SALINAN

PERATURAN REKTOR
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA
NOMOR 7 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL
VETERAN JAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tata kelola, pelaksanaan tugas dan fungsi UPN Veteran Jakarta perlu mengatur mengenai penanganan konflik kepentingan;
b. bahwa untuk penanganan mengenai Konflik Kepentingan di Lingkungan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta perlu diatur dalam Peraturan Rektor;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu penetapan Peraturan Rektor Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5336);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74);
4. 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 5500);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Sanksi Administratif Kepada Pejabat Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 230);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);

7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 242);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
9. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 41 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1798);
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2015 tentang Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1985);
11. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 87 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1924);
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
13. Peraturan Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pengendalian Gratifikasi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UPN VETERAN JAKARTA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA.

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang selanjutnya disingkat UPN Veteran Jakarta.
2. Konflik Kepentingan adalah situasi di mana pejabat/pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat memengaruhi substansi keputusan dan/atau tindakannya.
3. Pejabat adalah pejabat struktural atau pejabat dengan tugas tambahan 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 lingkungan Universitas.

Pasal 2

Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Universitas merupakan kerangka acuan bagi pegawai Universitas untuk memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Pedoman penanganan konflik kepentingan bertujuan untuk:

a. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi atau kondisi Konflik 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 pemerintahan yang bersih dan berwibawa;

Pasal 4

(1) Setiap pegawai di lingkungan Universitas harus menaati Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan.
(2) Atasan langsung Pejabat dan/atau Pegawai di setiap tingkatan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik.
(3) Seluruh pimpinan sub satker harus melakukan identifikasi terhadap potensi adanya konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di sub satker masing-masing.
(4) Pimpinan sub satker menyusun strategi penanganan konflik kepentingan di sub satker masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, kode etik pegawai Universitas, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing sub satker.

Pasal 5

Pejabat/Pegawai di lingkungan Universitas yang berpotensi memiliki konflik kepentingan yaitu:

a. Rektor;
b. Wakil Rektor;
c. Kepala Biro;
d. Kepala Bagian;
e. Kepala Sub Bagian;
f. Dekan;
g. Wakil Dekan;
h. Ketua Jurusan;
i. Sekretaris Jurusan;
j. Ketua Program Studi;
k. Sekretaris Program Studi;
l. Kepala Laboratorium;
m. Kepala Lembaga;
n. Kepala Pusat;
o. Kepala UPT;
p. Satuan Pengawas Internal;

Pasal 2

Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Universitas merupakan kerangka acuan bagi pegawai Universitas untuk memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Pedoman penanganan konflik kepentingan bertujuan untuk:

a. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi atau kondisi Konflik 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 pemerintahan yang bersih dan berwibawa;

Pasal 4

(1) Setiap pegawai di lingkungan Universitas harus menaati Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan.
(2) Atasan langsung Pejabat dan/atau Pegawai di setiap tingkatan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik.
(3) Seluruh pimpinan sub satker harus melakukan identifikasi terhadap potensi adanya konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di sub satker masing-masing.
(4) Pimpinan sub satker menyusun strategi penanganan konflik kepentingan di sub satker masing-masing dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, kode etik pegawai Universitas, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing sub satker.

Pasal 5

Pejabat/Pegawai di lingkungan Universitas yang berpotensi memiliki konflik kepentingan yaitu:

a. Rektor;
b. Wakil Rektor;
c. Kepala Biro;
d. Kepala Bagian;
e. Kepala Sub Bagian;
f. Dekan;
g. Wakil Dekan;
h. Ketua Jurusan;
i. Sekretaris Jurusan;
j. Ketua Program Studi;
k. Sekretaris Program Studi;
l. Kepala Laboratorium;
m. Kepala Lembaga;
n. Kepala Pusat;
o. Kepala UPT;
p. Satuan Pengawas Internal;

q. Pejabat Pembuat Komitmen;
r. Penyedia layanan publik;
s. Pejabat perbendaharaan;
t. Pejabat/panitia pengadaan barang/jasa;dan
u. Pejabat/panitia penerima hasil pekerjaan pengadaan barang/jasa;

Pasal 6

(1) Bentuk situasi konflik kepentingan meliputi :
   a. situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
   b. situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
   c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
   d. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
   e. situasi yang menyebabkan pejabat/pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
   f. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
   g. situasi yang menyebabkan kewenangan penilaian suatu objek;
   h. situasi yang menyebabkan adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
   i. situasi yang menyebabkan pejabat/pegawai mengerjakan tugas selain pekerjaan pokoknya; dan/atau
   j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

(2) Jenis konflik kepentingan meliputi:
   a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh hubungan dekat/ketergantungan/gratifikasi;
   b. pemberian izin yang diskriminatif;
   c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/ balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat;
   d. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
   e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
   f. penggunaan aset dan informasi rahasia UPN Veteran Jakarta untuk kepentingan pribadi;
   g. melakukan pengawasan/penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur serta kriteria;
   h. melakukan pengawasan/penilaian atas pengaruh pihak lain;
   i. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
   j. menjadi bagian dari pihak yang diawasi; dan/atau
   k. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Pasal 7

Penyebab konflik kepentingan dapat bersumber dari:

a. penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh pejabat/pegawai dalam membuat keputusan dan/atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
b. perangkapan jabatan yang dilakukan oleh pejabat/pegawai menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan/atau akuntabel;
c. hubungan afiliasi (pribadi/ras/golongan) yang dimiliki oleh seorang pejabat/pegawai dengan pihak tertentu karena hubungan darah, hubungan perkawinan, dan/atau pertemanan yang dapat memengaruhi pembuatan keputusan;
d. gratifikasi yang meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, gratifikasi seks, dan/atau fasilitas lainnya dengan tujuan tertentu; dan/atau
e. kelemahan sistem organisasi yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan pejabat/pegawai yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi.

Pasal 8

Penanganan konflik kepentingan dilakukan melalui perbaikan nilai, sistem, pribadi, dan budaya yang prinsipnya terdiri dari:

a. patuh terhadap hukum yang berlaku;
b. mengutamakan kepentingan publik;
c. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan;
d. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan; dan
e. menciptakan struktur dan budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan.

Pasal 9

Dalam hal terdapat potensi dan/atau situasi/kondisi konflik kepentingan, pejabat/pegawai dilarang:

a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya Konflik 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 konflik 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 pejabat/pegawai di lingkungan Universitas;

g. menerima pengembalian dana (*refund*) dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan;

h. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Universitas;

i. sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di lingkungan Universitas, 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 10

(1) Penanganan konflik kepentingan dapat dilakukan dengan strategi sistematis yang efektif dengan mewajibkan setiap pegawai melaksanakan kode etik pegawai di lingkungan Universitas.

(2) Penanganan konflik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan oleh atasan langsung pejabat/pegawai Universitas yaitu:

a. mempublikasikan kebijakan penanganan konflik kepentingan;

b. mengingatkan pejabat/pegawai secara berkala tentang kebijakan penanganan konflik kepentingan;

c. menginformasikan agenda kegiatan yang akan diadakan supaya pejabat/pegawai dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan;

d. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui; dan/atau

e. memberikan bimbingan untuk mengatasi situasi konflik kepentingan.

Pasal 11

(1) Penanganan konflik kepentingan yang sedang dialami Pejabat/Pegawai dilakukan dengan cara penyelesaian secara integratif dengan melibatkan pihak-pihak yang terlibat konflik.

(2) Penanganan konflik kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan oleh atasan langsung pejabat/pegawai yaitu:

a. menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan konflik kepentingan;

b. mengumpulkan fakta-fakta yang akurat dan lengkap untuk menyelesaikan konflik kepentingan;

c. menganalisis dan memutuskan pemecahan konflik kepentingan secara adil;

d. menjamin pelaksanaan disiplin pegawai; dan/atau

e. mengawasi akibat dari keputusan yang dibuat.

Pasal 12

Mekanisme laporan konflik kepentingan yang telah terjadi namun belum diketahui dan/atau dilaporkan yaitu:

a. menyediakan kotak saran sebagai sarana komunikasi dengan atasan langsung apabila terjadi ketidak adilan; dan
b. menyediakan konsultan kepegawaian yang ahli di bidang psikologi.

Pasal 13

(1) Masyarakat dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan konflik kepentingan pejabat/pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
(2) Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat/pegawai.
(3) Pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dilindungi dan dirahasiakan dan melampirkan bukti relevan.
(4) Atasan langsung pejabat/pegawai tersebut memeriksa kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya laporan masyarakat.
(5) Atasan langsung pejabat/pegawai wajib memberitahukan hasil pemeriksaan laporan kepada pemohon dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak permohonan keputusan dan/atau tindakan diajukan.
(6) Apabila hasil pemeriksaan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan diterima.
(7) Apabila hasil pemeriksaan laporan sebagaimana ayat (5) tidak memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan ditolak.
(8) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut benar maka keputusan dan/atau tindakan pejabat/pegawai yang dilaporkan perlu ditinjau kembali
(9) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut tidak benar, maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut dinyatakan tidak berlaku oleh atasan langsung pejabat/pegawai tersebut.

Pasal 14

(1) Unit Pengendalian Konflik Kepentingan (UPKK) dibentuk oleh Rektor.
(2) Unit Pengendalian Konflik Kepentingan (UPKK) berfungsi untuk menindaklanjuti hasil laporan masyarakat atas adanya dugaan konflik kepentingan di lingkungan Universitas.
(3) Organ Unit Pengendalian Konflik Kepentingan (UPKK) terdiri atas:
    a. ketua;
    b. wakil ketua;
    c. sekretaris; dan
    d. anggota.

Pasal 15

(1) UPKK sebagaimana dimaksud pasal 14 berfungsi sebagai Unit Pelayanan Pengendalian Konflik Kepentingan.
(2) Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), UPKK mempunyai tugas memproses laporan dari atasan langsung pejabat/pegawai atas adanya dugaan konflik

kepentingan di lingkungan Universitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) UPKK melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya konflik kepentingan.

Pasal 16

(1) Pejabat/pegawai melaporkan konflik kepentingan yang dihadapi kepada atasan langsung pejabat/pegawai Universitas.

(2) Atasan langsung pejabat/pegawai Universitas setelah menerima laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan tindakan:
   a. pengurangan kepentingan pribadi pejabat/pegawai dalam amanah tugas yang diembannya;
   b. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana pejabat/pegawai terlibat di dalamnya;
   c. pengalihan tugas tanggung jawab pejabat/pegawai yang bersangkutan;

Pasal 17

Pejabat Universitas yang terbukti melakukan konflik kepentingan dikenakan sanksi hukuman disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 18

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 3 Maret 2020
REKTOR,

TTD

ERNA HERNAWATI
NIP 196111141989032001

Disalin sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum dan Keuangan
UPN Veteran Jakarta

Sugeng Siswanto
NIP 196102091981031005

kepentingan di lingkungan Universitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) UPKK melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya konflik kepentingan.

Pasal 16

(1) Pejabat/pegawai melaporkan konflik kepentingan yang dihadapi kepada atasan langsung pejabat/pegawai Universitas.

(2) Atasan langsung pejabat/pegawai Universitas setelah menerima laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan tindakan:
   a. pengurangan kepentingan pribadi pejabat/pegawai dalam amanah tugas yang diembannya;
   b. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana pejabat/pegawai terlibat di dalamnya;
   c. pengalihan tugas tanggung jawab pejabat/pegawai yang bersangkutan;

Pasal 17

Pejabat Universitas yang terbukti melakukan konflik kepentingan dikenakan sanksi hukuman disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 18

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 3 Maret 2020
REKTOR,

TTD

ERNA HERNAWATI
NIP 196111141989032001

Disalin sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum dan Keuangan
UPN Veteran Jakarta

Sugeng Siswanto
NIP 196102091981031005