



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
NOMOR 31 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Universitas Negeri Semarang diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*);
- b. bahwa untuk menyeragamkan penafsiran mengenai benturan kepentingan, perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan di Lingkungan Universitas Negeri Semarang;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Universitas Negeri Semarang;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara 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 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);
5. 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);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5500);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
9. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 23 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Semarang;
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 49 Tahun 2016 tentang Statuta Universitas Negeri Semarang;
11. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi;
12. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 260/MPK.A4/KP/2014 tentang Pengangkatan Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. sebagai Rektor Universitas Negeri Semarang Periode Tahun 2014-2018;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Semarang, yang selanjutnya disebut UNNES, adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Benturan Kepentingan adalah situasi atau kondisi dimana Pegawai UNNES 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 tersebut yang dapat merugikan bagi UNNES.

3. pejabat adalah pejabat struktural atau pejabat yang mempunyai wewenang mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya.
4. Pegawai adalah aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja di UNNES.
5. Unit Kerja adalah Unit Kerja di lingkungan UNNES.
6. Tim Penanganan Pelaporan Pelanggaran yang selanjutnya disebut TP3 adalah tim yang bertugas menangani dan menindaklanjuti atas adanya dugaan pelanggaran yang dilaporkan oleh pelapor.
7. Rektor adalah Rektor UNNES.
8. Menteri adalah Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan UNNES merupakan kerangka acuan bagi Pegawai UNNES untuk memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan bertujuan untuk:

- a. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi atau kondisi Benturan Kepentingan;
- b. meningkatkan pelayanan publik yang mengutamakan kepentingan umum;
- c. mencegah terjadinya kerugian negara;
- d. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan;
- e. meningkatkan integritas;
- f. meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang bersih dan berwibawa.

Pasal 4

- (1) Setiap Pegawai UNNES harus menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.
- (2) Atasan langsung Pejabat dan/atau Pegawai di setiap tingkatan harus melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan berdasarkan peraturan ini.
- (3) Seluruh pimpinan Unit Kerja harus melakukan identifikasi terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Unit Kerja masing-masing.
- (4) Pimpinan Unit Kerja menyusun strategi penanganan Benturan Kepentingan di Unit Kerja masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan ini, kode etik yang berlaku bagi pegawai UNNES, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing Unit Kerja.

BAB II

BENTUK, JENIS, DAN SUMBER BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 5

Bentuk Benturan Kepentingan meliputi:

- a. penerimaan gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- b. penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;

- c. penggunaan informasi jabatan yang bersifat rahasia untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. proses pengawasan yang tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- e. penyalahgunaan kewenangan dalam jabatan;
- f. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- g. pemberian akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.

Pasal 6

Jenis Benturan Kepentingan meliputi:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/pengaruh dari Pejabat yang tidak sesuai norma, standar, dan prosedur serta tidak profesional;
- d. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. pengawas menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
- i. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
- j. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain.

Pasal 7

Sumber Benturan Kepentingan dapat berupa:

- a. penyalahgunaan kewenangan dalam jabatan;
- b. perangkapan jabatan;
- c. hubungan afiliasi;
- d. gratifikasi;
- e. kelemahan sistem organisasi.

BAB III PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 8

Setiap Pegawai UNNES dilarang:

- a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya benturan kepentingan;
- b. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara;
- c. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset barang milik negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- e. menerima, memberi, menjanjikan hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;

- f. mengizinkan mitra usaha atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai UNNES;
- g. menerima pengembalian kelebihan pembayaran (*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. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan UNNES;
- i. sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di lingkungan UNNES, baik langsung maupun tidak langsung, yang pada saat dilaksanakan perbuatan untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

Pasal 9

- (1) Seluruh Pegawai harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku, dan tindakan yang dapat mengakibatkan terjadinya benturan kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.
- (2) Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai UNNES harus mendasarkan diri pada:
 - a. ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. kode etik yang berlaku bagi pegawai UNNES;
 - c. prinsip pelayanan prima;
 - d. tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi/golongan;
 - e. tidak dipengaruhi hubungan afiliasi.

Pasal 10

- (1) Setiap tugas dan tanggung jawab Pegawai yang berpotensi adanya benturan kepentingan, wajib dilakukan upaya pencegahan.
- (2) Pimpinan Unit Kerja bertanggung jawab melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pelaksanaan pencegahan benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di masing-masing Unit Kerja.
- (3) Pelaksanaan hasil pencegahan benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Rektor secara periodik melalui Tim Penanganan Pelaporan Pelanggaran (TP3).
- (4) Pelaksanaan hasil pencegahan benturan kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan Rektor kepada Menteri secara periodik setiap semester melalui Sekretaris Jenderal.

BAB IV PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 11

- (1) Pegawai UNNES yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Laporan atau keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada TP3 secara langsung maupun tidak langsung dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
- (3) Apabila hasil dari pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak benar, keputusan dan/atau tindakan Pejabat yang dilaporkan dinyatakan tetap berlaku.

- (4) Apabila hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) benar, dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut.
- (5) Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal.

Pasal 12

- (1) Pegawai UNNES yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan, wajib melaporkan kepada TP3 dengan menyampaikan surat pernyataan potensi benturan kepentingan.
- (2) Pegawai UNNES atau pihak-pihak lainnya yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya benturan kepentingan, dapat melaporkan melalui mekanisme Sistem Pelaporan Pelanggaran.
- (3) Mekanisme penanganan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Rektor.

Pasal 13

Dalam situasi benturan kepentingan agar tidak mengarah pada penyimpangan atau korupsi, kolusi, dan nepotisme, Pegawai UNNES dapat melakukan tindakan:

- a. pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi;
- b. penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan;
- c. membatasi akses informasi;
- d. mutasi;
- e. pengalihan tugas dan tanggungjawab;
- f. pengunduran diri dari jabatan.

Pasal 14

Setiap Pegawai UNNES yang terbukti melakukan benturan kepentingan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 15

TP3 melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan ketentuan dan kebijakan mengenai penanganan benturan kepentingan secara berkala.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 4 Juli 2017

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

Kepala BUHK
dan Kepala Bagian
Hukum dan Kepegawaian

REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG,

TTD

FATHUR ROKHMAN

Mulyo Widodo, S.Pd., M.M.
196702101990031002

