

# STANDART OPERASIONAL PROSEDURE

## *Conflict of Interest (CoI)*



**Jl. Pangkalan Jati V No. 20, RT 003/05**

**Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan Makasar, Jakarta Timur , 13620**

**Telp. (021) 8661 1757, Faks : (021) 294 86890**

**Email: [asppuk@gmail.com](mailto:asppuk@gmail.com), [asppuk@indo.net.id](mailto:asppuk@indo.net.id), Website : [www.asppuk.or.id](http://www.asppuk.or.id), NIB**

**0220102531099**

## **1. Pernyataan Kebijakan**

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah konflik kepentingan (*conflict of interest*). Korupsi sangat erat kaitannya dengan konflik kepentingan. Konflik kepentingan tidak selalu mengakibatkan korupsi namun korupsi membutuhkan konflik kepentingan. Konflik kepentingan dapat mendorong seorang mengalami kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi, mendominasi, dan menyingkirkan profesionalitasnya dalam mengemban tugas. Pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi sendiri, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan-gagasannya sehingga keputusannya menyimpang dan berimplikasi buruk pada organisasi.

ASPPUK sebagai organisasi yang memiliki nilai-nilai dan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas dan anti korupsi dengan tegas menyatakan tidak mentolerir sedikitpun perilaku dan perbuatan korupsi. ASPPUK berkomitmen dalam menjalankan aktivitas kegiatan dan program serta pengelolaan organisasi yang berintegritas tinggi.

Kebijakan ini dibuat mengikat bagi seluruh pengurus, staf, mitra, dan pihak ketiga dan siapapun yang terlibat dalam kegiatan, program dan anggaran organisasi. Semua pihak yang terlibat dalam kerja-kerja organisasi berkewajiban mematuhi kebijakan anti korupsi.

## **2. Tujuan Kebijakan**

Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk;

1. Meningkatkan tata Kelola organisasi yang baik
2. Meningkatkan perilaku berintegritas, transparan dan akuntabel
3. Menciptakan budaya kerja perusahaan yang dapat mengidentifikasi, mencegah dan menangani situasi-situasi konflik kepentingan dan benturan kegiatan

## **3. Ruang Lingkup**

Kebijakan ini berlaku untuk semua staf, anggota organisasi, Dewan Pengurus Nasional, Dewan Pengawas Nasional, Direktur dan Staf, anggota organisasi dan kelembagaan organisasi serta pihak-pihak terkait dalam kerja-kerja organisasi

#### 4. Prinsip-prinsip Kebijakan/ SOP Konflik Kepentingan

Prinsip-prinsip dasar dalam kebijakan tersebut diantaranya;

- a. **Keentingan umum diatas kepentingan pribadi:** Mengutamakan kepentingan organisasi dan keadilan diatas kepentingan pribadi atau kelompok untuk menghindari konflik kepentingan
- b. **Kepatuhan hukum:** Organisasi kami akan selalu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dalam segala aspek operasional
- c. **Integritas:** mengedepankan kejujuran, etika yang tinggi dalam berperilaku dan mengambil Tindakan, konsistensi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab secara professional
- d. **Kejujuran:** Mengedepankan perkataan dan Tindakan yang benar, ketulusan, tidak berbohong, tidak menyembunyikan atau mengubah fakta, dalam menyampaikan informasi dan kebenaran yang sesungguhnya
- e. **Transparansi:** Menjaga tingkat transparansi yang tinggi dalam pengelolaan organisasi dan dalam pengambilan keputusan. Semua kegiatan harus bisa diakses dan diperiksa dengan mudah
- f. **Akuntabilitas:** Bertanggungjawab atas Tindakan, keputusan, dan hasil dari tindakan yang dilakukan kepada pihak terkait
- g. **Partisipasi:** Melibatkan para pemangku kepentingan untuk melakukan pencegahan korupsi dan penipuan untuk meningkatkan akuntabilitas

#### 5. Definisi Konflik Kepentingan

Definisi konflik kepentingan menurut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) adalah situasi dimana seorang penyelenggara negara yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

Definisi hampir mirip dirumuskan oleh Council of Europe (2000), yang menyebutkan "konflik kepentingan adalah potensi yang jika tidak dikelola secara transparan dan akuntabel akan mendorong pejabat publik mengambil keputusan yang tidak berdasar pada kepentingan publik". Sedangkan menurut Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), konflik kepentingan adalah: "*A conflict of interest involves a conflict between the public duty and the private interest of a public official, in which the official's private-capacity interest could improperly influence the performance of their official duties and responsibilities.*"

## **6. Bentuk-bentuk Konflik Kepentingan**

Beberapa bentuk konflik kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Penyelenggara Organisasi antara lain adalah

- a. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian atas penerimaan hadiah atas suatu keputusan atau jabatan
- b. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau organisasi dipergunakan untuk kepentingan pribadi dan golongan
- c. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan
- d. Perangkapan jabatan di beberapa organisasi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya
- e. Situasi dimana insan organisasi memberi akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen 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 dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai
- h. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan
- i. Situasi dimana insan organisasi menentukan sendiri besarnya gaji atau renumerasi
- j. Situasi dimana insan organisasi bekerja lain diluar pekerjaan pokoknya
- k. Situasi dimana insan organisasi dapat memutuskan kerjasama dengan pihak ketiga tanpa atau tidak melalui prosedur

## **7. Larangan-larangan**

- a. Dilarang melakukan transaksi dan / atau menggunakan harta organisasi untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan
- b. Dilarang menerima dan atau memberi hadiah atau manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam organisasi dari mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta mitra kerja

- c. Dilarang menerima dan atau memberi barang atau parcel atau uang atau setara dengan uang dalam bentuk apapun dari mitra kerja pada hari raya keagamaan
- d. Dilarang menerima refund/ dan keuntungan pribadi yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau dari pihak manapun dalam rangka kedinasan
- e. Dilarang meminta mitra kerja atau pihak ketiga untuk memberikan keuntungan atau manfaat dalam bentuk apapun untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan
- f. Dilarang bersikap diskriminatif , tidak adil untuk memenangkan penyedia barang dan jasa rekanan atau mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan
- g. Dilarang memanfaatkan informasi rahasia dan data organisasi untuk kepentingan diluar organisasi
- h. Dilarang terlibat langsung dan atau tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi pesaing dan atau perusahaan/lembaga mitra lainnya
- i. Dilarang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pengadaan atau persewaan, pemborongan, dimana pada saat yang sama yang bersangkutan sedang dalam tugas mengawasinya

## **8. Penanganan Konflik Kepentingan**

Penanganan konflik kepentingan pada dasarnya dilakukan melalui perbaikan: nilai, sistem, pribadi, dan budaya. Adapun prinsip-prinsip dasar yang terkait dengan keempat hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengutamakan Kepentingan organisasi dengan memperhatikan peraturan AD/ART, Pedoman Perilaku dan kebijakan yang berlaku lainnya tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi
2. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya dan mentaati nilai-nilai organisasi seperti bebas kepentingan, tidak berpihak, dan memiliki integritas
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap teladan pengelolaan organisasi yang berintegritas sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat
4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap Konflik Kepentingan
5. Melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan konflik kepentingan secara efektif.

## **9. Mekanisme Pengaduan**

- a. Melaporkan potensi benturan kepentingan secara tertulis atau melalui lisan kepada Focal Point Conflict of Interest ataupun atasan langsung
- b. Menerima laporan atau surat pernyataan tentang adanya potensi konflik kepentingan
- c. Memproses laporan konflik kepentingan sesuai dengan mekanisme pengaduan pelanggaran yang berlaku di organisasi
- d. Mengambil keputusan terhadap tindakan benturan kepentingan yang terjadi sesuai dengan AD/ART dan Pedoman Perilaku organisasi
- e. Mengimplementasikan keputusan yang telah diambil terhadap masalah konflik kepentingan yang terjadi
- f. Memonitoring hasil keputusan penanganan konflik kepentingan yang terjadi
- g. Mendokumentasikan keputusan-keputusan dan document dalam penanganan konflik kepentingan

## **10. Strategi Pencegahan**

Kebijakan Konflik Kepentingan perlu di dukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

- a. Penegakkan AD/ART, Pedoman Perilaku, SOP Mekanisme Komunikasi Internal dan Pengaduan Pelanggaran, dan SOP Konflik Kepentingan
- b. Pembentukan *Focal Point* khusus yang menangani Konflik Kepentingan
- c. Sosialisasi kebijakan kepada seluruh staf, pengurus dan anggota organisasi
- d. Peningkatan kapasitas seluruh insan organisasi terkait dengan Konflik Kepentingan dan potensi korupsi
- e. Pengintegrasian SOP Konflik Kepentingan ke dalam perekrutan staf organisasi melalui pembuatan Surat Pernyataan untuk tidak melakukan Konflik Kepentingan ketika terlibat di dalam kerja-kerja organisasi
- f. Menyediakan dukungan administrasi dan dokumen-dokumen resmi dan tertulis agar dipelajari dan dipahami oleh Direktur Eksekutif dan staf, Dewan Pengurus Nasional, Dewan Pengawas dan anggota perkumpulan terkait dengan kebijakan konflik kepentingan
- g. Mendokumentasikan hasil-hasil rapat organisasi secara teratur dan tertib
- h. Penegakkan Internal Control atau monitoring evaluasi organisasi secara berkala sesuai AD/ART
- i. Mengembangkan budaya organisasi yang demokratis, transparan dan akuntabel
- j. Mengembangkan kepemimpinan transformatif yang beretika, transparan dan akuntabel dan responsive gender

## **11. Pemantauan dan Peninjauan**

Seluruh data tentang kasus Koflik Kepentingan akan dilaporkan berdasarkan kurun waktu per-semester dan tahunan kepada Dewan Pengurus Nasional (DPN) dan Dewan Pengawas (DP). Kebijakan ini akan ditinjau ulang setiap tahun.

## **12. Kebijakan dan prosedur terkait**

- AD/ART
- Pedoman Perilaku (Kode Etik)
- SOP Kelembagaan
- SOP Mekanisme Pengaduan
- SOP Anti Korupsi dan Penipuan

Hubungi; Sekretariat Nasional ASPPUK, Jl. Pangkalan Jati V No. 20, RT 003/05, Kel. Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Jakarta Timur, 13620

Telp. (021) 86611757

Email; [asppuk@gmail.com](mailto:asppuk@gmail.com)

Website : [www.asppuk.or.id](http://www.asppuk.or.id)

Facebook: Asppuk Seknas

Instagram: ASPPUK

Kontak person: Hendrik Mahani