



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Jl. Willem Iskandar Psr. V Medan Estate- Medan20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618754, Fax. (061) 6614002 6613319
Laman : www.unimed.ac.id

PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

NOMOR 0005 TAHUN 2021

TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MEDAN,

- Mengingat : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi dalam meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Universitas Negeri Medan diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*);
- b. bahwa keseragaman pemahaman mengenai benturan kepentingan sangat penting untuk menyeragamkan penafsiran mengenai benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Negeri Medan tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Universitas Negeri Medan;

- Menimbang : 1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 148 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Medan;
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 96 Tahun 2016 tentang Statuta Universitas Negeri Medan;
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
12. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 362/KMK.05/2018 tanggal 2 Mei 2018 tentang Penetapan Universitas Negeri Medan pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
13. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 29291/M/KP/2019 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Medan Periode Tahun 2019-2023.

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Medan yang selanjutnya disebut UNIMED adalah Perguruan Tinggi Negeri 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.
2. Rektor adalah Rektor UNIMED.
3. Pegawai adalah aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja di lingkungan UNIMED.
4. Pejabat adalah pegawai yang diberi tugas tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mempunyai wewenang mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya.
5. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya yang dapat merugikan bagi Universitas Negeri Medan.
6. Pengungkapan (disclosure) adalah upaya yang dilakukan pegawai untuk menunjukkan adanya potensi terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan dalam pengambilan suatu kebijakan atau keputusan.
7. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
8. Unit Kerja adalah unit kerja di lingkungan Universitas Negeri Medan sesuai dengan Organisasi dan Tata Kerja UNIMED.

BAB II RUANG LINGKUP DAN TUJUAN

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan kepentingan di Lingkungan Universitas Negeri Medan merupakan kerangka acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Universitas Negeri Medan 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; dan
- f. Meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang bersih dan berwibawa.

Pasal 4

- (1) Setiap pegawai Universitas Negeri Medan 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 satuan kerja menyusun strategi penanganan Benturan Kepentingan di satuan kerja masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan ini, kode etik masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan ini, kode etik yang berlaku bagi pegawai UNIMED, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing satuan kerja.

BAB III 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; dan
- 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; dan
- j. Melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain.

Pasal 7

Sumber Benturan Kepentingan dapat berupa:

- a. Penyalahgunaan kewenangan dalam jabatan;
- b. Perangkap jabatan;
- c. Hubungan afiliasi;
- d. Gratifikasi; dan
- e. Kelemahan sistem organisasi.

BAB IV
PENCEGAHAN BENTURAN KEPENTINGAN
Pasal 8

Setiap Pegawai UNIMED 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. Mengijinkan mitra usaha atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai;
- 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 UNIMED; dan
- i. Sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di lingkungan UNIMED, 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 pejabat dan 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 UNIMED harus mendasarkan diri pada:
 - a. Ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Kode etik yang berlaku bagi pegawai UNIMED;

- c. Prinsip pelayanan prima;
- d. Tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi/golongan; dan
- e. Tidak dipengaruhi hubungan afiliasi.

Pasal 10

- (1) Setiap tugas dan tanggung jawab pejabat dan 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 Komite Kerja Pencegahan dan Penanganan Benturan Kepentingan.

BAB V

TIM PENCEGAHAN DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Bagian Kesatu

Tugas dan Wewenang

Pasal 11

Tugas dan wewenang Komite Kerja Pencegahan dan Penanganan Benturan Kepentingan yang selanjutnya disebut Komite diantaranya yaitu:

- a. Menyusun strategi penghindaran Benturan Kepentingan;
- b. Penyebarluasan strategi penghindaran Benturan Kepentingan;
- c. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan ketentuan dan kebijakan mengenai penanganan Benturan Kepentingan secara berkala;
- d. Menyimpan dan bertanggungjawab dalam rahasia jabatannya termasuk formulir pengungkapan Benturan Kepentingan;
- e. Memberikan rekomendasi penanganan terhadap pengungkapan Benturan Kepentingan; dan
- f. Memeriksa, mengungkapkan dan melaporkan Benturan Kepentingan.

Bagian Kedua

Keanggotaan dan Pemilihan

Pasal 12

- (1) Komite berjumlah 7 (tujuh) orang, yang terdiri dari Ketua merangkap anggota, Sekretaris (unsur Satuan Pengawas Internal) merangkap anggota, 5 orang anggota yang ditunjuk oleh Rektor.

- (2) Masa jabatan Komite selama 1 (satu) tahun dan dapat diangkat kembali.
- (3) Dalam hal-hal tertentu, Rektor dapat menambah jumlah anggota Komite lebih daripada jumlah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Ketiga

Anggaran

Pasal 13

Anggaran Komite dibebankan kepada DIPA UNIMED Tahun Anggaran 2021.

BAB VI

PRINSIP DASAR DAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 14

Bagian Kesatu

Prinsip Dasar Penanganan Benturan Kepentingan

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

- a. Mengutamakan kepentingan publik;
- b. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan;
- c. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan;
- d. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.

Bagian Kedua

Penanganan Benturan Kepentingan

Pasal 15

- (1) Pejabat dan/atau pegawai 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 atasan langsung, Komite dan/atau ke Sistem Pengaduan Masyarakat secara tertulis dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.
- (3) Atasan langsung atau salah satu anggota Komite menguji kebenaran laporan tersebut paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya laporan.

- (4) Apabila hasil dari pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ternyata tidak benar, laporan yang disampaikan sebagaimana ayat (1) dinyatakan tidak berlaku.
- (5) Apabila hasil dari pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ternyata benar, maka Komite melakukan rapat untuk mengidentifikasi dan menganalisis benturan kepentingan.
- (6) Komite dapat memanggil para pihak yang terkait dengan benturan kepentingan.
- (7) Setelah Komite mendapatkan cukup keterangan, maka Komite melakukan rapat untuk menyusun laporan rekomendasi kepada Rektor.
- (8) Hasil rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) dapat digunakan oleh Rektor untuk mengambil keputusan.
- (9) Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8) dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal.

BAB VII

PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*)

Pasal 16

- (1) Pelaporan atau penyertaan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai pejabat;
- (2) Setiap pejabat dan/atau pegawai wajib melakukan pengungkapan untuk menghindari Benturan Kepentingan kepada Komite.
- (3) Pengungkapan sebagaimana pada ayat (1) dilakukan pada awal dan akhir penerimaan suatu jabatan atau tugas dan tanggung jawab yang berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan.
- (4) Pengungkapan kepada Komite dilakukan dengan mengisi formulir pengungkapan.
- (5) Formulir pengungkapan sebagaimana pada ayat (3) paling sedikit memuat:
 - a. Identitas diri dan keluarga sampai derajat ketiga ke atas dan ke samping;
 - b. Data perpajakan;
 - c. Harta kekayaan, hutang piutang, pengeluaran, dari sumber pemasukan;
 - d. Jabatan atau posisi di lembaga/organisasi lain; dan
 - e. Potensi Benturan Kepentingan yang dapat muncul lainnya.

- (6) Apabila penerimaan suatu jabatan atau wewenang serta tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlangsung untuk masa jabatan lebih dari 2 (dua) tahun, setiap pegawai wajib melakukan pembaruan formulir pengungkapan paling lambat 2 (dua) tahun sekali.
- (7) Formulir pengungkapan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan rahasia jabatan.
- (8) Pembocoran rahasia jabatan berkonsekuensi pada sanksi sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Pasal 17

- (1) Setiap pejabat dan/atau pegawai pada unit kerja yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan dapat pula melapor kepada Komite;
- (2) Surat pernyataan potensi Benturan Kepentingan yang ditandatangani oleh pegawai pada unit kerja wajib diserahkan oleh atasannya kepada Komite;
- (3) Pengungkapan yang dilakukan dengan melakukan pengisian formulir paling sedikit memuat:
 - a. Rincian keputusan, tindakan, dan/atau penerimaan suatu jabatan serta tanggung jawab;
 - b. Afiliasi keluarga, bisnis, politik, organisasi, dan keterkaitan lainnya yang berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan;
 - c. Potensi keuntungan pribadi yang dapat diperoleh dari keputusan, tindakan, dan/atau penerimaan suatu jabatan; dan
 - d. Potensi Benturan Kepentingan yang dapat muncul lainnya
- (4) Pejabat dan/atau pegawai pada unit kerja atau pihak-pihak lainnya yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan, dapat melaporkan melalui mekanisme penanganan pengaduan sebagaimana dimaksud pada pasal 15.

Pasal 18

- (1) Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang pegawai UNIMED berada dalam situasi benturan kepentingan:
 - a. Pengurangan (divestasi) kepentingan pribadi pegawai dalam jabatannya;
 - b. Penarikan diri (recusal) dari proses pengambilan keputusan;
 - c. Membatasi akses informasi;
 - d. Mutasi pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;

- e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab pegawai yang bersangkutan;
 - f. Pengunduran diri pegawai dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan;
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai langkah lanjutan setelah pegawai UNIMED melaporkan situasi benturan kepentingan yang dihadapinya.

Pasal 19

- (1) Pejabat dan/atau pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan, wajib melaporkan kepada pimpinan unit kerja dengan menyampaikan surat pernyataan potensi Benturan Kepentingan;
- (2) Selain pada pimpinan satuan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaporan pelanggaran benturan kepentingan dapat disampaikan kepada Komite.

BAB VIII

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Pimpinan unit kerja melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan ketentuan dan kebijakan mengenai penanganan Benturan Kepentingan secara berkala;
- (2) Pemantauan dan evaluasi mengenai penanganan Benturan Kepentingan secara berkala dilakukan oleh Komite.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Rektor ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 APR 2021

REKTOR,



SYAMSUL GULTOM
NIP 197605132000121003