



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Jalan Colombo No.1 Karangmalang, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
Kode Pos 55281 Telepon (0274) 586168 Fax (0274) 586168
Laman: uny.ac.id E-mail: humas@uny.ac.id

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
NOMOR 31 TAHUN 2025

TENTANG

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang baik berintegritas, transparan, dan akuntabel serta meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Universitas Negeri Yogyakarta diperlukan upaya pencegahan dan penanganan benturan kepentingan;
- b. bahwa benturan kepentingan juga berpotensi memengaruhi objektivitas, independensi, dan profesionalitas sivitas akademika dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan, untuk itu pengaturan yang jelas mengenai penanganan benturan kepentingan di Universitas Negeri Yogyakarta sangat diperlukan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor tentang Penanganan Benturan Kepentingan Di Universitas Negeri Yogyakarta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman

- Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Badan Hukum Universitas Negeri Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6823);
 7. Peraturan Rektor Universitas Negeri Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Yogyakarta.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Negeri Yogyakarta yang selanjutnya disingkat UNY adalah perguruan tinggi negeri badan hukum.
2. Rektor adalah pemimpin UNY yang menyelenggarakan dan mengelola UNY.
3. Pejabat adalah pegawai yang menduduki jabatan struktural mempunyai wewenang mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya.
4. Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dan bekerja di UNY yang berstatus sebagai dosen dan tenaga kependidikan.
5. Benturan Kepentingan adalah kondisi Pegawai 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 serta merugikan UNY.

BAB II

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan bertujuan untuk:

- a. menyediakan kerangka acuan bagi UNY untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan.
- b. menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi atau kondisi Benturan Kepentingan;
- c. meningkatkan pelayanan publik yang mengutamakan kepentingan umum;
- d. menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan secara transparan dan

- efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
- e. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik;
 - f. mencegah terjadinya kerugian negara;
 - g. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan;
 - h. mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang bersih dan berwibawa.
 - i. menegakkan integritas; dan
 - j. meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang bersih dan berwibawa.

Pasal 3

- (1) Setiap Pegawai wajib menaati Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan.
- (2) Atasan langsung Pegawai di setiap tingkatan wajib melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan berdasarkan Peraturan Rektor ini.
- (3) Pimpinan Unit Kerja wajib melakukan identifikasi terhadap potensi adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap Unit Kerja.
- (4) Pimpinan Unit Kerja menyusun strategi penanganan Benturan Kepentingan di setiap Unit Kerja dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Rektor ini, kode etik yang berlaku bagi pegawai UNY, dan mempertimbangkan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap Unit Kerja.

Pasal 4

- Pegawai yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan di UNY, meliputi:
- a. Pegawai yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan penentu kebijakan;
 - b. Pejabat yang diangkat oleh Rektor yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Pendapatan Negara Bukan Pajak;
 - c. bagian perencanaan yang berwenang melaksanakan penyusunan rencana pengembangan, program, kegiatan, anggaran, dan evaluasi pelaksanaan rencana dan program;
 - d. Satuan Pengawasan Internal yang menjalankan fungsi pengawasan non-akademik untuk dan atas nama Rektor;
 - e. Direktorat Penjaminan Mutu yang menjalankan fungsi pengawasan akademik;
 - f. penyedia layanan akademik dan non-akademik;
 - g. pejabat perbendaharaan;
 - h. pejabat pengadaan barang dan jasa; dan
 - i. pejabat penerima hasil pekerjaan pengadaan barang dan jasa.

BAB III

BENTUK, JENIS, DAN PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 5

Bentuk situasi yang menyebabkan Benturan Kepentingan meliputi:

- a. situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi, pemberian, atau penerimaan hadiah atas suatu keputusan;

- b. situasi yang menyebabkan penggunaan aset untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung maupun sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi yang menyebabkan Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu 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 yang menyebabkan kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari penilai;
- h. situasi yang menyebabkan adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- i. situasi yang menyebabkan Pegawai bekerja menyalahi pekerjaan pokoknya;
- j. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang; dan
- k. menentukan sendiri besarnya gaji dan/atau insentif.

Pasal 6

Jenis-jenis benturan kepentingan meliputi:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif secara negatif;
- c. pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat, balas jasa, dan/atau pengaruh dari pejabat;
- d. pemilihan rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan kepada mahasiswa;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia instansi untuk kepentingan pribadi;
- g. melakukan pengawasan dan/atau penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria;
- h. melakukan pengawasan/penilaian atas pengaruh pihak lain;
- i. menjadi bawahan pihak yang dinilai;
- j. menjadi bagian dari pihak yang diawasi; dan
- k. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Pasal 7

Penyebab benturan kepentingan bersumber dari:

- a. penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Pegawai dalam membuat keputusan dan/atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- b. perangkapan jabatan yang dilakukan oleh Pegawai sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan/atau akuntabel.
- c. hubungan afiliasi seperti pribadi, ras, maupun golongan yang dimiliki oleh seorang Pegawai dengan pihak tertentu karena hubungan darah, hubungan perkawinan, dan/atau pertemanan yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan;

- d. gratifikasi yang meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, gratifikasi seks, dan/atau fasilitas lainnya dengan tujuan tertentu;
- e. kelemahan sistem organisasi yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan oleh struktur dan budaya organisasi; dan
- f. kepentingan pribadi yaitu keinginan/kebutuhan seorang pejabat mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

BAB IV

PRINSIP-PRINSIP PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 8

Penanganan benturan kepentingan dilakukan melalui perbaikan sistem, pribadi, dan budaya yang prinsipnya terdiri atas:

- a. mengutamakan kepentingan publik;
- b. menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan benturan kepentingan;
- c. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan; dan
- d. menciptakan struktur dan budaya UNY yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan.

Pasal 9

Dalam hal terdapat potensi dan/atau situasi/kondisi Benturan Kepentingan, Pegawai dilarang:

- a. melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset instansi untuk kepentingan pribadi, keluarga, golongan, serta kepentingan di luar peruntukannya;
- b. menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
- c. menerima dan/atau memberi barang/parsel/uang/setara uang dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d. mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai;
- e. menerima refund/pengembalian, keuntungan pribadi lainnya, dan/atau bukan haknya juga dalam rangka kedinasan dan/atau hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
- f. bersikap diskriminatif dan/atau tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa tertentu dengan maksud menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan/atau golongan;
- g. memanfaatkan data dan/atau informasi rahasia instansi untuk kepentingan pihak lain;
- h. dengan sengaja turut serta, baik langsung maupun tidak langsung, dalam pengadaan yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian, ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya; dan
- i. menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.

BAB V

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 10

- (1) Penanganan benturan kepentingan dapat dilakukan dengan strategi sistematis yang efektif dengan mewajibkan setiap pegawai melaksanakan kode etik dosen atau kode etik tenaga kependidikan UNY.
- (2) Penanganan benturan kepentingan wajib dilakukan oleh atasan langsung Pegawai UNY, dengan cara:
 - a. mempublikasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - b. mengingatkan Pegawai secara berkala tentang kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - c. menginformasikan agenda kegiatan yang akan diadakan supaya Pegawai dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya benturan kepentingan;
 - d. menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui; dan
 - e. memberikan bimbingan untuk mengatasi situasi benturan kepentingan.

Pasal 11

- (1) Penanganan benturan kepentingan yang sedang dialami Pegawai dilakukan dengan cara penyelesaian secara integratif dengan melibatkan pihak-pihak yang terlibat dalam benturan kepentingan.
- (2) Penanganan benturan kepentingan wajib dilakukan oleh atasan langsung Pegawai, dengan cara:
 - a. menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan benturan kepentingan;
 - b. mengumpulkan fakta-fakta yang akurat dan lengkap untuk menyelesaikan benturan kepentingan;
 - c. menganalisis dan memutuskan pemecahan benturan kepentingan secara adil;
 - d. menjamin pelaksanaan disiplin pegawai; dan
 - e. mengawasi akibat dari keputusan yang dibuat.

BAB VI

MEKANISME PELAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

Pasal 12

Sumber pengaduan/laporan benturan kepentingan dapat berasal dari dalam sivitas akademika UNY maupun dari masyarakat umum.

Pasal 13

Pengaduan secara internal terdiri atas beberapa langkah, yaitu:

- a. Pegawai melaporkan benturan kepentingan yang dihadapi kepada atasan langsung Pegawai UNY;

- b. atasan langsung Pegawai UNY setelah menerima laporan melakukan tindakan:
1. pengurangan kepentingan pribadi Pegawai dalam amanah tugas yang diembannya;
 2. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Pegawai terlibat di dalamnya;
 3. pemutasian Pegawai ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan;
 4. pengalihan tugas tanggung jawab Pegawai yang bersangkutan;
 5. pengunduran diri Pegawai dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan; dan
 6. pemberian sanksi bagi yang melanggarnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Masyarakat dapat melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan benturan kepentingan Pegawai dalam menetapkan keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Laporan atau keterangan tersebut disampaikan kepada atasan langsung Pegawai atau tim yang bertugas menangani pengaduan Benturan Kepentingan.
- (3) Laporan atau keterangan yang disampaikan dilengkapi dengan identitas pelapor dan dilampiri bukti relevan yang dilindungi dan dirahasiakan.
- (4) Atasan langsung Pegawai tersebut memeriksa kebenaran laporan masyarakat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya laporan masyarakat.
- (5) Atasan langsung Pegawai wajib memberitahukan hasil pemeriksaan laporan kepada pemohon dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak permohonan keputusan dan/atau tindakan diajukan.
- (6) Apabila hasil pemeriksaan laporan telah memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan diterima.
- (7) Apabila hasil pemeriksaan laporan tidak memenuhi persyaratan, permohonan dinyatakan ditolak.
- (8) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut benar, keputusan dan/atau tindakan Pegawai yang dilaporkan perlu ditinjau kembali.
- (9) Apabila hasil pemeriksaan laporan masyarakat tersebut tidak benar, dalam jangka waktu 2 (dua) hari keputusan dan/atau tindakan tersebut dinyatakan tidak berlaku oleh atasan langsung Pegawai tersebut.
- (10) Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal UNY.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 1 Oktober 2025

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA



aw

SUMARYANTO

NIP196503011990011001