



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

“Membangun Budaya Integritas”

Dr. Waluyo Martowiyoto

Purbalingga, 9 Januari 2019

Curriculum Vitae



Dr. Waluyo

Personal Data

Place / Birth : Klaten-Indonesia, December 1956
Marital Status : Married with two children
Religion : Islam

Education

Undergraduate in Mechanical Engineering (S1)

Trisakti University, Jakarta

Master in Business Administration (S2) = Prasetiya Mulya

Doctor in Strategic Management (Doctor) = UI

Experience:

Komisioner Aparatur Sipil Negara (Sept 30, 2014 – Sekarang).

2014-sekarang : Prasetiya Mulya, STPariwisata Trisakti

2002 – 2016 : Dosen Binus

Ketua Dewan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Nasional (Jan 2012 – 2014)

2012- 2014 : Dosen UI, Binus, Praestiya Mulya dan STPT Trisakti

Commissioner of PT Elnusa Tbk (May 2009 – June 2012)

Commissioner of PT Pertamina Tongkang (Jun 2010 – Jan 2013)

Director of General Affairs. PT Pertamina Persero (Feb 2010 – Apr.18, 2012)

Director of HR and General Affairs. PT Pertamina Persero (Mar 2008–Oct 2009)
and (Dec 2009 – Feb 2010)

Commissioner of PT Pertamina Drilling Services Indonesia (2008 – Jun 2010)

Plt Pimpinan KPK (Oct – Dec 2009)

Deputy of Prevention-Corruption Eradiction Commision (Oct 2004–Mar 2008)

VP Business Ethics and Assurance – BP Indonesia (Jul 2003 – Oct 2004)

Deputy VP of HR and Administration – BP Indonesia (Jun 2002 – Jun 2003)

Senioe Manager of HSE – BP Indonesia (Aug 1999 – Jun 2002)

Many different tasks in the oil and gas operations & support function ('75-'99)

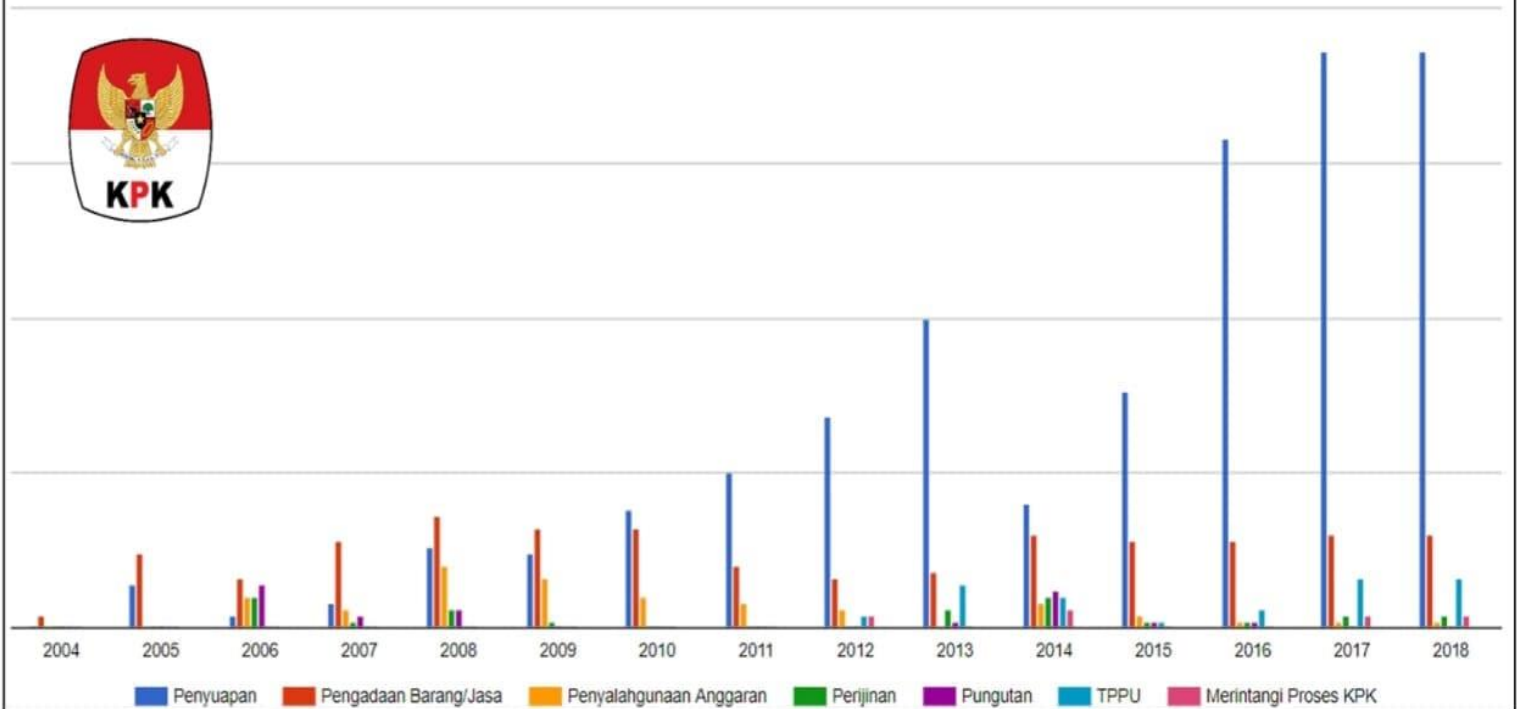
Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
 - Peran Pimpinan

Tindak Pidana Korupsi

Berdasarkan Jenis Perkara

Update 31 Mei 2018



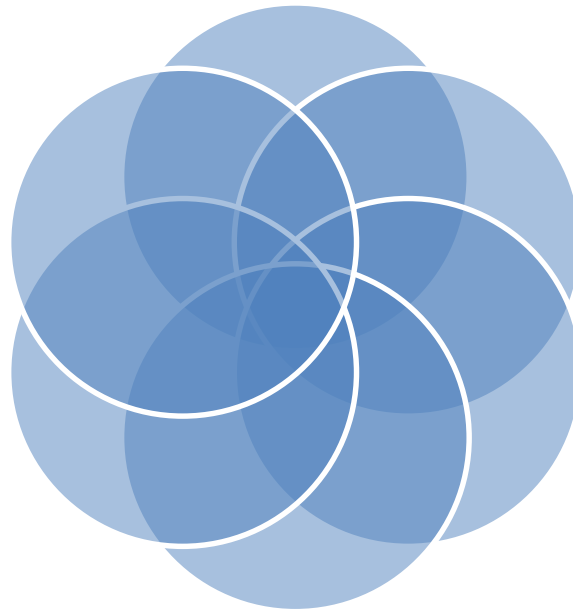
Perkara	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Jumlah
Pengadaan Barang/Jasa	2	12	8	14	18	16	16	10	8	9	15	14	14	15	9	180
Perijinan	0	0	5	1	3	1	0	0	0	3	5	1	1	2	0	22
Penyuapan	0	7	2	4	13	12	19	25	34	50	20	38	79	93	70	466
Pungutan	0	0	7	2	3	0	0	0	0	1	6	1	1	0	0	21
Penyalahgunaan Anggaran	0	0	5	3	10	8	5	4	3	0	4	2	1	1	0	46
TPPU	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	5	1	3	8	4	29
Merintangi Proses KPK	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	2	2	9
Jumlah	2	19	27	24	47	37	40	39	48	70	58	57	99	121	85	773

LATAR BELAKANG

PERAN ASN SANGAT PENTING
BAGI KEMAJUAN SUATU BANGSA

PP 42 TAHUN 2004 TENTANG
JIWA KORPS DAN KODE ETIK
SUDAH TIDAK SEJALAN
DENGAN JIWA DAN
SEMANGAT UU ASN

PASAL 134 PP 11/2017
MENGAMANAHKAN SALAH
SATU INDIKATOR INSTANSI
YANG MENERAPKAN SISTEM
MERIT, APABILA SUDAH
MEMILIKI DAN MENERAPKAN
KODE ETIK DAN KODE
PERILAKU



PASAL 3,4 DAN 5 UU ASN BELUM
MENJABARKAN SECARA DETIL
TENTANG NILAI DASAR, KODE
ETIK DAN KODE PERILAKU, PASAL
5 (3) KE DAN KP DILAKS.
BERDASARKAN PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN

TAHUN 2016 DATA ICW/KPK
TERDAPAT **1336** ASN
BERMASALAH HUKUM
KHUSUSNYA KORUPSI

PENGALAMAN DARI NEGARA-NEGARA
YANG ASN NYA MAJU SALAH SATUNYA
KARENA ND, KE DAN KP SDH MENJADI
BUDAYA KERJA



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

Pelanggaran Sistem Merit, ND/KE/KP yang berujung OTT KPK dan Melibatkan ASN



Provinsi
Bengkulu



Provinsi
Jambi



Kabupaten
Nganjuk



Kabupaten
Mojokerto



Kabupaten
Blitar



Kabupaten
Klaten



Kabupaten
Subang



Kabupaten
Bandung
Barat



Kabupaten
Bekasi



Kabupaten
Cirebon



Anda Bagian dari Masalah atau Bagian dari Solusi

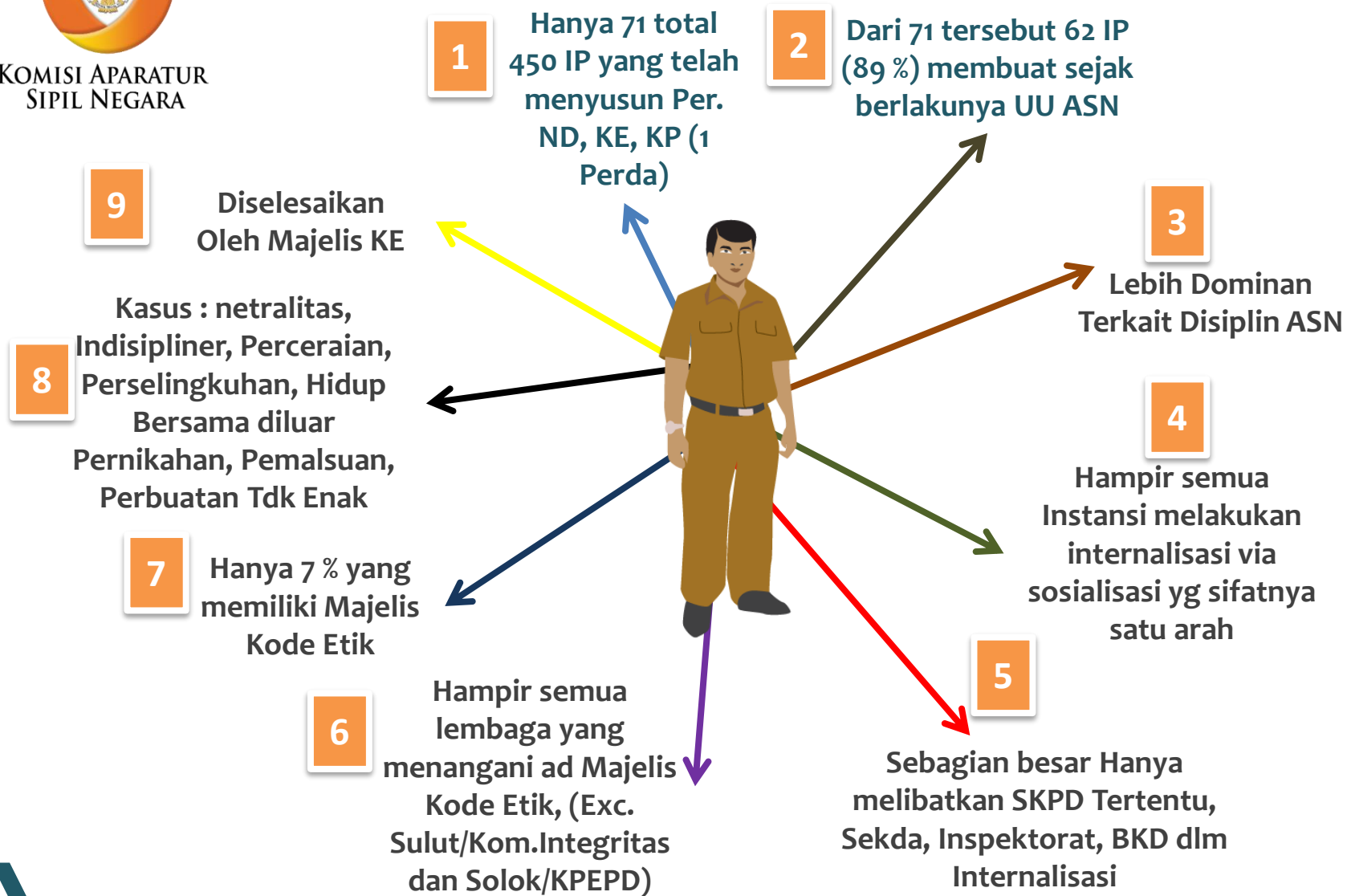




KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

04

HASIL EVALUASI



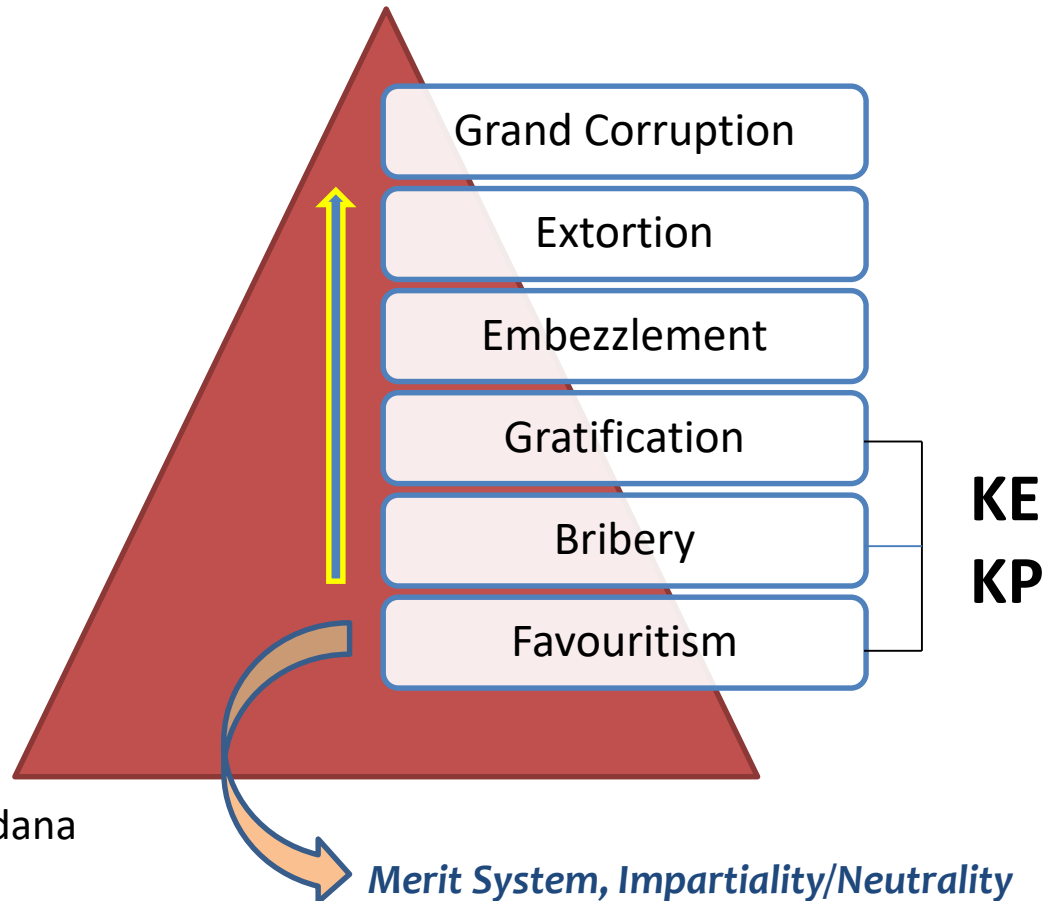


KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

06

PIRAMIDA KORUPSI

Keterkaitan Strategi Pemberantasan Korupsi (Perpres 54/2018) dengan Pelaksanaan Tugas KASN



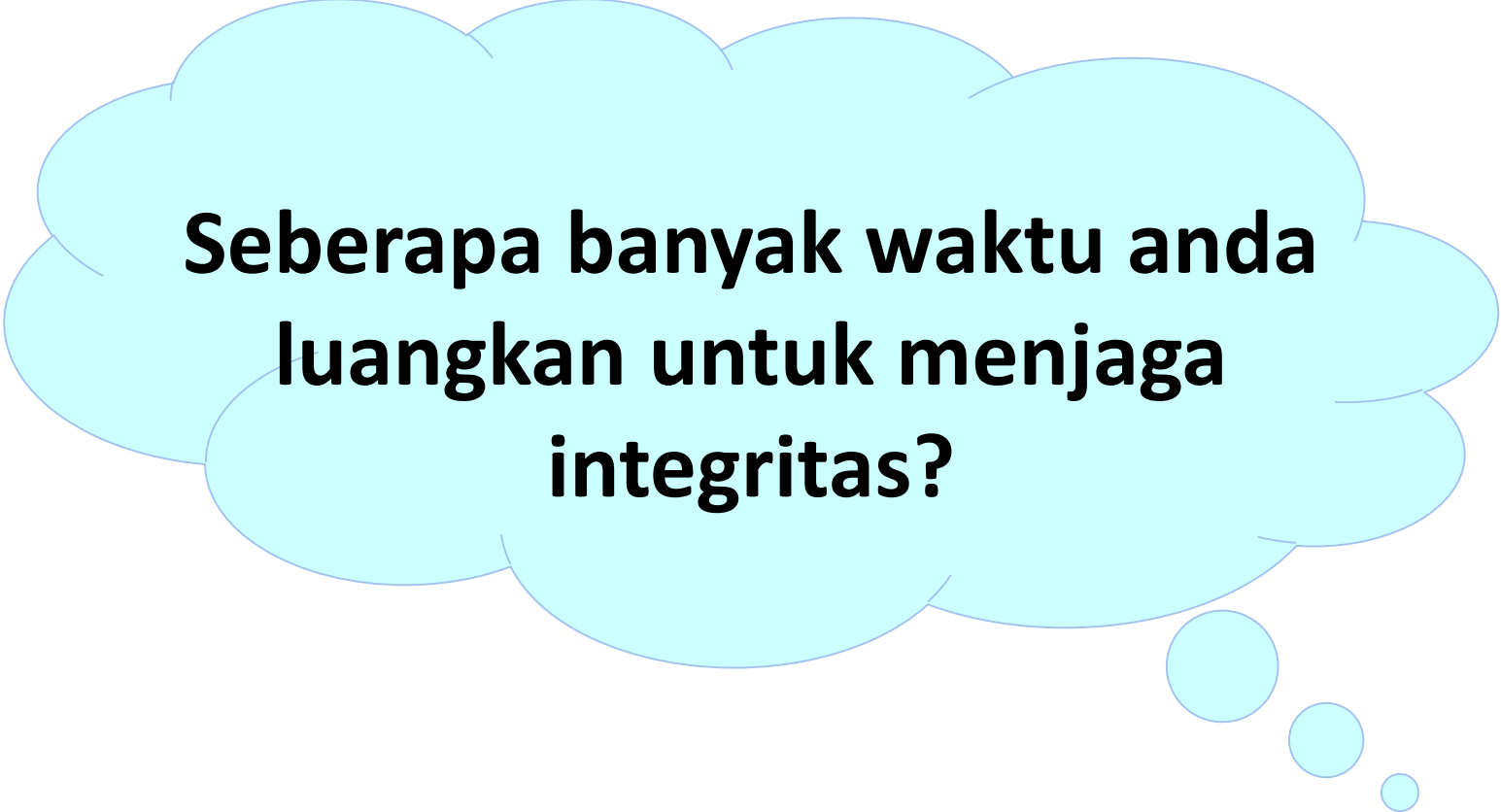
Dengan penegakan KE dan KP maka
Diharapkan pelanggaran yg ke arah pidana
rendah frekwensinya.

Pembelajaran

- Banyaknya kasus korupsi yang ditangani oleh Aparat Penegak Hukum, namun sangat sedikit pengaduan dan rendah dalam penegakan di bidang sangsi administrasi (PP NO: 53/2010) maupun penegakan Kode Etik (PP No: 42/2004).
- Budaya Permissive atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku, khususnya perilaku kecurangan yang menjurus pada perilaku korup.
 - Banyak yg merasa menjadi korban, dan enggan mengambil tanggung jawab.
 - ASN merasa di suruh Kepala Daerah.
 - Kepala Daerah merasa di tekan oleh DPRD
- Pelaksanaan internalisasi dan penegakan kode etik dan kode perilaku serta disiplin PNS yang masih rendah.

Bahan Renungan

**Seberapa banyak waktu anda
luangkan untuk menjaga
integritas?**

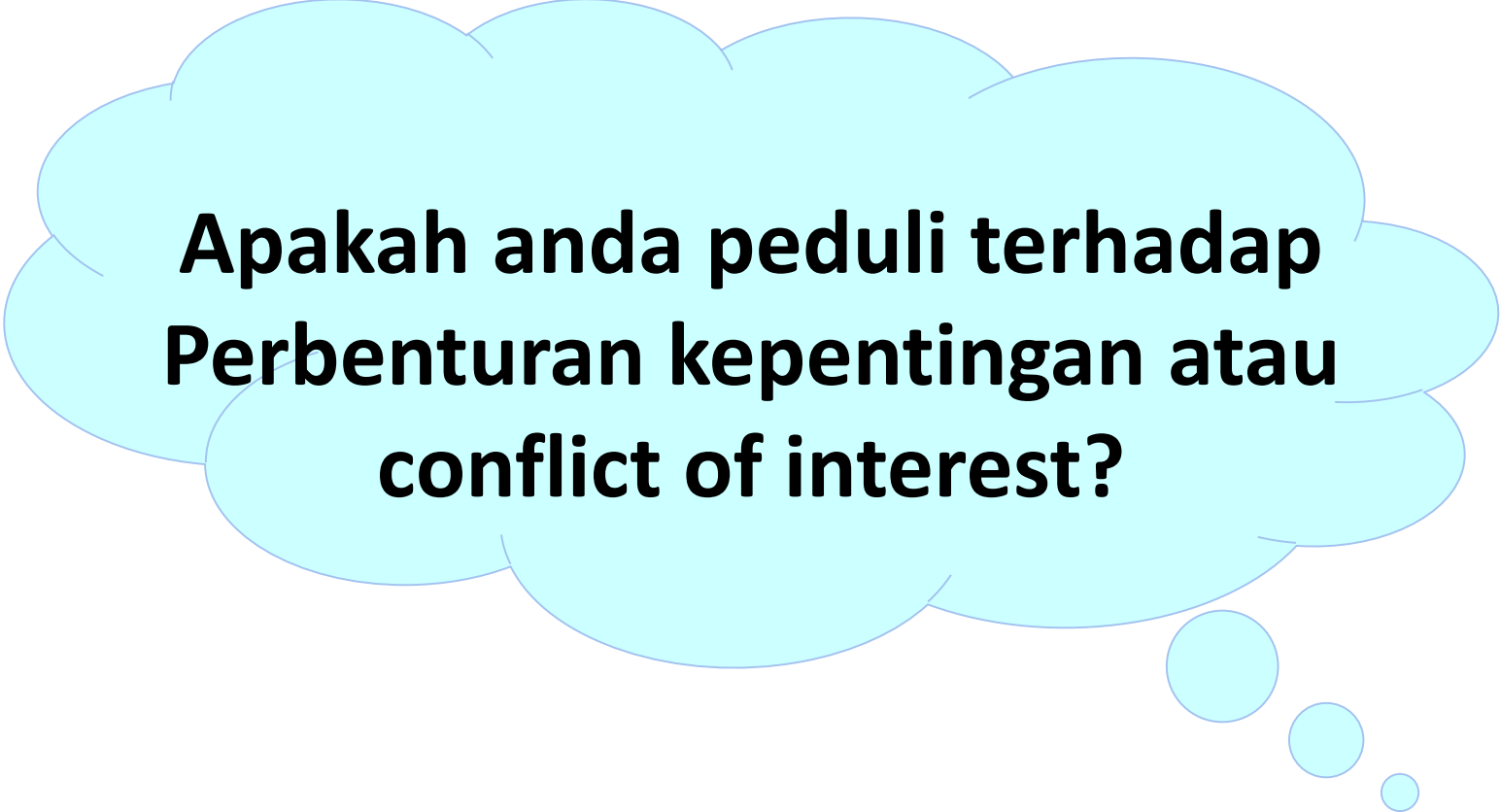


Bahan Renungan

Contoh atau *role model* seperti apa yang telah anda tunjukkan ke anak buah?

Bahan Renungan

**Apakah anda peduli terhadap
Perbenturan kepentingan atau
conflict of interest?**

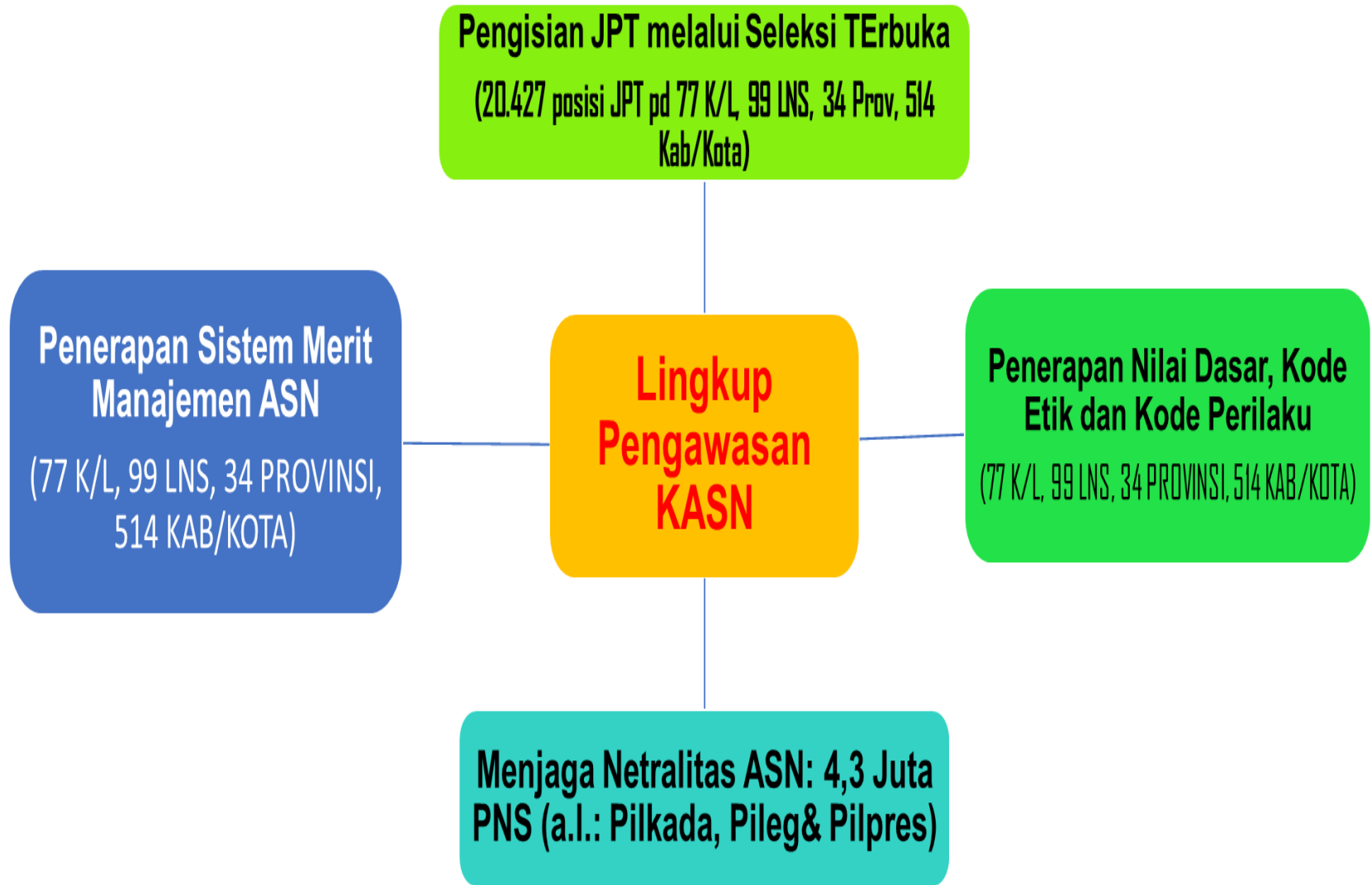


Bahan Renungan

Apakah anda mempunyai upaya untuk kepatuhan atas kode etik dan kode perilaku serta pencegahan korupsi?.

Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
 - Peran Pimpinan



Rencana Aksi

- Peningkatan Tindakan Disiplin Atas Pelanggaran Disiplin dan Kode Etik dan Kode Perilaku.
 - Tindak lanjut nama nama ASN yang telah di sebutkan didalam keputusan pengadilan untuk di ambil tindakan dalam ranah administratif.
 - Perlu kerjasama dengan APH, bisa dimulai dengan KPK.
- Internalisasi dan sosialisasi.
- Mendorong organisasi meningkatkan budaya integritas ASN.
- Rekomendasi :
 - Masukkan UU Pengawasan Internal Pemerintah ke Prolegnas.
 - Wajibkan semua Instansi Pemerintah bersertifikasi SNI-ISO 37001.
 - Wajibkan setiap Kontraktor yang menjual barang dan jasa ke Pemerintah bersertifikat ISO-37001.

Instansi Pemerintah

- Membuat Perka Kode Etik dan Kode Perilaku.
- Membangun budaya kerja dengan menterjemahkan Nilai Dasar kedalam panduan perilaku.
 - Fokus pada NO Suap, No Gratifikasi dan No Benturan Kepentingan,
- Sosialisasi dan Internalisasi.
- Penegakan KEKP dan Disiplin PNS.

Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
 - Peran Pimpinan

Integritas

- bahasa Latin *integer*, yang berarti kuat, kokoh, tidak goyah, atau tidak mudah terombang-ambing.
- Integritas juga sering disamakan begitu saja dengan “kejujuran” (*honesty*). Integritas memang mengandaikan kejujuran sebagai nilai, akan tetapi tidak semua kejujuran pantas disebut merefleksikan integritas.
- “integritas” adalah sikap yang kokoh, kuat, dan berani bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan moral subyek tentang apa yang menjadi kewajiban moral untuk melakukannya.

Integritas (*Lanjutan*)

- Dengan demikian, kepatuhan terhadap sebuah perintah, atau loyalitas kepada organisasi, misalnya, hanya pantas dipenuhi sejauh tidak bertentangan dengan nilai-nilai dan keutamaan-keutamaan yang diyakini dan dibela oleh subyek.
- Itu juga berarti, ketika seseorang dengan rela bergabung dengan sebuah organisasi dan sepakat menerima apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi, misalnya, maka menjadi kewajiban moral bagi yang bersangkutan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- Sebaliknya, ketika organisasi berjalan di luar rel tujuan dan nilai-nilai organisasi maka anggota organisasi secara moral wajib untuk menolaknya. Itulah integritas.

Dua Makna Integritas

- menekankan pentingnya konformitas (*conformity*) dan kepatuhan (*obedience*), namun, di lain pihak,
- integritas juga menuntut independensi untuk menolak atau melakukan perlawanan (*belligerent independence*) terhadap setiap posisi moral yang bertentangan dengan keyakinan subyek.

konteks organisasi

- Integritas justru menegaskan kemampuan seseorang sebagai anggota organisasi untuk menempatkan diri serta bersikap loyal terhadap organisasi (*sense of membership*),
- namun pada saat yang sama juga tetap menghargai otonomi subyek untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan apa yang disadari sebagai kewajiban yang *seharusnya* ia lakukan (*sense of autonomy*).
- Sehingga, integritas sejatinya menuntut kemampuan bersikap kritis.

Integritas (Lanjutan)

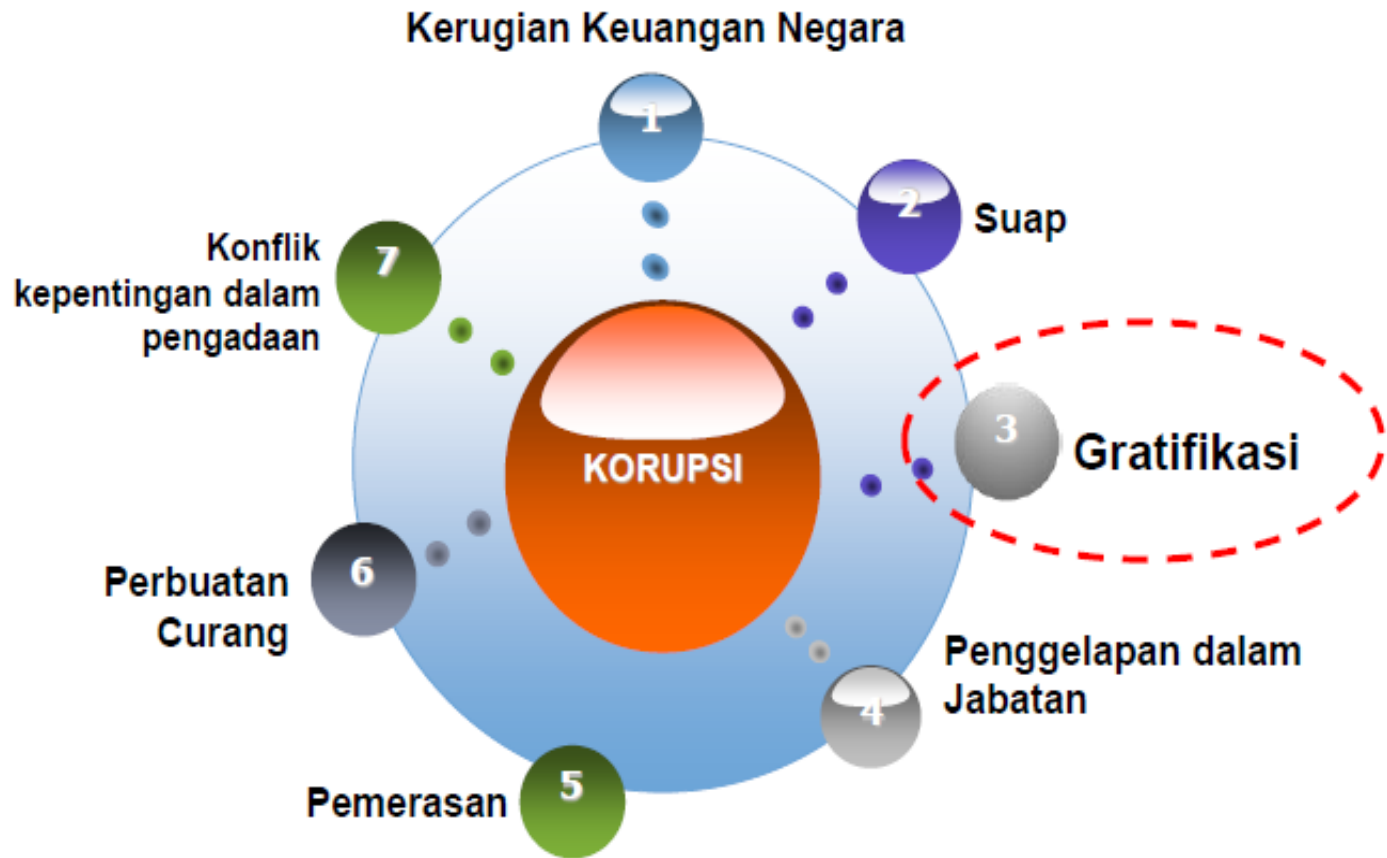
- Integritas menuntut bahwa upaya keras yang dilakukan untuk menggapai tujuan, haruslah ditempuh dengan alasan dan cara yang benar (Richard T. De George, 2001: 215).....

Agenda

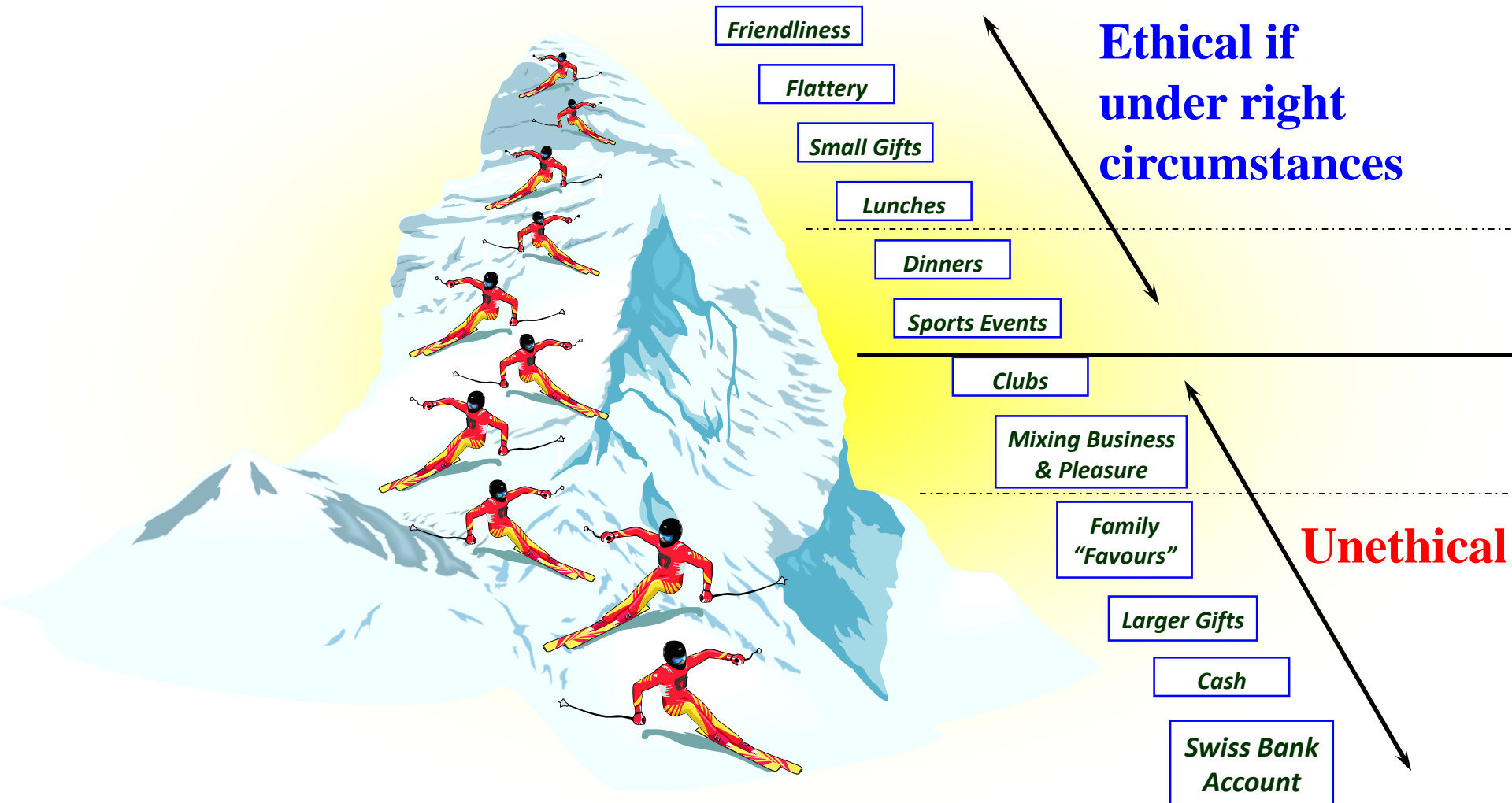
- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
 - Peran Pimpinan

7 KLASIFIKASI KORUPSI

UU No. 31 tahun 1999 jo UU No. 20 tahun 2001



How Ethical Dilemmas Develop



Proses Penyelesaian Dilema Etika :

Pertimbangkan !

"Tidak ada alasan untuk melakukan Perilaku tidak etis/ Benturan kepentingan"

"Tindakan dianggap tidak Etis bila tidak lulus serangkaian tes" :

Pengetesan Etika

Apakah Legal ?

Apakah anda akan bangga bila apa yang Anda lakukan dipublikasikan di media massa

Apakah akan timbul ketergantungan

Apakah anda merasa nyaman ?

Perhatian dari stakeholder

Apakah shareholders melihatnya Sbg responsible stewardship ?

Lalu bagaimana reputasi Perusahaan ?



Prinsip

**Nilai Dasar.
Kode Etik /
Kode Perilaku
Komitmen
Integritas moral
Pelayanan Publik**

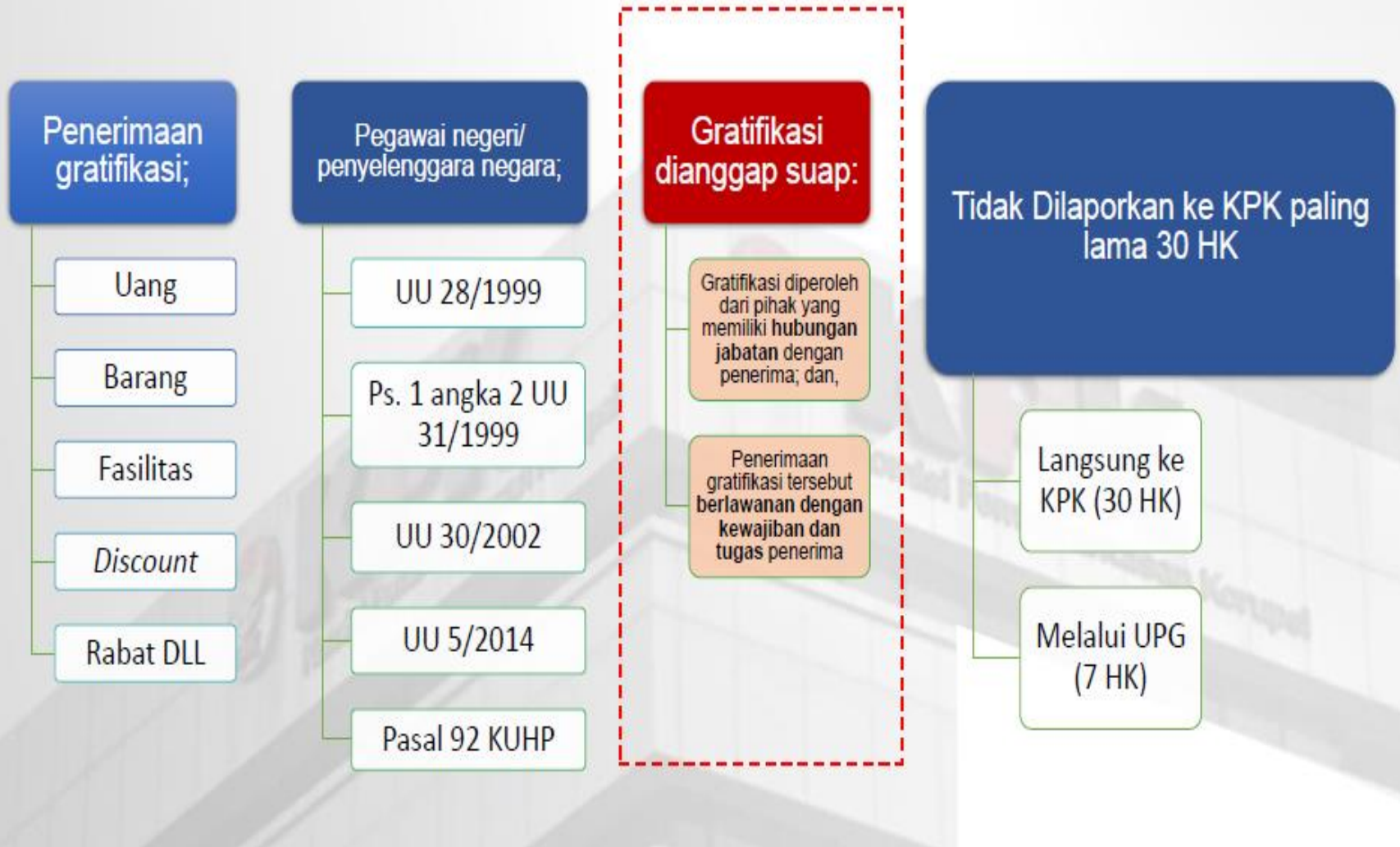


Konsultasikan

Ancaman Pidana Penerima GRATIFIKASI

- PENJARA seumur hidup, *atau*
- PENJARA 4 – 20 tahun, *dan*
- DENDA Rp200 juta – Rp 1 miliar

Unsur Pasal 12B jo 12C UU 20/2001



Perbedaan Gratifikasi & Suap



GRATIFIKASI SBG JENIS BARU TINDAK PIDANA KORUPSI

*(Sambutan Pemerintah atas
Persetujuan RUU tentang
Perubahan UU No. 31 tahun 1999
pada Paripurna DPR-RI 23 Oktober
2001)*



GRATIFIKASI DIANGGAP SUAP

*(Putusan MA No. 1540
K/PID.SUS/2013 Tanggal 9
Oktober 2013, terdakwa:
Dhana Widyatmika)*



PANDANGAN AHLI & PRAKTIKSI HUKUM

Prof. Dr. Eddy Omar Syarif, SH, MH
Drs. Adami Chazawi, SH.
Djoko Sarwoko, SH, MH



Perbedaan Gratifikasi & Suap

Prof. Dr.
Eddy Omar
Syarif, SH,
MH



SUAP

ada *meeting of mind*

GRATIFIKASI

tidak ada *meeting of mind*

Djoko
Sarwoko,
SH, MH



SUAP

Perbuatan yang mengindikasikan *meeting of mind* telah dilakukan

GRATIFIKASI

Pelaporan ditekankan pada kesadaran. Seperti konsep *self assessment* di perpajakan

Drs. Adami
Chazawi,
SH



SUAP

niat jahat (*mens rea*) telah ada saat penerimaan

GRATIFIKASI

niat jahat (*mens rea*) dianggap ada setelah 30 HK

GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN

1

Karena hubungan keluarga, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan.



2

Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, aqiqah, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain paling banyak Rp1.000.000,00.



GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN

3

Terkait Musibah atau Bencana paling banyak Rp1.000.000,00;



4

Sesama Pegawai padapisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) paling banyak Rp300.000,00 dengan total pemberian Rp1.000.000,00 dalam 1 th dari pemberi yang sama;



GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN

5

Sesama rekan kerja paling banyak (tidak dalam bentuk uang) Rp200.000,00 dengan total pemberian Rp1.000.000,00 dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;



6

Hidangan atau sajian yang Berlaku Umum;



Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
 - Peran Pimpinan

Konflik Kepentingan

- Memahami konflik kepentingan, jenis dan sumber penyebabnya;
- Mencegah situasi konflik kepentingan muncul dalam bentuk yang memungkinkan dan praktis;
- Mengidentifikasi hingga memandu Anda mengatasi konflik kepentingan yang berpotensi terjadi dan yang sudah terlanjur terjadi.

Definisi

Pada Undang-Undang No.30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 1 ayat (14, konflik kepentingan dimaknai sebagai:

- **“Kondisi Pejabat Pemerintahan 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”**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Penanganan Konflik kepentingan memberikan definisi konflik kepentingan sebagai:

- **“Situasi dimana Penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya”.**

Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi pada saat Anda hendak melakukan pengambilan keputusan/penilaian terkait kewenangan jabatan dimana terdapat satu atau beberapa pihak terkait pernah memberi Anda gratifikasi/hadiah;
- Situasi saat Anda memiliki kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk penggunaan asset jabatan/instansi dalam rangka kepentingan pribadi/golongan; misalnya pada saat Anda menggunakan mobil dinas disaat yang sama Anda memiliki kepentingan untuk menggunakannya untuk keperluan pribadi seperti menggunakannya untuk kegiatan mudik hari raya.

Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi yang dimana Anda mendapatkan kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk memanfaatkan informasi rahasia jabatan/ instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan; misalnya Anda memiliki informasi rahasia terkait jabatan mengenai kondisi di dalam organisasi Anda yang memiliki nilai jual atau nilai publikasi tinggi disaat yang sama Anda memiliki kepentingan pribadi dimana Anda tidak setuju dengan kebijakan organisasi dan merasa perlu meyampaikannya ke pihak eksternal.
- Situasi dimana Anda memiliki Perangkapan jabatan di beberapa lembaga/ instansi/perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;

Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi dimana Anda sebagai penyelenggara negara dan atau pejabat pemerintah memiliki kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- Situasi dimana Anda pada saat menjadi pengawas memiliki kewenangan yang dapat menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;

Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi dimana Anda memiliki kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari Anda atau terkait dengan Anda sendiri;
- Situasi dimana Anda sedang mengambil keputusan yang melibatkan penggunaan informasi yang sifatnya rahasia jabatan dimana Anda dipengaruhi oleh tawaran oleh pihak yang hendak Anda putuskan yang transaksinya akan Anda terima setelah Anda pensiun atau tidak ditempat kerja saat ini. *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
- Situasi dimana Anda sebagai seorang penyelenggara negara dan atau pejabat pemerintah hendak menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
- Situasi dimana Anda memiliki pekerjaan lain diluar pekerjaan pokoknya;
- Situasi lainnya dimana Anda memiliki kesempatan penyalahgunaan jabatan
- Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

Jenis Konflik Kepentingan

Konflik Kepentingan Aktual	Konflik Kepentingan dipersepsikan	Konflik Kepentingan Potensial
Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.	Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dipersepsikan memiliki kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.	Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan suatu saat dimasa mendatang Anda dapat dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.

Penyebab Pendorong Konflik Kepentingan

- Perangkapan jabatan, yaitu seorang Penyelenggara Negara menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
- Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang Penyelenggara Negara dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya. (1) hubungan dengan kerabat; (2) hubungan dengan wakil pihak yang terlibat; (3) hubungan dengan pihak yang bekerja dan mendapat gaji dari pihak yang terlibat; (4) hubungan dengan pihak yang memberikan rekomendasi terhadap pihak yang terlibat; dan (5) hubungan dengan pihak-pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Perangkapan jabatan, yaitu seorang Penyelenggara Negara menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;

Penyebab COI (*Lanjutan*)

- Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cumacuma dan fasilitas lainnya;
- Kepemilikan Aset, yaitu kepemilikan asset menyangkut saham, obligasi dan/atau pun asset dalam bentuk lain.
- Kepentingan pribadi (*Vested Interest*), yaitu keinginan/ kebutuhan seorang penyelenggara negara mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

Penyebab COI (*Lanjutan*)

- Keuntungan finansial, kewajiban finansial dan kepentingan bisnis. Keinginan untuk mendapatkan keuntungan finansial atau keberadaan hutang piutang (kewajiban finansial) ataupun kepentingan bisnis dengan pihak terkait.
- Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara negara yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi yang ada;

Jenis COI di Eksekutif

- Proses pembuatan kebijakan Penyelenggara Negara yang berpihak kepada suatu pihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/ pemberian gratifikasi;
- Proses pengeluaran izin oleh Penyelenggara Negara kepada suatu pihak yang mengandung unsur ketidakadilan atau pelanggaran terhadap persyaratan perizinan ataupun pelanggaran terhadap hukum;
- Proses pengangkatan/mutasi/promosi personil pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/ rekomendasi/pengaruh dari Penyelenggara Negara;
- Proses pemilihan partner/rekanan kerja pemerintah berdasarkan keputusan Penyelenggara Negara yang tidak profesional;
- Proses pelayanan publik yang mengarah pada komersialisasi pelayanan;
- Tendensi untuk menggunakan asset dan informasi penting Negara untuk kepentingan pribadi.

Potensi COI di Legislatif

- Proses pembuatan peraturan perundangundangan, penganggaran, dan pembuatan keputusan yang berpihak kepada suatu pihak karena adanya lobby, pengaruh, hubungan afiliasi dan kepentingan politik suatu golongan;
- Proses pengawasan yang tidak profesional karena adanya hubungan afiliasi/pengaruh dengan eksekutif;
- Berperan aktif menjadi eksekutif di suatu perusahaan atau masih aktif dalam profesi tertentu selama menjabat sebagai anggota legislatif;
- Kepemilikan saham perusahaan yang masih beroperasi dan memiliki hubungan dengan lembaga Negara.

Membatasi Penyebab COI

- Menghindari perangkapan jabatan;
- Menolak dan menghindari pemberian hadiah/gratifikasi yang terkait jabatan;
- Menghindari melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini;
- Membatasi atau menghindari kepemilikan asset pada perusahaan-perusahaan yang dapat terkait dengan pelaksanaan tugas Anda;
- Menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh kode etik institusi/lembaga dan perundangan yang berlaku atau berpotensi dapat dipersepsikan konflik kepentingan oleh publik;

Membatasi Penyebab COI

- Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas;
- Mendorong perbaikan sistem pengelolaan konflik kepentingan di instansi Anda untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan/kebijakan konflik kepentingan dan memfasilitasi pengelolaannya jika terjadi.

Langkah Yang Harus Dilakukan

- **Laporkan** (*Disclose*): transparansi atau keterbukaan merupakan kuncinya. Pada tahap ini Anda mengidentifikasi dan melaporkan konflik kepentingan yang Anda hadapi sesuai dengan ketentuan dan proses yang berlaku di instansi Anda.
- **Sampaikan** (*Talk*): memberitahukan kepada atasan sebelum bertindak jika terdapat risiko terjadinya *Conflict of Interest*.
- **Mitigasi** (*Mitigate*): mengambil langkah-langkah untuk memastikan adanya ketidakberpihakan di antara para pihak. Langkah ini dapat diambil oleh instansi tempat Anda setelah menerima laporan atau deklarasi Anda terkait COI. Sebagai gambaran langkah yang dapat diambil oleh instansi Anda dapat dilihat pada tabel berikut:
- **Abstain** terhadap keputusan atau tindakan lainnya yang memiliki risiko terhadap *bias* atau *perceived COI*.

Langkah-Langkah Organisasi

Mencatat (Register)	Pencatatan detail secara formal mengenai potensi konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> o Untuk resiko konflik kepentingan yang sangat rendah o Dimana pencatatan sudah dianggap cukup memadai untuk mempertahankan transparansi
Melarang atau membatasi (Restrict)	Pelarangan atas keterlibatan seseorang	<ul style="list-style-type: none"> o Melarang keterlibatan seseorang dalam aktivitas atau proses tertentu o Konflik kepentingan tidak sering terjadi
Merekrut (Recruit)	Merekrut pihak ketiga yang netral untuk mengawasi sebagian atau keseluruhan proses terkait potensi konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> o Saat tidak memungkinkan bagi seseorang untuk melepaskan dari proses pembuatan keputusan
		<ul style="list-style-type: none"> o Terjadi pada komunitas kecil atau terisolasi dimana keahlian seseorang sangat dibutuhkan dan tidak tergantikan

Langkah-Langkah Organisasi (*Lanjutan*)

Memindahkan (Remove)	Memindahkan secara total seseorang dari hal terkait konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none">o Saat terjadi konflik kepentingan yang serius, dan tindakan larangan/pembatasan dan rekrutmen tidak memungkinkan dilakukan
Melepaskan (Relinquish)	Seseorang melepaskan kepentingan pribadi yang menjadi penyebab konflik	<ul style="list-style-type: none">o Dimana komitmen seseorang pada tugas publik lebih besar dibandingkan kepentingan pribadinya
Mengundurkan diri (Resign)	Seseorang mengundurkan diri dari institusi	<ul style="list-style-type: none">o Opsi lain tidak dapat dilakukano Saat seseorang tidak dapat melepaskan kepentingan pribadinyao Saat pilihan ini diputuskan berdasarkan prinsip personal

Contoh COI dan Penanganannya

- Gratifikasi atau Pemberian/Penerimaan
- Penyalahgunaan Asset Jabatan untuk Kepentingan Pribadi
- Penggunaan Informasi Rahasia Jabatan/Instansi untuk Kepentingan Pribadi
- Perangkapan Jabatan di Beberapa Lembaga/Instansi/Perusahaan yang Memiliki Hubungan Langsung atau Tidak Langsung, Sejenis atau Tidak Sejenis
- Pemberian Akses Khusus Kepada Pihak Tertentu
- Penentuan Rekanan Pihak Ketiga Tanpa Mengikuti Prosedur yang Seharusnya
- Penentuan Investasi atau Divestasi Yang Tidak Wajar dan Berpotensi Merugikan Lembaga dan atau Menguntungkan Diri Sendiri
- Penentuan Kebijakan yang Berdampak Menguntungkan Pihak Sendiri dan Dapat Merugikan Lembaga atau Pihak Internal Lainnya
- Penilaian Subyektif/ Tidak Profesional dalam Proses Kualifikasi/*Assessment*/Pengawasan
- Pembebanan Biaya Diluar Prosedur/Aturan yang Tidak Dapat Dikendalikan
- Penyalahgunaan Jabatan atau *Abuse Of Office*, dan Pelanggaran Kepercayaan Publik
- Post-Employment



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA



TERIMA KASIH

Peran Atasan Sebagai Seorang Pemimpin

- Memberi Contoh; Suri Tauladan.
- Memahami Kode Etik dan Kode Perilaku.
- Aktif didalam pelaksanaan dan penegakan KEKP.
- Pengambilan Keputusan Berdasar Pada Prinsip Nilai dasar dan Etika.
- Menyiapkan dan mengusulkan ke Pimpinan Untuk Perbaikan Berkelanjutan.

Peran Atasan Dalam Pencegahan

- Mengkaji SOTK – Standard Operating Procedure.
- Meng – identifikasi risiko atas kemungkinan pelanggaran KEKP.
- Pengawasan melekat yang optimal.
- Pengawasan dalam pengadaan barang dan pengendalian keuangan.
- Pen dokumentasian yang memadai.
- Pengamanan Informasi
- Mengelola Whistle-Blower.
- Rotasi Pekerjaan.
- Monitoring atas Indikator Kinerja
- Adil dan obyektif dalam rekrutmen, penilaian kinerja dan promosi.

Peran Atasan Dalam Penegakan

- Mendorong pengaduan internal dan eksternal.
- Melakukan Audit Dadakan (Sidak).
- Memonitor anak buah atas pola hidup yang tidak sesuai dengan profil penghasilannya.
- Mempromosikan pola hidup yang sehat dan bersih.
- Tidak mentolerir - Zero tolerance – Atas penyimpangan KEKP dan memberikan tindakan disiplin dengan tegas.
- [Ketika Tangan dan Kaki Berkata.mp3](#)

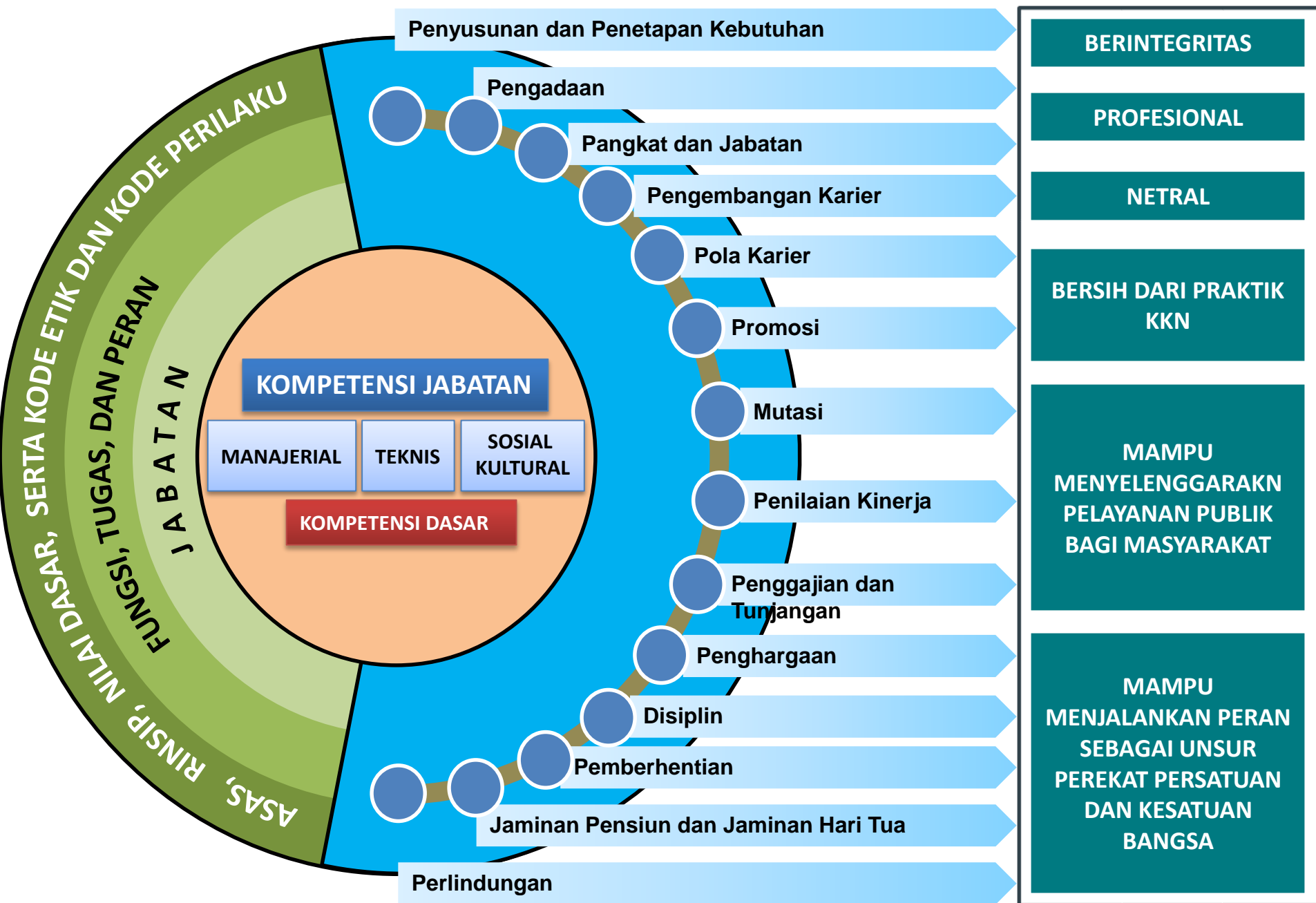


KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

TERIMA KASIH

Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Membangun Budaya Berintegritas
 - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
 - PP 42 Tahun 2004 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku.
- Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.



Nilai Dasar Menurut UU NO: 5 Tahun 2014

1. memegang teguh ideologi Pancasila;
2. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
11. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai; mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
14. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

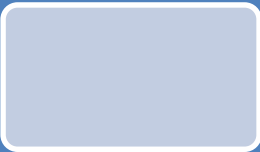
LAYANI



Laksanakan Pancasila dan UUD 1945



Akuntabel Terhadap Kinerja



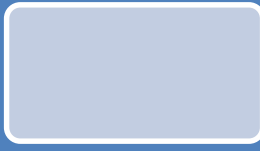
Yakin Atas Kepemimpinan



Andalkan kerjasama, komunikasi, dan konsultasi.



Netral dari Intervensi Politik

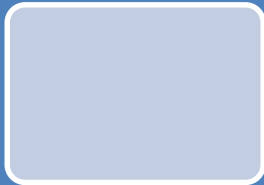


Integritas

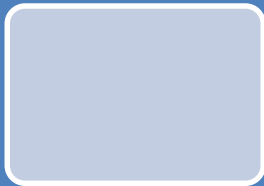
ANEKA



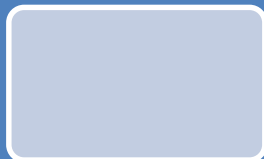
Akuntabilitas



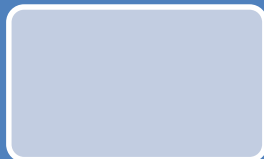
Nasionalisme



Etika Publik

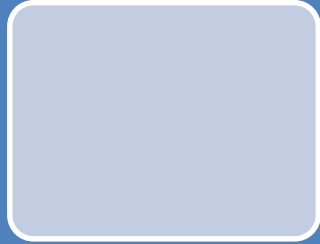


Komitmen Mutu

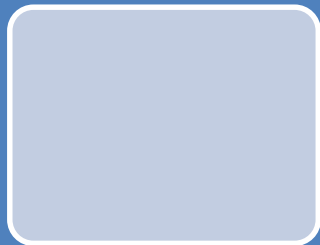


Anti Korupsi

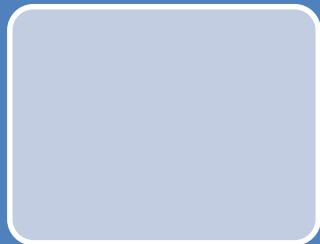
Nilai Dasar



Integritas



Profesionalisme



Akuntabel

Kode Etik

- a) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi (3);
- b) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin (24);
- c) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan (1);
- d) melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (3);
- e) melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f) menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h) menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- i) memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j) tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k) memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan (7)
- l) melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.



KOMISI APARATUR
SIPIL NEGARA

TERIMA KASIH