



**MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA
REPUBLIK INDONESIA**

SALINAN
KEPUTUSAN MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 97 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- b. bahwa sebagai landasan hukum dalam penanganan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga, perlu adanya pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian Pemuda dan Olahraga untuk mencegah dan mengatasi benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Pemuda dan Olahraga tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2020 tentang Kementerian Pemuda dan Olahraga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 253);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 8 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemuda dan Olahraga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 997);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga yang selanjutnya disebut Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Kemenpora sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Kemenpora sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU merupakan acuan bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- KETIGA : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Kemenpora sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- KEEMPAT : Setiap Pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga wajib melaksanakan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Kemenpora.
- KELIMA : Atasan langsung Pegawai pada setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga bertanggungjawab atas pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Kemenpora dengan mengedepankan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

- KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Salinan Keputusan Menteri ini disampaikan kepada:
1. Sekretaris Kementerian Pemuda dan Olahraga;
 2. Para Staf Ahli di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
 3. Para Deputi di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
 4. Para Sekretaris Deputi di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga;
 5. Para Kepala Biro di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga; dan
 6. Inspektur Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 Desember 2022

MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA
REPUBLIK INDONESIA

ttd

ZAINUDIN AMALI

Salinan sesuai aslinya

Kepala Biro Hukum dan Kerja Sama



SANUSI

NIP. 196412011985031001

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 97 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan peningkatan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga serta dalam rangka terciptanya lingkungan kerja yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya benturan kepentingan Pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugasnya.

Untuk itu diperlukan adanya suatu pedoman bagi Pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam penanganan dan pencegahan benturan kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga. Penyusunan Pedoman penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas dan fungsi unit kerja di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga, pencegahan dan pemberantasan korupsi, pelaksanaan korupsi, dan pelaksanaan reformasi birokrasi, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.

B. Maksud, Tujuan, dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan bagi unit kerja maupun Pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam melaksanakan penanganan Benturan Kepentingan.
3. Pedoman ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unit kerja dan Pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam:
 - 1) menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pegawai yang bersangkutan.
 - 2) menegakkan integritas Pegawai.
 - 3) mencegah terjadinya pengabaian terhadap kendali mutu atas pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja dan mencegah timbulnya kerugian negara.
 - 4) menciptakan pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, nepotisme dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

1. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana seorang pegawai negeri dan penyelenggara Negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
2. Kementerian Pemuda dan Olahraga yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pemuda dan Olahraga.
3. Menteri Pemuda dan Olahraga yang selanjutnya disebut Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pemuda dan Olahraga.
4. Pegawai Kementerian yang selanjutnya disebut Pegawai adalah calon pegawai negeri sipil, aparatur sipil negara, pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, dan pegawai yang menerima gaji atau upah dari Kementerian.
5. Atasan langsung adalah pejabat setingkat eselon II atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.
6. 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.
7. Penyelenggara Negara di Kementerian Pemuda dan Olahraga adalah Menteri, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Pembuat Komitmen, dan Bendahara.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

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

1. Penerimaan Gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan, tindakan dan/atau jabatan.
2. Penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan.
3. Penggunaan informasi jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
4. Situasi dimana Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
5. Perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lain.
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan yang tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi dimana ada kesempatan penyalahgunaan jabatan.
8. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Kementerian, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang/jasa di Kementerian; dan
9. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pegawai dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pegawai sehubungan dengan jabatannya di Kementerian.

B. Jenis Benturan Kepentingan

Beberapa jenis Benturan Kepentingan yang seringkali terjadi:

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketertgantungan/pemberian Gratifikasi;
2. Pemberian izin yang diskriminatif;
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
4. Pemilihan rekan kerja berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
5. Pemilihan rekan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
6. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
7. Menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. Melakukan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
9. Menjadi bagian pihak yang dinilai;
10. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
11. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
12. Melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
13. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dimulai; dan
14. Pengangkatan/mutasi/promosi pegawai yang tidak adil dan berindikasi pada adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

C. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

Beberapa sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan antara lain:

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu Pegawai dan penyelenggara negara membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan, melampaui wewenang, mencampuradukan wewenang dan/atau bertindak sewenang-wenang.
2. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pegawai dan penyelenggara negara dengan pihak yang terkait dengan kegiatan Kementerian, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusan atau peraturan.
3. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai dan penyelenggara negara Kementerian yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi.
4. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Pegawai dan penyelenggara negara mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
5. Perangkapan jabatan, yaitu Pegawai dan penyelenggara negara Kementerian memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

D. Identifikasi Benturan Kepentingan dan Penanganannya

1. Pegawai yang berpotensi menghadapi benturan kepentingan, yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas pengambilan keputusan wajib mengidentifikasi dan melaporkan kepada atasan langsung potensi dan penyebab terjadinya benturan kepentingan.
2. Atasan Langsung yang menerima laporan potensi terjadinya benturan kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi benturan kepentingan tersebut dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.
3. Seluruh unit kerja diwajibkan melaksanakan identifikasi potensi Benturan Kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi baik di tingkat strategis (eselon I) maupun ditingkat manajerial operasional (eselon II dan eselon III dibawahnya). Hasil identifikasi potensi benturan kepentingan dituangkan dalam formulir sesuai format sebagai berikut:

IDENTIFIKASI POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

No	Uraian Benturan Kepentingan	Pejabat/Pegawai	Penyebab	Prosedur

BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi Benturan Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut:

1. Pegawai dan penyelenggara negara 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. Pegawai dan penyelenggara negara 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. Pegawai dan penyelenggara negara 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 Pegawai dan penyelenggara negara dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hal tersebut.

B. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan, antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Pemimpin;
Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh Pemimpin dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai dan berbagai faktor lain;
2. Partisipasi dan keterlibatan Pegawai dan penyelenggara negara;
3. Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya situasi Benturan Kepentingan. antara lain:
 - 1) Hubungan afiliasi (pribadi/golongan);
 - 2) Gratifikasi;
 - 3) Pekerjaan tambahan;
 - 4) Informasi orang dalam;
 - 5) Kepentingan dalam pengadaan barang/jasa;
 - 6) Tuntutan keluarga dan komunitas;
 - 7) Kedudukan di organisasi lain;
 - 8) Intervensi pada jabatan sebelumnya; dan/atau
 - 9) Perangkapan jabatan.
4. Beberapa langkah preventif untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan, antara lain:

- 1) Sosialisasi atau internalisasi pencegahan dan penanganan benturan kepentingan;
- 2) Pemutakhiran kode etik;
- 3) Pemutakhiran SOP;
5. Penegakan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
6. Pemantauan dan evaluasi.

C. Mekanisme Penanganan

Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Pegawai dan penyelenggara negara wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung yang melakukan reviu potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah Pegawai dan Penyelenggara Negara 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. Proses pelaporan dan reviu atas laporan Benturan Kepentingan:

- 1) Pelaksana kegiatan sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung;
- 2) Selanjutnya Atasan Langsung melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Benturan Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada atau tidaknya Benturan Kepentingan;
- 3) Atasan Langsung meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya Atasan Langsung melakukan analisis dapat atau tidaknya Benturan Kepentingan dikendalikan/dikelola;
- 4) Sekiranya Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka disarankan tindak cegah yang diperlukan, namun sekiranya Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Pimpinan;
- 5) 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;
- 6) Selanjutnya Pimpinan yang akan memberikan putusan saran tindak cegah penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan oleh Pimpinan. Kepala unit kerja harus melakukan monitoring atas realisasi pelaksanaannya.

2. Sistem Pelaporan

Pelaporan terhadap adanya potensi Benturan Kepentingan di Kementerian dilaporkan melalui *Whistleblowing System* (WBS) yang dapat diakses melalui laman <http://wbs.kemempora.go.id/>. Mekanisme Pelaporan melalui *Whistleblowing System* (WBS) dilaksanakan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Sanksi

Setiap Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PENCEGAHAN TERJADI BENTURAN KEPENTINGAN

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

- a. Pemutakhiran Kode Etik dan Aturan Perilaku, 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 lain atas beban Kementerian;
 3. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 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 mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada dan atau di luar Kementerian;
 7. 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;
 8. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Kementerian;
 9. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Kementerian/Negara untuk kepentingan di luar Kementerian.
 10. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Kementerian, 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 Prosedur Operasi Standar (SOP)
Prosedur Operasi Standar yang selanjutnya disebut SOP, adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan. SOP yang disusun dan dilaksanakan dengan benar dan sesuai ketentuan merupakan 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.
- c. 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 SOP terkait pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan yang memudahkan

proses pengungkapan adanya Benturan Kepentingan tersebut. Contoh format Pelaporan Benturan Kepentingan dapat menggunakan formulir sebagai berikut:

Laporan Benturan Kepentingan	Jakarta,	
Kepada: Yth. Deputi/Asisten Deputi (unit kerja) melalui (atasan langsung) Di tempat		
Sehubungan dengan pelaksanaan tugas/kegiatan....., berikut disampaikan laporan potensi benturan kepentingan untuk mendapat telaahan dan penanganan, sebagai berikut:		
Nama	:	
Jabatan	:	
Unit Kerja	:	
Uraian Benturan Kepentingan	:	
Penyebab	:	
Demikian disampaikan untuk dapat dipertimbangkan. Yang menyampaikan laporan, (.....) NIP.		

- d. Mendorong Tanggung jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan
Setiap Pegawai dan penyelenggara negara wajib untuk menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi pejabat/pegawai lainnya serta para pemangku kepentingan. Disamping 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 kerjanya 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.
- e. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan
Pegawai dan 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 indentifikasi potensi Benturan Kepentingan dan penanganannya. Inspektorat Kementerian melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada seluruh unit kerja untuk mengetahui efektivitas implimentasi 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 antara lain untuk mengumpulkan data dan informasi 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 tercapainya tingkat kesalahan nol atau tidak dilanggarnya tingkat risiko yang dapat ditoleransi atas terjadinya benturan kepentingan yang dihadapi unit kerja atau Kementerian.
- c. Pendekatan yang digunakan
Pendekatan yang digunakan dalam penanganan Benturan Kepentingan yaitu 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 diwaktu akan datang, serta dapat menghindari timbulnya dampak signifikan dari adanya Benturan Kepentingan.
- d. Waktu dan Jadwal
Monitoring dan evaluasi Benturan Kepentingan dilaksanakan pada akhir tahun anggaran. Monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan di Kementerian dilaksanakan oleh Inspektorat Kementerian Pemuda dan Olahraga.
- e. Pelaporan
Laporan hasil monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan di unit kerja Kementerian 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?;

Inspektorat Kementerian menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi penanganan Benturan Kepentingan. Laporan tersebut disampaikan kepada Sekretaris Kementerian sebagai dasar untuk melakukan perbaikan mekanisme penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian.

BAB VI
PENUTUP

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila diperlukan maka akan dilakukan perubahan dan/atau penyempurnaan guna menjamin keselarasan dengan praktik-praktik terbaik di bidang pengawasan, perubahan lingkungan organisasi, dan perkembangan praktik-praktik penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintah.

MENTERI PEMUDA DAN OLAHRAGA
REPUBLIK INDONESIA

ttd

ZAINUDIN AMALI