



KEPUTUSAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
NOMOR **49** TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pencegahan perilaku koruptif salah satu penyebab terjadinya karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh penyelenggara negara;
- b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mengingat : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolu si, dan Ne potisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang RI Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
7. Keputusan Menteri Agama Nomor 65 Tahun 2009 Tentang Perubahan Universitas Islam Negeri (UIN) Malang menjadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
8. Keputusan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Malang (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 468);
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 225 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Pada Kementerian Agama;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Malang (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 98);
11. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 68/KMK.05/2008 tentang Penetapan UIN Malang sebagai Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR TENTANG TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
- PERTAMA : Mengesahkan dan memberlakukan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam keputusan ini
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai, baik pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil, di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan pembetulan dan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan .

Ditetapkan di Malang
pada tanggal: 12 Januari 2021

REKTOR,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

ABD. HARIS

Lampiran : Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Nomor : 49 Tahun 2021
Tanggal : 12 Januari 2021

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah perilaku benturan kepentingan (*conflict of interest*), yang merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau mengabaikan profesionalitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya.

Pertimbangan pribadi dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat, atau kelompok yang kemudian mempengaruhi dan mereduksi kebijakan yang sedang dibangun yang kemudian menghasilkan kebijakan atau keputusan yang menyimpang dari orisinalitas keprofesionalannya sehingga berimplikasi kepada memburuknya pelayanan publik yang diterima masyarakat dan kebijakan yang tidak efisien dan tidak efektif yang mampu diberikan.

Perilaku dan potensi benturan kepentingan ini belum dikenal baik oleh pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, baik bentuk, jenis, maupun sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan. Terlebih bagaimana menangani persoalan benturan kepentingan itu sendiri bila terjadi di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan maksud untuk selalu mengutamakan kepatuhan pada hukum, peraturan perundang-undangan, mengindahkan norma-norma yang berlaku di masyarakat, dari berusaha menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan yang menimbulkan benturan kepentingan dan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan yang berlaku di Lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .

Kesungguhan dan konsistensi pelaksanaan dari penanganan benturan kepentingan akan memperkuat tata kelola universitas yang baik (*Good University Government*) dengan selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan.

B. Tujuan

Tujuan disusunnya Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini adalah:

1. Menyediakan pedoman perilaku bagi pegawai di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk mengetahui, mencegah dan mengatasi perbuatan benturan kepentingan ;

2. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengetahui, mencegah, dan mengatasi situasi perbuatan benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
3. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara;
4. Menegakkan integritas; dan
5. Menciptakan tata kelola universitas yang bersih dari berwibawa.

C. Pengertian

Pegawai adalah pegawai di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang terdiri atas tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan, baik pegawai negeri sipil, non pegawai negeri sipil, pegawai BLU, maupun pegawai harian lepas.

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. Benturan Kepentingan

Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/ atau tindakannya.

Kepentingan / pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat, atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dari orisinalitas keprofesionalannya dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan tata kelola lembaga khususnya di bidang pelayanan akademik maupun non akademik menjadi tidak efisien dan efektif.

Benturan kepentingan sering pula dimaknai sebagai konflik kepentingan

B. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

Bentuk Situasi Benturan Kepentingan dapat terjadi dalam:

1. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan/ jabatan.
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/instansi untuk kepentingan pribadi/golongan;
3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
4. Situasi perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;

6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
9. Situasi dimana seseorang dapat menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
10. Situasi dimana seseorang memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya;
11. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
12. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan, keistimewaan maupun peluang bagi calon Penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa; dan/ atau
13. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Pejabat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan sehubungan dengan jabatannya.

C. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis Benturan Kepentingan dapat terjadi dalam:

1. Proses pembuatan kebijakan yang berpihak kepada suatu pihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ ketergantungan/ pemberian gratifikasi;
2. Proses pengeluaran izin/sertifikat/surat keterangan kepada suatu pihak yang mengandung unsur ketidakadilan atau pelanggaran terhadap persyaratan perizinan/sertifikasi/ permohonan keterangan;
3. Proses pengangkatan/mutasi pegawai berdasarkan hubungan dekat/batas jasa/rekomendasi/ pengaruh dari Pejabat;
4. Proses pemilihan rekanan/mitra kerja berdasarkan keputusan Pejabat yang tidak profesional;
5. Proses pelayanan publik yang mengarah pada komersialisasi pelayanan;
6. Tendensi untuk menggunakan aset dan informasi penting negara untuk kepentingan pribadi;
7. Proses pengawasan atau penilaian yang tidak professional karena adanya hubungan afiliasi/pengaruh dengan pihak lain;
8. Menjadi bawahan pihak yang dinilai/diawasi/pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
9. Menjadi bagian dari pihak yang dinilai/diawasi/pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
10. Melakukan pengawasan atau penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur; dan/atau
11. Pemeriksaan dan penyidikan yang dapat merugikan masyarakat karena pengaruh pihak lain.

D. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

Sumber penyebab benturan kepentingan dapat berupa:

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu pegawai membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang- undangan;
2. Perangkapan jabatan, yaitu seorang pegawai menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
3. Hubungan afiliasi (pribadi atau golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang Pejabat dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
4. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya;
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pejabat yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya organisasi yang ada; dan / atau
6. Kepentingan pribadi (*Vested Interest*), yaitu keinginan/ kebutuhan seorang Pejabat mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

E. Pejabat yang Berpotensi Memiliki Benturan Kepentingan

Pejabat yang berpotensi memiliki benturan kepentingan dapat berupa pejabat struktural dan pejabat fungsional sebagai berikut:

1. Pejabat struktural (Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Kepala Biro, Direktur, Wakil Dekan, Wakil Direktur, Ketua/ Sekretaris Lembaga, Kepala/ Sekretaris Pusat, Kepala UPT, Kepala Bagian/Koordinator, Kepala Sub Bagian/Sub koordinator) yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan;
2. Perencana, yaitu pegawai yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pada unit perencana tertentu;
3. Satuan Pengawas Internal (SPI), yaitu pegawai dan pejabat yang bertugas melaksanakan pengawasan, pengendalian, evaluasi, dan audit di bidang keuangan dan kinerja universitas;
4. Pelaksana pelayanan publik, yaitu pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam unit kerja yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik;
5. Pejabat dan staf yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan keuangan negara;
6. Ketua, Anggota, dan Pejabat yang terlibat dalam kegiatan pengadaan Barang dan Jasa.

BAB III

IDENTIFIKASI, PENCEGAHAN, DAN PELAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Identifikasi

1. Setiap unit kerja wajib mengidentifikasi potensi situasi benturan kepentingan.
2. Setiap unit kerja menjabarkan situasi hubungan afiliasi dan kepentingan pribadi yang menimbulkan benturan kepentingan (dicantumkan dalam surat pernyataan potensi benturan kepentingan).
3. Setiap unit kerja menyusun mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan penanganan benturan kepentingan.
4. Identifikasi penanganan benturan kepentingan di dokumentasikan dalam dokumen- dokumen resmi.

B. Pencegahan

Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang wajib:

1. Saat dilantik harus mendeklarasikan potensi benturan kepentingan :
 - a. Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai penyelenggara negara;
 - b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
 - c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.
2. Dalam melaksanakan kewajiban:
 - a. Dilarang, melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan ;
 - b. Dilarang menerima, memberi, menjajikan hadiah/manfaat dan/atau hiburan (*entertainment*) dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatan dan kedudukannya di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam kaitannya dengan mitra kerja, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - c. Dilarang mengijinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai negeri sipil di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dat kelu arganya;
 - d. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan;

- e. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan;
 - f. Dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk kepentingan di luar UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ;
 - g. Dilarang, baik langsung maupun tidak langsung, dengan sengaja turut serta dalam kegiatan Pengadaan Barang/Jasa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya;
 - h. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya benturan kepentingan;
 - i. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban negara;
3. Membuat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan penyelenggara negara (pimpinan unit kerja dan atau pimpinan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).
 4. Deklarasi benturan kepentingan disampaikan dalam Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan.
 5. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan pemerintah yang mengatur mengenai hal tersebut.
 6. Pencegahan penanganan benturan kepentingan didokumentasi kan dalam dokumen-dokumen resmi.

C. Pelaporan

1. Pelaporan benturan kepentingan oleh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui atasan langsung dan pimpinan unit kerja. Pelaporan melalui atasan langsung dan pimpinan unit kerja dilakukan apabila pelapor adalah Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 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 dan pimpinan unit kerja.
2. Pelaporan benturan kepentingan oleh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. Pelaporan benturan kepentingan oleh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui Inspektorat Jenderal kementerian Agama apabila atasan langsung dan/atau pimpinan unit kerja melakukan pengabaian atas situasi benturan kepentingan yang dialami oleh pelapor.
Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan

Potensi Benturan Kepentingan kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama.

Inspektorat Jenderal Kementerian Agama akan melakukan analisis dan evaluasi atas potensi benturan kepentingan dan menyampaikan hasil analisis dan evaluasi kepada Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Pelaporan penanganan benturan kepentingan didokumentasikan dalam dokumen-dokumen resmi.

BAB IV

PELAPORAN OLEH MASYARAKAT

- A. Warga masyarakat dapat melaporkan situasi benturan kepentingan dengan cara :
 1. Seorang warga masyarakat yang terkait dalam pengambilan keputusan dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan pejabat dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
 2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung pejabat pengambil keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
 3. Atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja;
 4. Apabila hasil dari pemeriksaan tersebut tidak benar, maka keputusan dan/atau tindakan pejabat yang dilaporkan tetap berlaku;
 5. Apabila hasil pemeriksaan tersebut benar, maka dalam waktu 2 (dua) hari kerja keputusan tersebut ditinjau kembali oleh atasan langsung tersebut dan seterusnya;
 6. Pemeriksaan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Agama.
- B. Pelaporan melalui *Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atau pihak-pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja dan Masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .

BAB V

PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Prinsip Dasar Penanganan Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Patuh terhadap peraturan perundangan yang berlaku.

2. Mengutamakan kepentingan umum.
 - a. Pejabat harus memperhatikan asas umum tata kelola universitas yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;
 - b. Dalam pengambilan keputusan, pejabat harus memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi atau tanpa dipengaruhi preferensi pribadi ataupun afiliasi dengan suatu hal;
 - c. Pejabat tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat konflik kepentingan, maka Pejabat tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
 - d. Pejabat harus menghindarkan diri tindakan pribadi yang diuntungkan oleh '*inside information*' atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;
 - e. Pejabat tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya; dan
 - f. Pejabat tidak boleh mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya, termasuk mendapatkan informasi tertentu dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.
3. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan.
 - a. Pejabat harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekadar terbatas pada mengikuti undang- undang dan peraturan tetapi juga harus menaati nilai-nilai pelayanan publik seperti bebas kepentingan (*disinterestedness*), tidak berpihak, dan memiliki integritas;
 - b. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi Pejabat yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 - c. Pejabat harus menyiapkan mekanisme dan prosedur pengaduan dari masyarakat terkait adanya konflik kepentingan yang terjadi;
 - d. Pejabat harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai dengan kerangka hukum yang ada;
 - e. Pejabat harus dapat memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan kewenangannya sesuai aturan hukum yang ada.

4. Mendorong tanggungjawab pribadi dan sikap keteladanan.
 - a. Pejabat harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Pejabat lainnya dan bagi masyarakat;
 - b. Pejabat harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan lembaga sehingga dapat menghindari terjadinya konflik kepentingan yang merugikan kepentingan publik apabila terjadi konflik kepentingan;
 - c. Pejabat harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan konflik kepentingan yang terjadi;
 - d. Pejabat harus menunjukkan komitmen kuat dalam pemberantasan korupsi.
5. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.
 - a. Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan konflik kepentingan secara efektif;
 - b. Terciptanya iklim yang mendorong Pejabat untuk mengungkapkan dan membahas konflik kepentingan yang terjadi;
 - c. Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara tersus menerus;
 - d. Terlaksananya pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan kode etik lembaga.

B. Tindakan Penanganan Benturan Kepentingan oleh Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim

1. Pegawai 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 dan pimpinan unit kerja.
2. Pegawai yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi Benturan Kepentingan :
 - a. Dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan.
 - b. Untuk selanjutnya yang bersangkutan mengundurkan diri (*recusal*) dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan Keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan.

C. Tindakan Penanganan Benturan Kepentingan oleh Pimpinan Unit Kerja

1. Tindakan penanganan benturan kepentingan yang diambil pimpinan unit kerja sebagai langkah lanjutan setelah Pejabat melaporkan situasi benturan kepentingan sebagai berikut:
 - a. Pengurangan (*divestasi*) kepentingan pribadi Pejabat dalam jabatannya;
 - b. Penarikan diri (*recusal*) dari proses pengambilan keputusan dimana seorang Pejabat memiliki kepentingan ;

- c. Membatasi akses Pejabat atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
 - d. Mutasi Pejabat ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 - e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab Pejabat yang bersangkutan;
 - f. Pengunduran diri Pejabat dari jabatan yang menyebabkan benturan kepentingan;
2. Kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka pimpinan unit kerja dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
 3. Tindakan penanganan benturan kepentingan didokumentasikan dalam dokumen-dokumen resmi.

BAB VI SANKSI TERHADAP BENTURAN KEPENTINGAN

Setiap pegawai yang terbukti melakukan tindakan Benturan Kepentingan akan ditindaklanjuti dan diberikan sanksi sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.

BAB VII PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pelaksanaan penanganan benturan kepentingan akan dipantau dan dievaluasi secara berkala oleh Satuan Pengawas Internal serta melaporkan pelaksanaannya kepada Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang .

Ditetapkan di Malang
pada tanggal: 12 Januari 2021

REKTOR,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG



A handwritten signature consisting of a stylized 'A' or 'H' shape above the name 'ABD. HARIS'. The signature is written in black ink on a white background.

DISUSUN DAN DIPROSES SESUAI KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN	
Perancang Peraturan Per-UU: Abdul Ghofar Ahmad Chan, S.HI	
Penyusun Rancangan Per-UU: Aditya Hendrasena, SH., M.H.	
Sub Koordinator Subbag Organisasi & Hukum: Abdul Ghofar Ahmad Chan, S.HI	
Koordinator Bagian OKH Nama: Hj. Umihanik, SE., M.M.	
Kepala Biro AUPK Nama: Drs. H.A. Heru Achadi Hari, M.Si	
Wakil Rektor Bidang AUPK Nama: Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si	