

**PERATURAN DIREKTUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS
NOMOR 200 TAHUN 2017**

TENTANG

**PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG**



*V.S. Peraturan tentang
kepentingan*

PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG

TAHUN 2017



**PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG**

Jl. Raya Pancasan – Ajibarang Kode Pos 53163
Telp. (0281) 6570004 Fax (0281) 6570005
E-mail : rsudajibarang@banyumaskab.go.id

**PERATURAN DIREKTUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS**

NOMOR 200 TAHUN 2017

TENTANG

**PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi di lingkungan RSUD Ajibarang melalui gratifikasi, perlu disusun pedoman untuk mencegah dan menangani terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang ;
- b. bahwa untuk memberikan pemahaman yang seragam dalam penanganan benturan kepentingan, perlu disusun pedoman untuk mencegah dan menangani terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang ;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Direktur tentang pedoman untuk mencegah dan menangani terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 1999, 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 Tahun 2009 Nomor 112 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);

9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
12. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
13. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 tahun 2007 Pedoman Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum ;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2016 Nomor 1 Seri D);
16. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 10 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2011 Nomor 10) ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG KABUPATEN BANYUMAS TENTANG PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG

Pasal 1

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan RSUD Ajibarang, yang selanjutnya disebut dengan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan adalah pedoman bagi pegawai di lingkungan RSUD Ajibarang, untuk memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur ini.

Pasal 3

- (1) Setiap Pegawai harus mentaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.**
- (2) Setiap Pegawai yang menghadapi situasi atau kondisi benturan kepentingan harus melaporkan keadaan tersebut kepada atasan langsung.**
- (3) Setiap Pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran atas Peraturan Direktur ini wajib melaporkan pelanggaran tersebut kepada Direktur.**

Pasal 4

- (1) Pimpinan Unit kerja di lingkungan RSUD Ajibarang wajib melakukan:**
 - a. identifikasi potensi benturan kepentingan dan merancang kegiatan penanganannya; dan**
 - b. monitoring dan evaluasi internal secara berkala setiap triwulan terhadap hasil identifikasi benturan kepentingan;**
- (2) Identifikasi potensi benturan kepentingan, monitoring dan evaluasi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara berkala kepada Direktur.**

Pasal 5

Identifikasi Benturan Kepentingan dan kegiatan penanganannya didokumentasikan sesuai ketentuan Peraturan Direktur ini.

Pasal 6

Peraturan Direktur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Ditetapkan di : Ajibarang
pada tanggal : 2 Oktober 2017

**DIREKTUR RSUD AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS**



DANI ESTI NOVIA

LAMPIRAN
PERATURAN DIREKTUR RSUD
AJIBARANG
NOMOR 200 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN
DILINGKUNGAN RSUD AJIBARANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

RSUD Ajibarang 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 profesional, integritas, kredibilitas, komitmen mutu, inovatif, dan responsif.

Dalam membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam proses bisnisnya, RSUD Ajibarang 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.

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, RSUD Ajibarang menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan pada unit organisasi maupun Pegawai di lingkungan RSUD Ajibarang. Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan Benturan Kepentingan akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dengan didasari etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan RSUD Ajibarang maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Peraturan Direktur RSUD Ajibarang tentang Pedoman

Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan RSUD Ajibarang, yang dipadukan dengan nilai-nilai organisasi RSUD Ajibarang.

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

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan RSUD Ajibarang.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi Unit Kerja dan Pegawai di lingkungan RSUD Ajibarang dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Benturan Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Unit Kerja dan Pegawai di lingkungan RSUD Ajibarang :
 - a. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengetahui, mencegah, dan mengatasi situasi perbuatan Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
 - b. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
 - c. Menegakkan integritas.
 - d. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

1. Pegawai RSUD Ajibarang yang selanjutnya disebut Pegawai adalah calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai lainnya yang digaji bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Rumah Sakit.
2. Atasan Langsung bagi Pegawai yang selanjutnya disebut Atasan adalah pejabat setingkat eselon III dan IV di lingkungan RSUD Ajibarang.
3. Pihak Ketiga adalah orang-perseorangan atau korporasi atau badan hukum atau instansi atau lembaga lainnya.

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

A. Pengertian

Benturan Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintah 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 sering pula dimaknai sebagai konflik kepentingan (*conflict of interest*).

B. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

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

1. Situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah, cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan Pemberi.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan dan/atau aset RSUD Ajibarang untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dan/atau rahasia RSUD Ajibarang dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Situasi perangkapan jabatan di internal atau eksternal RSUD Ajibarang yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Situasi dimana 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 keputusan/kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
8. Situasi bekerja di luar pekerjaan pokoknya.
9. Situasi yang memungkinkan penyalahgunaan wewenang.

10. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa.
11. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pegawai sehubungan dengan jabatannya.

C. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Benturan Kepentingan antara lain:

1. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya.
2. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi.
3. Kepentingan pribadi (*vested interest*), yaitu keinginan/kebutuhan Pegawai mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
4. Perangkapan jabatan, yaitu Pegawai memegang jabatan lain di internal atau eksternal RSUD Ajibarang yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga terdapat potensi tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
5. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai dengan Pihak Ketiga, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.

BAB III

IDENTIFIKASI BENTURAN KEPENTINGAN

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 menerima laporan akan adanya potensi terjadinya Benturan Kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi Benturan Kepentingan dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Pegawai yang berpotensi menghadapi Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya dan/atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut.

Seluruh Unit Kerja wajib melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan tiap semester yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi maupun di tingkat manajerial operasional . Namun apabila terdapat perubahan identifikasi potensi benturan kepentingan pada tahun berjalan agar segera dilaporkan.

Hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan disampaikan kepada Direktur dan dituangkan dalam format terlampir pada Sub Lampiran 1.

Contoh hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan di lingkungan RSUD Ajibarang terlampir pada Sub Lampiran 2.

BAB IV

PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi Benturan Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

1. 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. Selanjutnya Atasan memutuskan bahwa Pegawai yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan agar tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian risiko oleh Atasan disimpulkan bahwa risiko dapat diterima, maka Atasan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. 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 dan Direktur RSUD Ajibarang.
3. Pegawai juga wajib membuat dan menyampaikan 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.

Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan dituangkan dalam format terlampir pada Sub Lampiran 3.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Atasan.
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 Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan dan Direktur RSUD Ajibarang

Pelaporan melalui Atasan dan Direktur, apabila pelapor adalah 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 dan Direktur. Prosedur penanganan Benturan Kepentingan sebagai berikut:

- a. Pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan dan Direktur RSUD Ajibarang. Selanjutnya Atasan melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan.
- b. Selanjutnya Atasan meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian Atasan melakukan analisis dapat atau tidaknya Benturan Kepentingan dikendalikan/dikelola.
- c. Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka Atasan melakukan tindakan pencegahan yang diperlukan.
- d. Namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan, maka Atasan wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang didalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikendalikan.
- e. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat atau tidak dapat ditoleransi.

Selanjutnya Atasan memberikan putusan tindakan pencegahan penanganan potensi Benturan Kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah dilaksanakan wajib dimonitor pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* (WBS)

Pelaporan melalui WBS dilakukan apabila pelapor adalah Pegawai atau Pihak Ketiga yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di RSUD Ajibarang. Pelapor menggunakan fasilitas WBS yang ada dalam situs RSUD Ajibarang.

D. Sanksi terhadap Benturan Kepentingan

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

BAB V

PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Benturan Kepentingan pada Pegawai ditempuh upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:

A. Pemutakhiran Kode Etik, yang mengatur larangan berikut:

1. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan.
2. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau Pihak Ketiga dibebankan pada RSUD Ajibarang.
3. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan.
4. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
5. 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.
6. Dilarang mengizinkan Pihak Ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai.
7. Dilarang menerima *refund* atau keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari Pihak Ketiga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan.
10. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di RSUD Ajibarang.
11. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia RSUD Ajibarang untuk kepentingan di luar RSUD Ajibarang.
12. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di RSUD Ajibarang, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama.

B. Pemutakhiran *Standard Operating Procedure* (SOP)

Upaya pencegahan terjadinya Benturan Kepentingan yang disebabkan oleh kelemahan sistem dapat dilakukan dengan pemutakhiran SOP. Dengan pemutakhiran SOP diharapkan dapat mengantisipasi dan dapat memberikan

arahan baku langkah-langkah yang perlu dilakukan jika dihadapkan pada Benturan Kepentingan.

C. Laporan 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.

Unit Kerja wajib menyampaikan Laporan Benturan Kepentingan kepada Tim Penanganan Benturan Kepentingan tiap semester atau tiap saat ketika terjadi Benturan Kepentingan.

Format Laporan Benturan Kepentingan dituangkan dalam format terlampir pada Sub Lampiran 4.

D. Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

Pegawai wajib menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Pegawai lainnya. Disamping itu, Pegawai harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Atasan wajib melaksanakan fungsi pembinaan kepada Pegawai di lingkungan Unit Kerjanya dalam rangka penanganan Benturan Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan Atasan dalam rangka upaya mencegah terjadinya Benturan Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan Benturan Kepentingan.

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

Pegawai 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 VI

MONITORING DAN EVALUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi Benturan Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan. Unit Kerja wajib melakukan monitoring dan evaluasi internal tiap semester dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Laporan monitoring dan evaluasi internal bagi Unit Kerja dilakukan berdasarkan daftar isi terlampir pada Sub Lampiran 4.

Manajemen Rumah Sakit melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh Unit Kerja untuk mengetahui efektivitas implementasi pedoman ini.

Dalam rangka kendali mutu hasil monitoring perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

A. 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.

B. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya Benturan Kepentingan yang dihadapi Unit Kerja.

C. 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.

D. Waktu dan Jadwal

Monitoring penanganan Benturan Kepentingan dilaksanakan tiap triwulan. Tim monitoring penanganan Benturan Kepentingan adalah Inspektorat Kabupaten Banyumas.

E. Pelaporan

Laporan hasil monitoring atas penanganan Benturan Kepentingan di Unit Kerja sekurang-kurangnya menyajikan informasi mengenai:

1. Apakah Unit Kerja telah melaksanakan identifikasi/pemetaan Benturan Kepentingan dan merumuskan prosedur penanganannya?
2. Apakah Unit Kerja telah melaksanakan sosialisasi terkait dengan hasil identifikasi Benturan Kepentingan dan prosedur penanganannya kepada Pegawai di lingkungannya?
3. Apakah Unit Kerja telah mengimplementasikan hasil identifikasi Benturan Kepentingan beserta prosedur penanganannya?
4. Apakah Unit Kerja telah melakukan evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?
5. Apakah Unit Kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi internal atas penanganan Benturan Kepentingan?

Tim Penanganan benturan kepentingan menyusun laporan hasil monitoring penanganan Benturan Kepentingan. Laporan tersebut disampaikan kepada Direktur.

DIREKTUR RSUD AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS



DANI ESTI NOVIA

Sub Lampiran 1

Hasil Identifikasi Potensi Benturan

Kepentingan Unit Kerja :

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

Sub Lampiran 2

**Contoh Hasil Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan
di Lingkungan RSUD AJIBARANG**

No.	Nama Pegawai yang terkait	Jabatan Pegawai yang terakit	Uraian Benturan Kepentingan	Penyebab	Prosedur Penanganan/Pencegahan
1.	Cici	Pejabat Struktural/Pejabat Fungsional	Bekerja di bagian keuangan, sebagai pejabat penatausahaan keuangan.	a. Hubungan afiliasi b. Vested interest c. Penyalahgunaan wewenang	a. Membuat surat pernyataan potensi benturan kepentingan b. Menyampaikan surat pernyataan potensi benturan kepentingan kepada atasan dan Direktur c. Mengundurkan diri dari jabatan d. Menyampaikan surat pengunduran diri kepada atasan
2.	Ati	Pejabat Struktural/Pejabat Fungsional	Bekerja di bidang penunjang dan sebagai PPTK.	a. Hubungan afiliasi b. Vested interest c. Penyalahgunaan wewenang	a. Membuat surat pernyataan potensi benturan kepentingan b. Menyampaikan surat pernyataan potensi benturan kepentingan kepada atasan dan Direktur c. Mengundurkan diri dari jabatan d. Menyampaikan surat pengunduran diri kepada atasan
3.	Widi	Pejabat Struktural/Pejabat Fungsional	Bekerja di bidang pelayanan sebagai PPKom.	a. Hubungan afiliasi b. Vested interest c. Penyalahgunaan wewenang	a. Membuat surat pernyataan potensi benturan kepentingan b. Menyampaikan surat pernyataan potensi benturan kepentingan kepada atasan dan Direktur c. Mengundurkan diri dari jabatan d. Menyampaikan surat pengunduran diri kepada atasan
4.	Tanti	Bendahara pengeluaran	Bekerja di bagian keuangan, melaksanakan transaksi keuangan, pembayaran gaji pegawai.	Keterbatasan SDM	Penggantian pegawai/pemisahan fungsi

SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Kepada Yth.:

DIREKTUR RSUD AJIBARANG

Di

AJIBARANG

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :

NIP :

Jabatan :

Pangkat/Golongan :

Unit Kerja :

menyatakan bahwa untuk menjaga profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas di RSUD Ajibarang, saya menyatakan ada/tidak adanya*) potensi benturan kepentingan (*conflict of interest*) berupa:

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

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

.....
.....

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

....., 20...

Nama.....

NIP.

Laporan Benturan Kepentingan

Kepada Yth.

DIREKTUR RSUD AJIBARANG

di

AJIBARANG

Merujuk pada Peraturan Direktur RSUD Ajibarang tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan RSUD Ajibarang, berikut disampaikan Laporan Benturan Kepentingan:

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Uraian Benturan :
Kepentingan :
Penyebab :
Prosedur :
Penanganan/Pencegahan :

Atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Kepala Unit Kerja/Instalasi

....., 20...

Pelapor,

Nama.....

NIP.

Nama.....

NIP.

Sub Lampiran 5

**DAFTAR ISI LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI INTERNAL BAGI
UNIT KERJA**

COVER

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Peraturan Perundang-undangan yang terkait

BAB II MONITORING PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN 2.1

Pencapaian Tahun N - 1

- 2.2 Pencapaian Semester I Tahun N
- 2.3 Pencapaian Semester II Tahun N
- 2.4 Resume Pencapaian Tahun N - 1 dan Tahun N

BAB III ANALISIS DAN EVALUASI

- 3.1 Analisis
- 3.2 Kendala
- 3.3 Evaluasi

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

- 4.1 Kesimpulan
- 4.2 Saran
- 4.3 Rencana Tindak Lanjut