

Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:



Gambar 2.

Penjelasan proses pelaporan dan revidi atas laporan Benturan Kepentingan:

Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu;

Selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan penelaahan awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;

Atasan langsung atau petugas penelaah meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya atasan langsung atau petugas penelaah melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan/dikelola;

Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;

Pimpinan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikelola. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;

Selanjutnya Pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan Pimpinan dimonitor pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran /*Whistle Blowing System*

Pelaporan melalui *Whistleblowing System* (WBS) dilakukan apabila pelapor adalah Pejabat/Pegawai atau pihak-pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di LLDIKTI XIII. Pelapor menggunakan fasilitas WBS yang ada di Aplikasi LAPOR atau email.

D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

Setiap Pejabat/Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB
IV
PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN
KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pejabat/Pegawai LLDIKTI XIII ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

1. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, yang mengatur larangan berikut:
 - a. **Dilarang** ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
 - b. **Dilarang** memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Lembaga;
 - c. **Dilarang** memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - d. **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
 - e. **Dilarang** menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - f. **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pejabat/Pegawai dan atau di luar Lembaga;
 - g. **Dilarang** menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
 - h. **Dilarang** bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Lembaga;
 - i. **Dilarang** bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Lembaga;
 - j. **Dilarang** memanfaatkan informasi dan data rahasia Lembaga/Negara untuk kepentingan di luar Lembaga.
 - k. **Dilarang** baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di Lembaga, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

2. Pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP)

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran Prosedur Operasi Standar (SOP). Dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

3. Pengungkapan/Deklarasi/Pelaporan adanya Benturan Kepentingan

Kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Benturan Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan adanya Benturan Kepentingan tersebut.

4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

Setiap pejabat atau penyelenggara negara dan pegawai wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Di samping itu setiap pejabat harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Para Pejabat diwajibkan melaksanakan fungsi pembinaan kepada para Pegawai di lingkungan unit kerja dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan atasan langsung dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan potensi Benturan Kepentingan.

5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan

Penyelenggara Negara wajib menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme benturan kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang wajib dikedepankan.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi atas Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Masing-masing unit kerja melakukan evaluasi internal secara berkala dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Satuan Pengendalian Internal melaksanakan monitoring untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini. Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tujuan

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

2. Sasaran

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

3. Pendekatan yang Digunakan

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

4. Waktu dan Jadwal

Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan berasal dari SPI.

5. Pelaporan

Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di LLDIKTI XIII sekurang-kurangnya menyajikan informasi mengenai:

- a. Apakah unit kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?;
- b. Apakah unit kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?;
- c. Apakah unit kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?;
- d. Apakah unit kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?;
- e. Apakah unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?

SPI menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan dalam bentuk Laporan dan disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan.