



**SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 59A /Sek/SK/ 11 /2014

TENTANG

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG DAN
BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA**

SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Mahkamah Agung Republik Indonesia perlu disusun pedoman untuk mencegah dan menangani terjadinya benturan kepentingan pejabat dan pegawai di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung Republik Indonesia;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

MEMUTUSKAN:

- MENETAPKAN : KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG DAN BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA.
- PERTAMA : Menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung ini.
- KEDUA : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 menjadi kerangka acuan bagi pejabat dan pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya untuk mengenal, mencegah dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
- KETIGA : Atasan langsung pejabat dan/atau pegawai melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal(1).

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 29 NOVEMBER 2014

SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA



NURHADI

Tembusan surat keputusan ini disampaikan kepada :

1. Ketua Mahkamah Agung RI;
2. Para Wakil Ketua Mahkamah Agung RI;
3. Para Ketua Kamar Mahkamah Agung RI;
4. Para Eselon I dan II di lingkungan Mahkamah Agung RI.

LAMPIRAN KEPUTUSAN SEKRETARIS
MAHKAMAH AGUNG-RI
NOMOR : 59A/SEK/SK/11/2014
TANGGAL : 29 NOVEMBER 2014

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
MAHKAMAH AGUNG DAN BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good government*) dan peningkatan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing pejabat di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya serta dalam rangka penciptaan lingkungan kerja yang bebas korupsi, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap terjadinya benturan kepentingan dari pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan tugasnya.

Untuk itu diperlukan adanya suatu pedoman bagi seluruh pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam penanganan benturan kepentingan.

Penyusunan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya mengacu antara lain kepada peraturan perundang-undangan yang menyangkut pelaksanaan tugas dan fungsi Mahkamah Agung, pencegahan dan pemberantasan korupsi, pelaksanaan reformasi birokrasi dan mengikuti pedoman yang diatur di dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan.

2. Tujuan

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan bertujuan sebagai berikut:

- a. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan;

- b. Meningkatkan pelayanan publik dan mencegah terjadinya kerugian negara;
- c. Meningkatkan integritas;
- d. Meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Pengertian

Benturan kepentingan adalah situasi di mana pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

B. Benturan Kepentingan

1. Bentuk Benturan Kepentingan sebagai berikut:
 - a. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya.
 - b. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan aset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
 - c. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
 - d. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
 - e. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.

- f. Situasi yang menyebabkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menyalahgunakan jabatan.
 - g. Situasi yang memungkinkan pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
2. Jenis Benturan Kepentingan sebagai berikut:
- a. Kebijakan dari pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi.
 - b. Pemberian izin dari pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang diskriminatif.
 - c. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah.
 - d. Pemilihan rekanan kerja oleh pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
 - e. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya melakukan komersialisasi pelayanan publik.
 - f. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menggunakan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
 - g. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya melakukan pengawasan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur.
 - h. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
 - i. Putusan pengadilan yang dipengaruhi oleh pihak yang terlibat dalam kasus persidangan.
 - j. Pengangkatan/mutasi/promosi hakim yang tidak adil dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

- k. Menjabat sebagai dewan direksi di suatu perusahaan atau membuka jasa profesi lainnya.
3. Sumber Benturan Kepentingan sebagai berikut:
 - a. Penyalahgunaan wewenang, yaitu penyelenggaraan negara membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
 - b. Perangkapan jabatan, yaitu seorang penyelenggara negara menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
 - c. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan) yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang penyelenggara negara dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
 - d. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya.
 - e. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan penyelenggara negara yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.
- C. Prinsip Dasar dalam Penanganan Benturan Kepentingan adalah:
1. Mengutamakan kepentingan publik.
 2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan.
 3. Mendorong tanggungjawab pribadi dan sikap keteladanan.
 4. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan.
- D. Penanganan Benturan Kepentingan
1. Pejabat atau pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang terkait dalam pengambilan keputusan

- dan melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan;
2. Laporan atau keterangan tersebut disampaikan dengan atasan langsung pejabat pengambilan keputusan dan/atau tindakan dengan mencantumkan identitas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait;
 3. Atasan langsung pejabat tersebut memeriksa tentang kebenaran laporan pejabat atau pegawai 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 dari pemeriksaan tersebut benar maka dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut ditinjau kembali oleh atasan dari atasan langsung tersebut dan seterusnya; dan
 6. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.
- E. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan adalah :
1. Komitmen dan keteladanan
Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh pejabat dan pegawai dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga, kepentingan publik, kepentingan pegawai, dan berbagai faktor lain.
 2. Perhatian khusus atas hal tertentu
Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:
 - a. Hubungan afiliasi (pribadi, golongan).
 - b. Gratifikasi.
 - c. Pekerjaan tambahan.
 - d. Informasi orang dalam.

- e. Kepentingan dalam pengadaan barang.
 - f. Tuntutan keluarga dan komunitas.
 - g. Kedudukan di organisasi lain.
 - h. Intervensi pada jabatan sebelumnya.
 - i. Perangkapan jabatan.
3. Menghindari situasi benturan kepentingan
- Pejabat dan/atau pegawai dapat lebih awal menghindari terjadinya benturan kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri (recusal) dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.
4. Pemantauan dan evaluasi
- Agar pelaksanaan penanganan benturan kebijakan penanganan benturan kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah.

SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA



NURHADI