

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI
BALAI PELATIHAN VOKASI DAN
PRODUKTIVITAS KENDARI

TRIWULAN 1 TAHUN 2026

A. PENDAHULUAN

Benturan kepentingan merupakan situasi yang memungkinkan pegawai ASN dan Non ASN di Kementerian Ketenagakerjaan memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas Keputusan dan atau tindakannya. 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 dan akan berimplikasi pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan public menjadi tidak efisien dan efektif,

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam proses Pembangunan nasional sangat diperlukan adanya Penyelenggara Negara yang berwibawa, bersih, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta efektif dan efisien, karena setiap Penyelenggara Negara mempunyai peran yang menentukan. Selain disyaratkan untuk memiliki profesionalisme, setiap Penyelenggara Negara juga harus memiliki sikap mental yang jujur dan penuh rasa pengabdian kepada kepentingan rakyat, negara dan bangsa serta harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Pemerintah telah mengusahakan terciptanya Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud di atas dengan berbagai kebijakan seperti pengaturan pembatasan dengan tujuan terhindarnya dari situasi atau kondisi benturan kepentingan seperti peraturan pemerintah mengenai larangan ASN menjadi anggota Partai Politik, pembatasan kegiatan Pegawai negeri dalam usaha swasta dan beberapa pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam rangka pendayagunaan aparatur dan keserhanaan hidup.

B. DASAR HUKUM

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 37 tahun 2012 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan
2. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 188 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian Ketenagakerjaan.

C. TUJUAN

Menegetahui sejauh mana pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dan untuk merekomendasikan perbaikan di masa mendatang.

D. RUANG LINGKUP

Seluruh ASN dan Non ASN BPVP Kendari terkait benturan kepentingan dalam menjalankan tugas.

E. HASIL

Berdasarkan monitoring dan evaluasi dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara umum pegawai telah memahami hakikat/makna dari benturan kepentingan
2. Secara umum pegawai telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan secara langsung dalam menjalankan tugas seperti pelayanan pada proses pendaftaran, rekrutmen dan seleksi calon peserta pelatihan dilakukan sesuai SOP, penyampaian informasi dilakukan secara terbuka melalui media sosial satker dan grup alumni pelatihan baik mengenai informasi pelatihan maupun lowongan pekerjaan untuk alumni.
Di lingkungan internal pegawai, informasi mengenai peningkatan kompetensi ataupun mutasi jabatan melalui uji kompetensi di informasikan secara terbuka, bukan berdasarkan kedekatan atau hubungan kekeluargaan antar pegawai.
3. Pegawai sudah mampu menolak tugas yang diberikan apabila merasa kesulitan dalam menjaga integritas atau berpotensi menimbulkan benturan kepentingan seperti pegawai yang memiliki hubungan kekeluargaan tidak dilibatkan dalam satu tim kerja yang sama.
4. Pelaksanaan penanganan benturan kepentingan belum terdokumentasikan dengan baik.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan BPVP Kendari telah berjalan dengan baik namun pelaksanaannya belum terdokumentasi dengan baik.

