



KOMISI APARATUR  
SIPIL NEGARA

# **“Penguatan Pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku dan Netralitas ASN”**

**Dr. Waluyo Martowiyoto**

*Jakarta, 10 April 2019*

# Curriculum Vitae



**Dr. Waluyo**

## Personal Data

Place / Birth : Klaten-Indonesia, December 1956  
Marital Status : Married with two children  
Religion : Islam

## Education

***Undergraduate in Mechanical Engineering (S1)***

Trisakti University, Jakarta

***Master in Business Administration (S2) = Prasetiya Mulya***

***Doctor in Strategic Management (Doctor) = UI***

## Experience:

Komisioner Aparatur Sipil Negara ( Sept 30, 2014 – Sekarang ).

2014-sekarang : Prasetiya Mulya, STPariwisata Trisakti

2002 – 2016 : Dosen Binus

Ketua Dewan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Nasional ( Jan 2012 – 2014)

2012- 2014 : Dosen UI, Binus, Praestiyta Mulya dan STPT Trisakti

Commissioner of PT Elnusa Tbk (May 2009 – June 2012)

Commissioner of PT Pertamina Tongkang (Jun 2010 – Jan 2013)

Director of General Affairs. PT Pertamina Persero (Feb 2010 – Apr.18, 2012)

Director of HR and General Affairs. PT Pertamina Persero (Mar 2008–Oct 2009)  
and (Dec 2009 – Feb 2010)

Commissioner of PT Pertamina Drilling Services Indonesia (2008 – Jun 2010)

Plt Pimpinan KPK (Oct – Dec 2009)

Deputy of Prevention-Corruption Eradiction Commision (Oct 2004–Mar 2008)

VP Business Ethics and Assurance – BP Indonesia (Jul 2003 – Oct 2004)

Deputy VP of HR and Administration – BP Indonesia (Jun 2002 – Jun 2003)

Senioe Manager of HSE – BP Indonesia (Aug 1999 – Jun 2002)

Many different tasks in the oil and gas operations & support function ('75-'99)

# Agenda

- Latar Belakang
- UU No: 5/2014 dan Peran Manajemen Lini Dalam Manajemen SDM.
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
  - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
  - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
  - Netralitas ASN

## IEP INDONESIA NAIK 23 TINGKAT

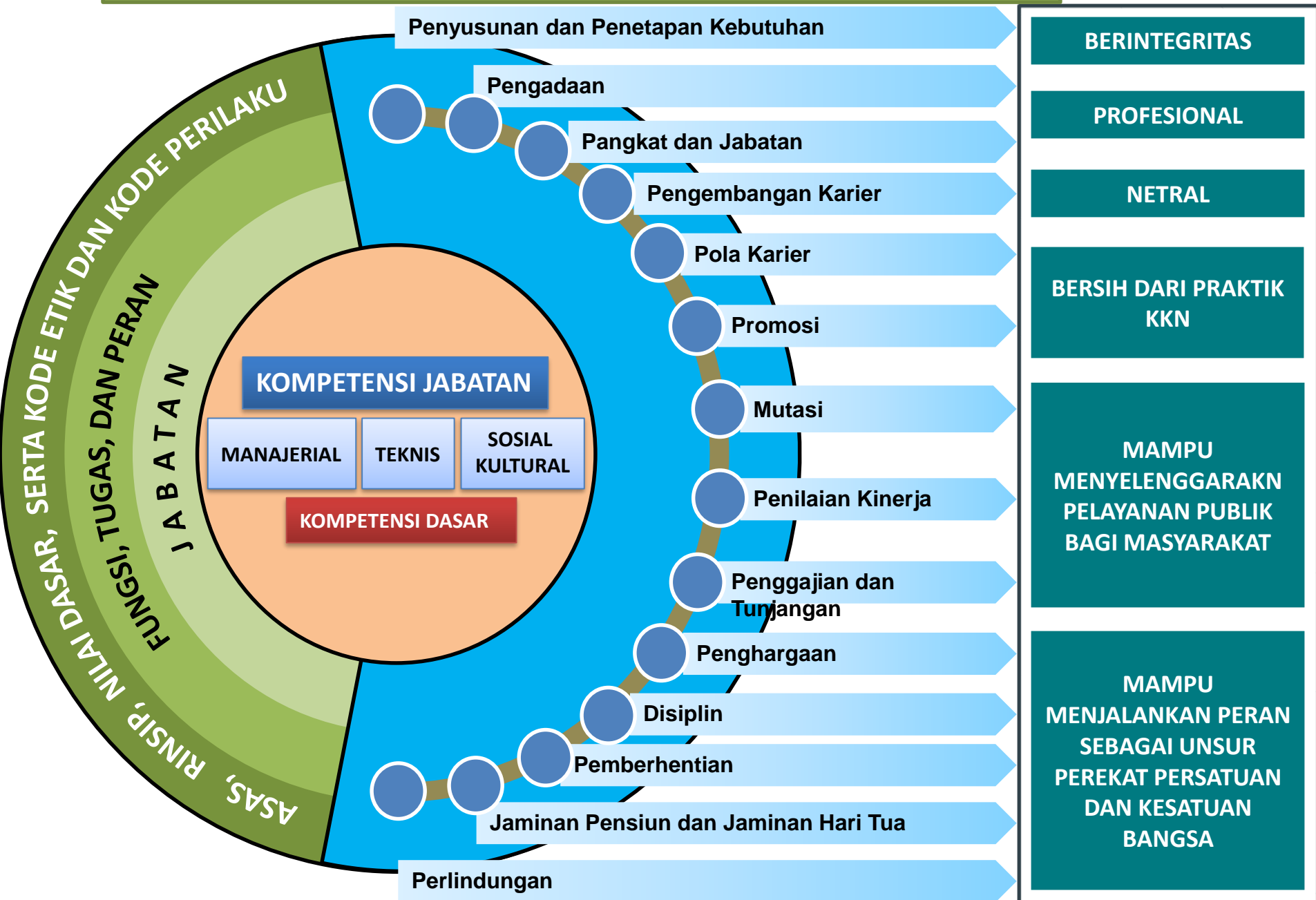
Upaya pemerintah mewujudkan ASN profesional berintegritas, imparsiial, dan berkinerja tinggi yang mampu menyelenggarakan layanan publik dan melaksanakan tugas pemerintahan negara mulai menunjukkan hasil positif.

**Perkembangan peringkat berbagai indeks antara 2016/2017 dan 2017/2018.**



Apabila momentum pertumbuhan tinggi tersebut dapat dipertahankan selama 4 tahun berturut-turut maka pada tahun 2022 birokrasi Indonesia yang efisien dan efektif akan dapat diwujudkan. Kondisi ASN Indonesia akan mencapai aparatur negara negara maju dengan skor IEP 82.75, yang dicapai oleh negara-negara BRIC dan negara-negara maju ASEAN.

# 14 UNSUR MANAJEMEN ASN



# Bangunan dan Fondasi Sistem Merit ASN

Menyesuaikan arah pembangunan nasional

Pasal 4 – 14 Penyusunan & Penetapan Kebutuhan

- *Aligning Anjab & ABK* thd Renstra K/L/D (**Peta Jabatan**)
- Supervisi oleh JPT Madya dan Pratama

## Mengapresiasi secara layak

Ps 238 – 302 Pemberhentian  
Ps 303 – 308 Gaji & Tunjangan

- Sistem pensiun & JHT
- Sistem kompensasi

## Mendapatkan talenta terbaik

- **Rekrutmen berbasis jabatan** (diversifikasi tes, sertifikasi TKD)
- **Orientasi & engagement** utk setiap penugasan pada jabatan baru (JA, JF, dan JPT)

## Meningkatkan kinerja berkelanjutan

Ps 228 Penilaian Kinerja (+RPP)

- Sasaran Kinerja Pegawai
- Bimbingan dan konseling kinerja (*performance dialogue*)
- Pemeringkatan kinerja untuk pengembangan karier dll

Ps 15 – 45 Pengadaan

Ps 46 – 161 Pangkat & Jabatan

Ps 162 – 201 Pengembangan Karier

## Mengurangi kesenjangan kompetensi

Ps 203 – 225 Pengembangan Kompetensi

- Standar kompetensi jabatan
- Diklat, *Coaching & Mentoring* berbasis kompetensi (wajib 20 jam/tahun)

Ps 55 JA, 81 JF, 109 JPT



## Menuju ASN yang dinamis

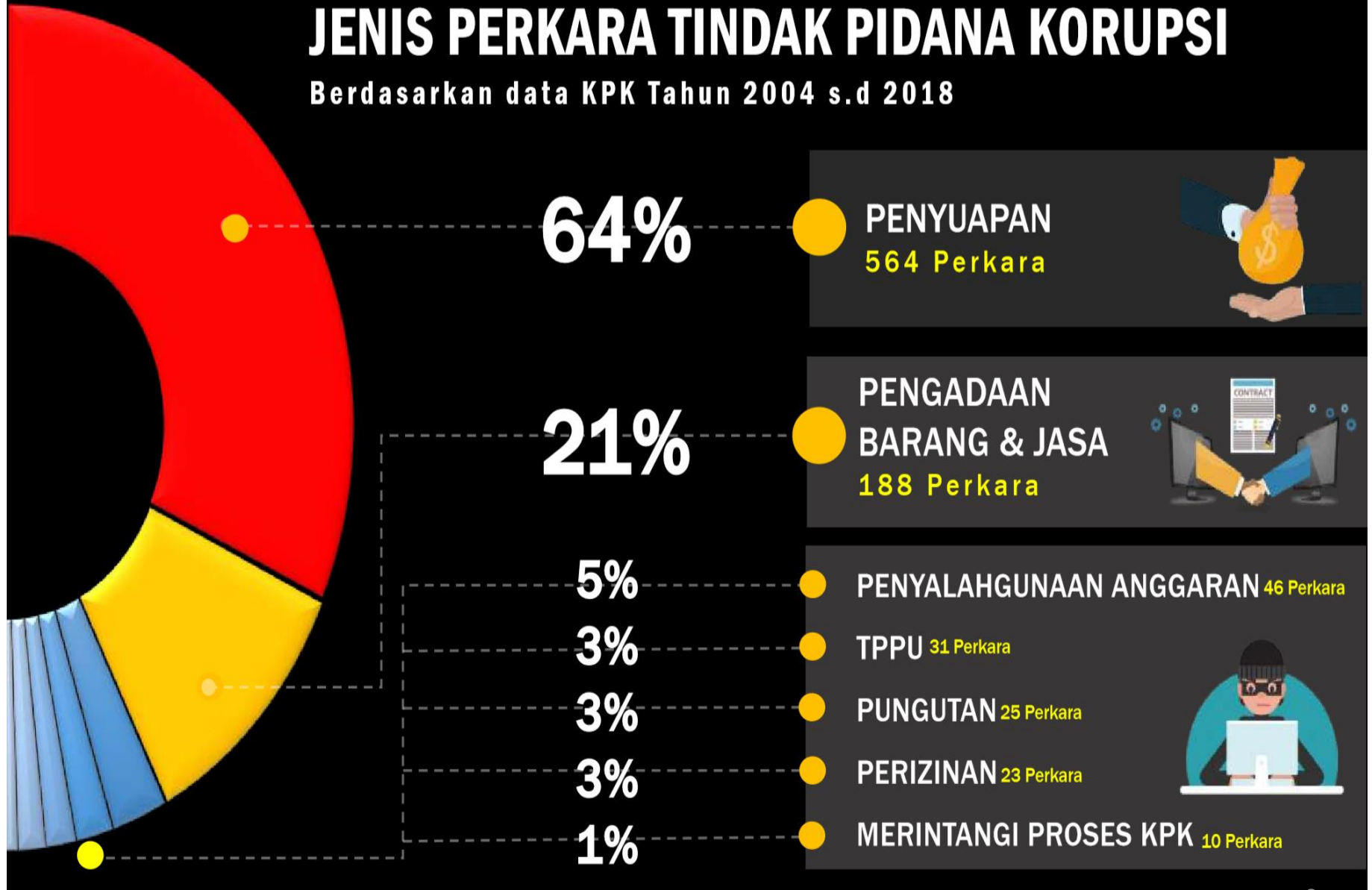
- Manajemen dan pemetaan talenta
- Kelompok rencana suksesi (*succession planning*)
- Pola karier nasional (perekat NKRI) dan pola karier instansi

# ASEAN CPI 2018

Rank	CPI 2018	Country	CPI 2017	
3	85	 Singapore	84	↑
31	63	 Brunei Darussalam	62	↑
61	47	 Malaysia	47	→
89	38	 Indonesia	37	↑
99	36	 Philippines	34	↑
99	36	 Thailand	37	↓
105	35	 Timor Leste	38	↓
117	33	 Vietnam	35	↓
132	29	 Laos	29	→
132	29	 Myanmar	28	↑
161	20	 Cambodia	21	↓

# JENIS PERKARA TINDAK PIDANA KORUPSI

Berdasarkan data KPK Tahun 2004 s.d 2018



64%

PENYUAPAN  
564 Perkara



21%

PENGADAAN  
BARANG & JASA  
188 Perkara



5%

PENYALAHGUNAAN ANGGARAN 46 Perkara

3%

TPPU 31 Perkara

3%

PUNGUTAN 25 Perkara

3%

PERIZINAN 23 Perkara

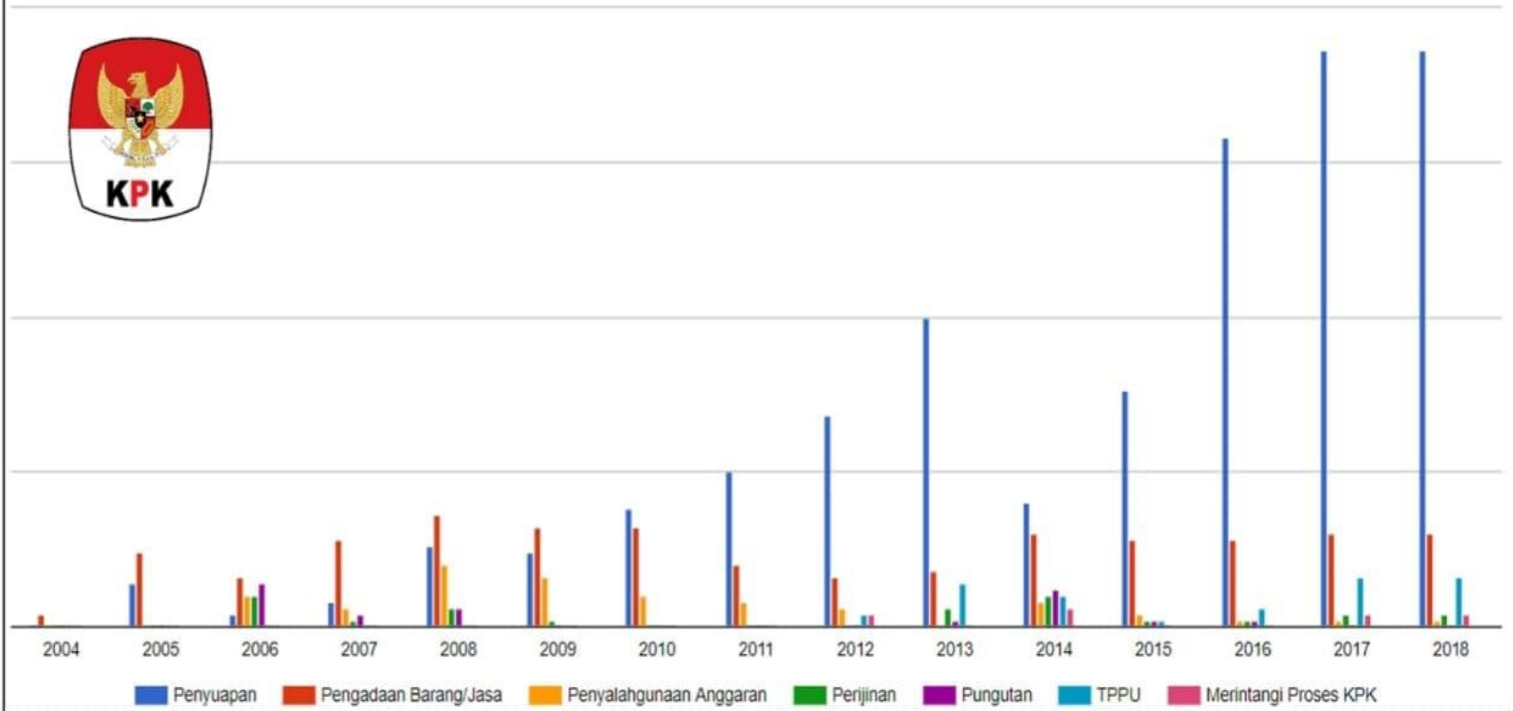
1%

MERINTANGI PROSES KPK 10 Perkara



# Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Jenis Perkara

Update 31 Mei 2018



Perkara	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Jumlah
Pengadaan Barang/Jasa	2	12	8	14	18	16	16	10	8	9	15	14	14	15	9	180
Perijinan	0	0	5	1	3	1	0	0	0	3	5	1	1	2	0	22
Penyuapan	0	7	2	4	13	12	19	25	34	50	20	38	79	93	70	466
Pungutan	0	0	7	2	3	0	0	0	0	1	6	1	1	0	0	21
Penyalahgunaan Anggaran	0	0	5	3	10	8	5	4	3	0	4	2	1	1	0	46
TPPU	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	5	1	3	8	4	29
Merintang Proses KPK	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	2	2	9
<b>Jumlah</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>99</b>	<b>121</b>	<b>85</b>	<b>773</b>

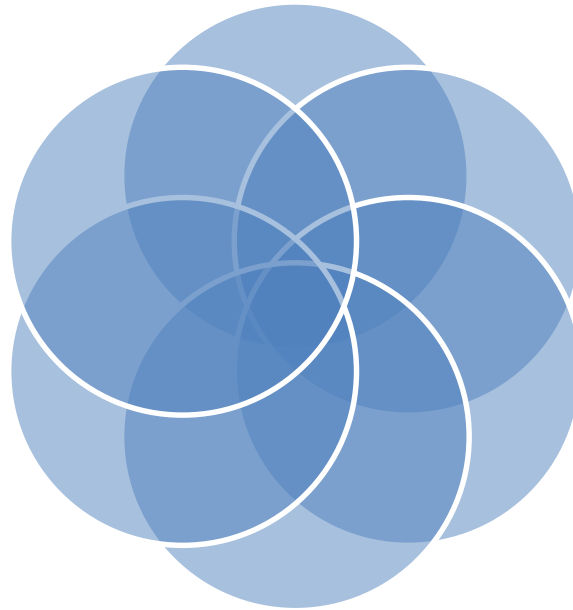


# LATAR BELAKANG

PERAN ASN SANGAT PENTING  
BAGI KEMAJUAN SUATU BANGSA

PP 42 TAHUN 2004 TENTANG  
JIWA KORPS DAN KODE ETIK  
SUDAH TIDAK SEJALAN  
DENGAN JIWA DAN  
SEMANGAT UU ASN

PASAL 134 PP 11/2017  
MENGAMANAHKAN SALAH  
SATU INDIKATOR INSTANSI  
YANG MENERAPKAN SISTEM  
MERIT, APABILA SUDAH  
MEMILIKI DAN MENERAPKAN  
KODE ETIK DAN KODE  
PERILAKU



PASAL 3,4 DAN 5 UU ASN BELUM  
MENJABARKAN SECARA DETIL  
TENTANG NILAI DASAR, KODE  
ETIK DAN KODE PERILAKU, PASAL  
5 (3) KE DAN KP DILAKS.  
BERDASARKAN PERATURAN  
PERUNDANG-UNDANGAN

TAHUN 2016 DATA ICW/KPK  
TERDAPAT **1336** ASN  
BERMASALAH HUKUM  
KHUSUSNYA KORUPSI

PENGALAMAN DARI NEGARA-NEGARA  
YANG ASN NYA MAJU SALAH SATUNYA  
KARENA ND, KE DAN KP SDH MENJADI  
BUDAYA KERJA



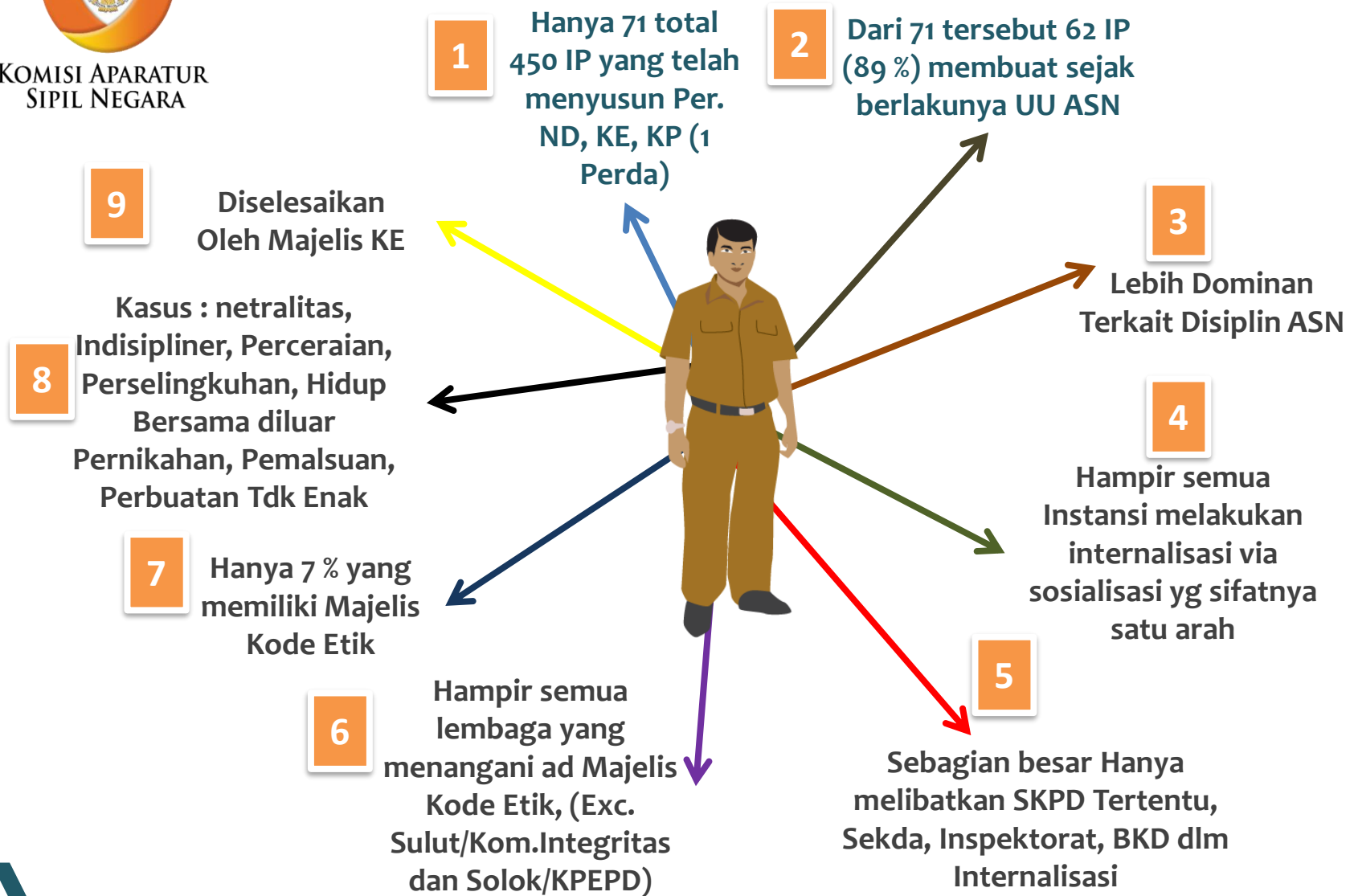
KOMISI APARATUR  
SIPIL NEGARA

## Pelanggaran Sistem Merit, ND/KE/KP yang berujung OTT KPK dan Melibatkan ASN



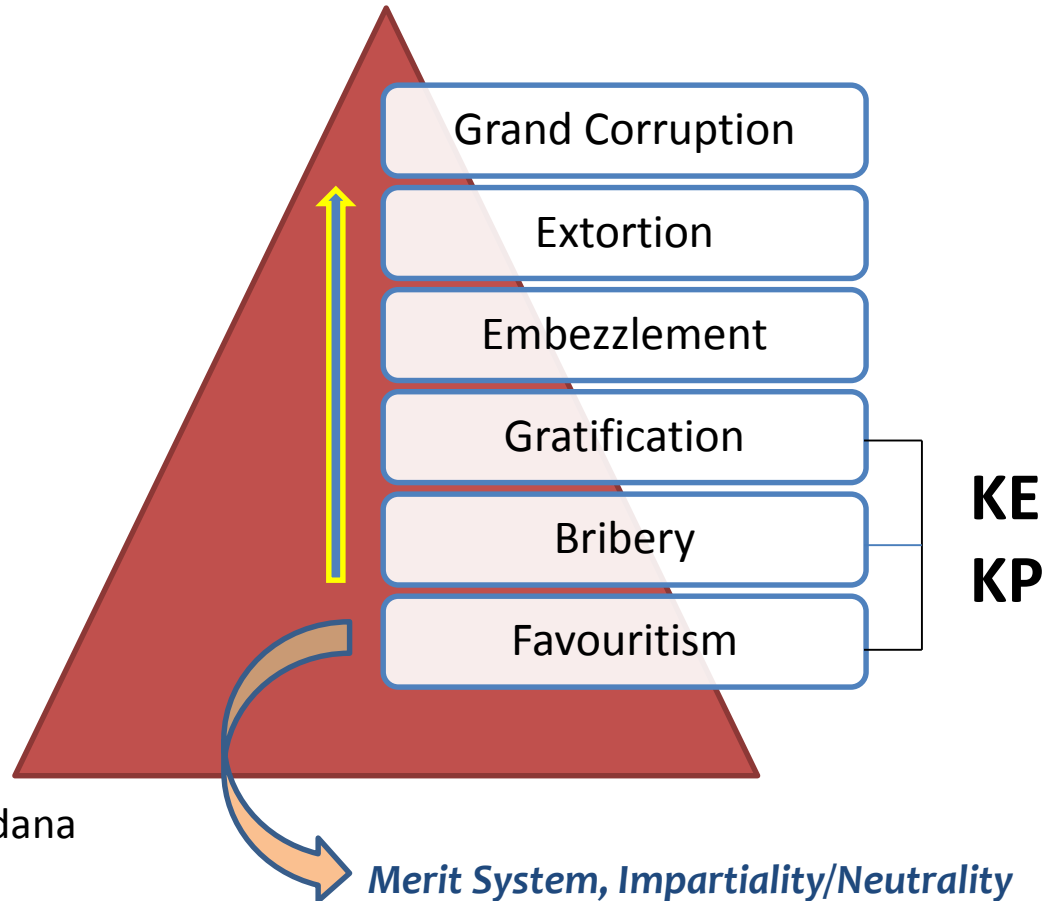
# ASN Bagian dari Masalah atau Bagian dari Solusi







**Keterkaitan Strategi Pemberantasan Korupsi (Perpres 54/2018) dengan Pelaksanaan Tugas KASN**



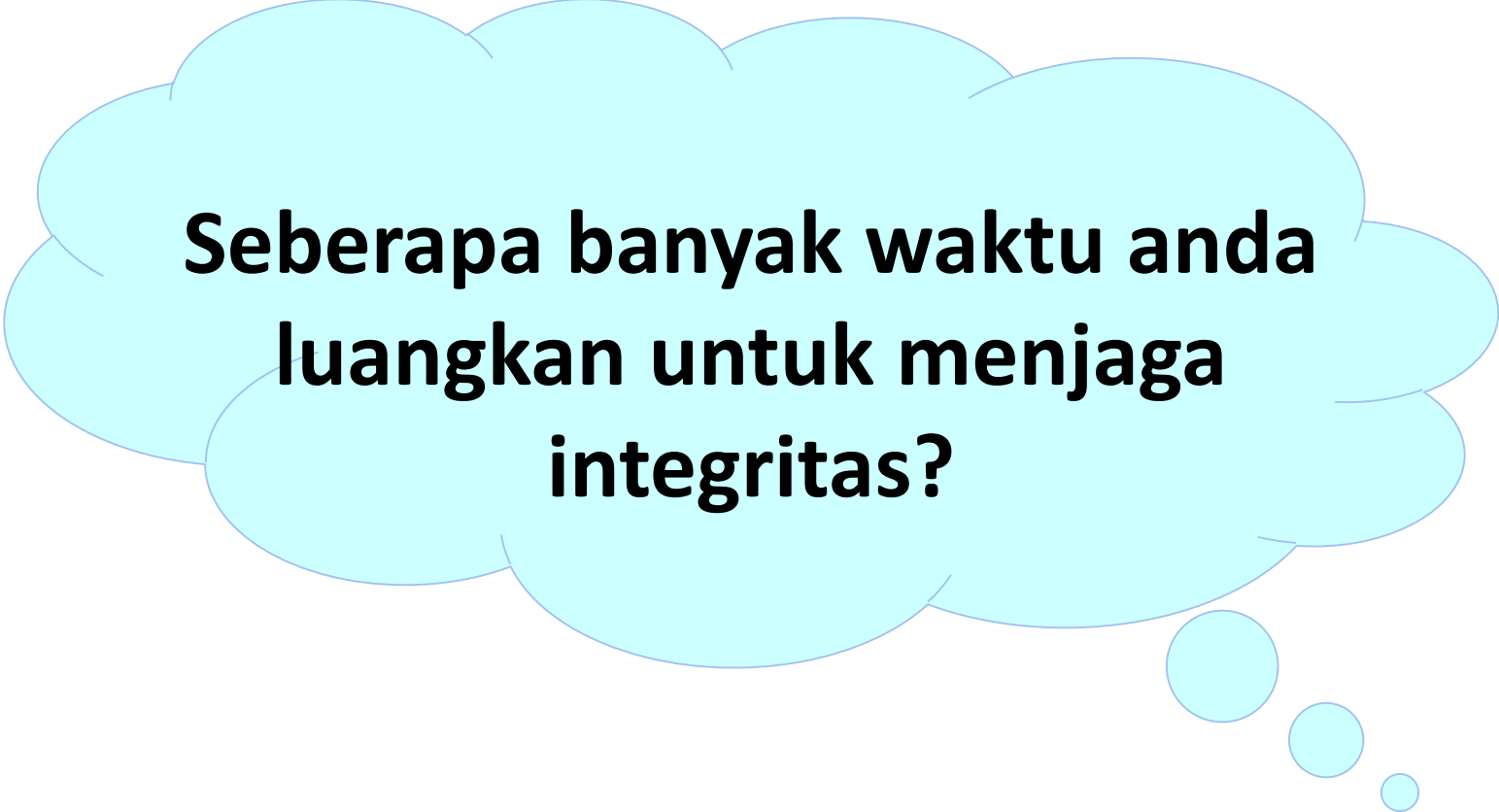
Dengan penegakan KE dan KP maka  
Diharapkan pelanggaran yg ke arah pidana  
rendah frekwensinya.

# Pembelajaran

- Banyaknya kasus korupsi yang ditangani oleh Aparat Penegak Hukum, namun sangat sedikit pengaduan dan rendah dalam penegakan di bidang sangsi administrasi (PP NO: 53/2010) maupun penegakan Kode Etik (PP No: 42/2004).
- Budaya Permissive atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku, khususnya perilaku kecurangan yang menjurus pada perilaku korup.
  - Banyak yg merasa menjadi korban, dan enggan mengambil tanggung jawab.
    - ASN merasa di suruh Kepala Daerah.
    - Kepala Daerah merasa di tekan oleh DPRD
- Pelaksanaan internalisasi dan penegakan kode etik dan kode perilaku serta disiplin PNS yang masih rendah.
- Masa Pilpres, Pileg, Pil DPD, Pilkada terekspose untukuforia pesta demokrasi namun banyak yang belum mengetahui koridor atas azas netralitas untuk ASN.

# **Bahan Renungan**

**Seberapa banyak waktu anda  
luangkan untuk menjaga  
integritas?**

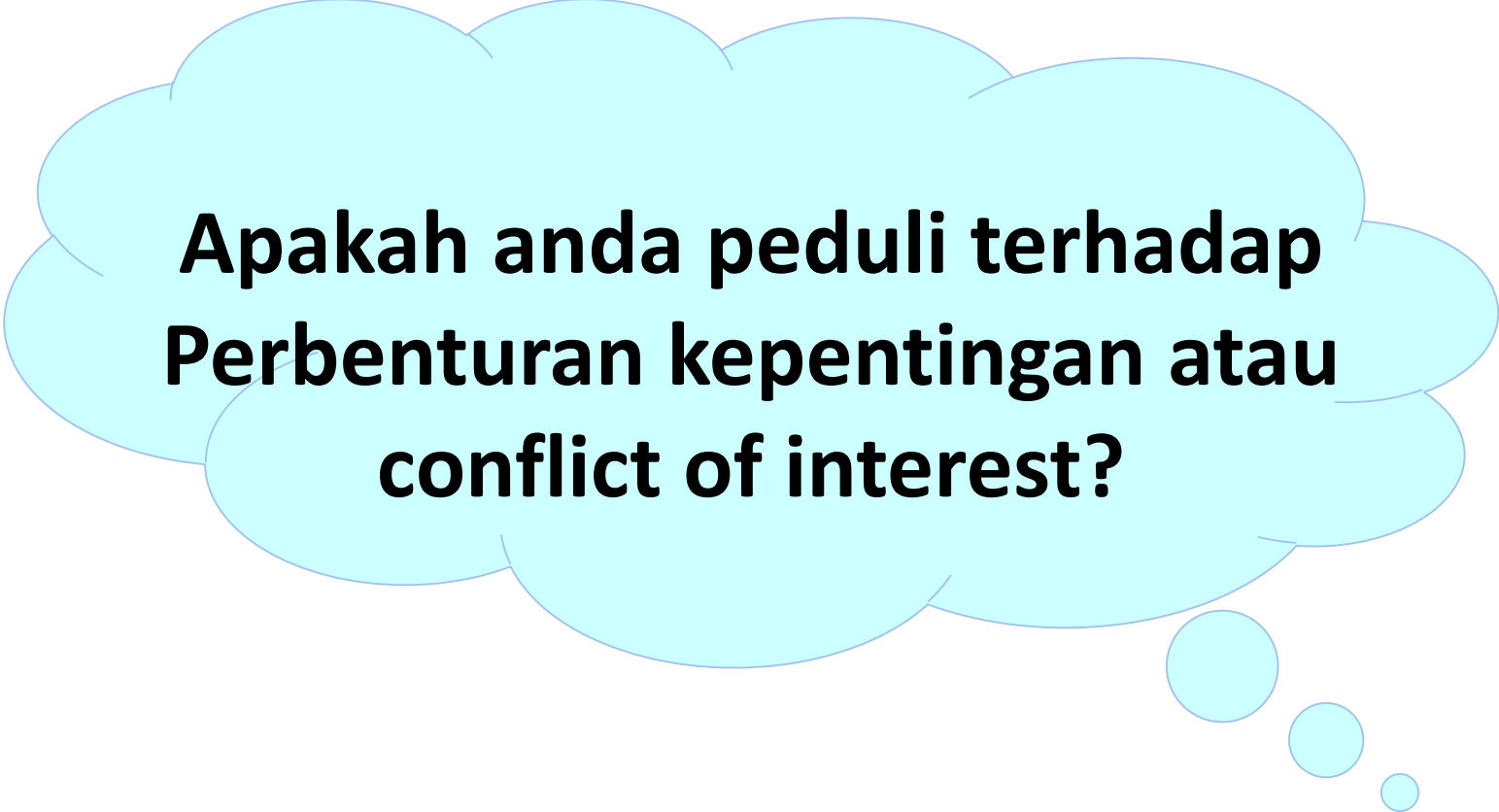


# Bahan Renungan

**Contoh atau *role model* seperti apa yang telah anda tunjukkan ke anak buah?**

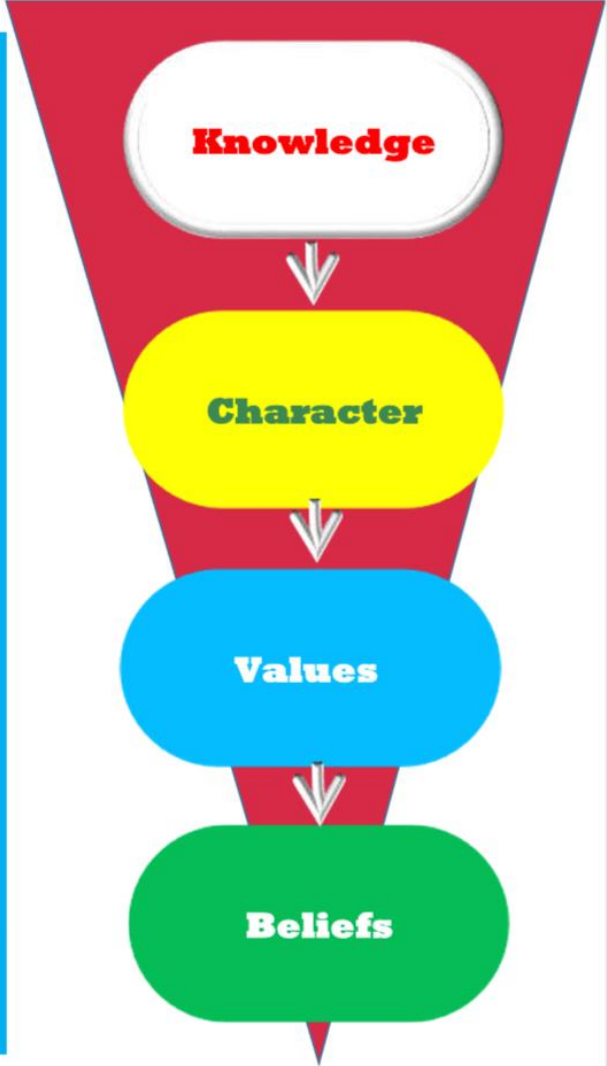
# **Bahan Renungan**

**Apakah anda peduli terhadap  
Perbenturan kepentingan atau  
conflict of interest?**



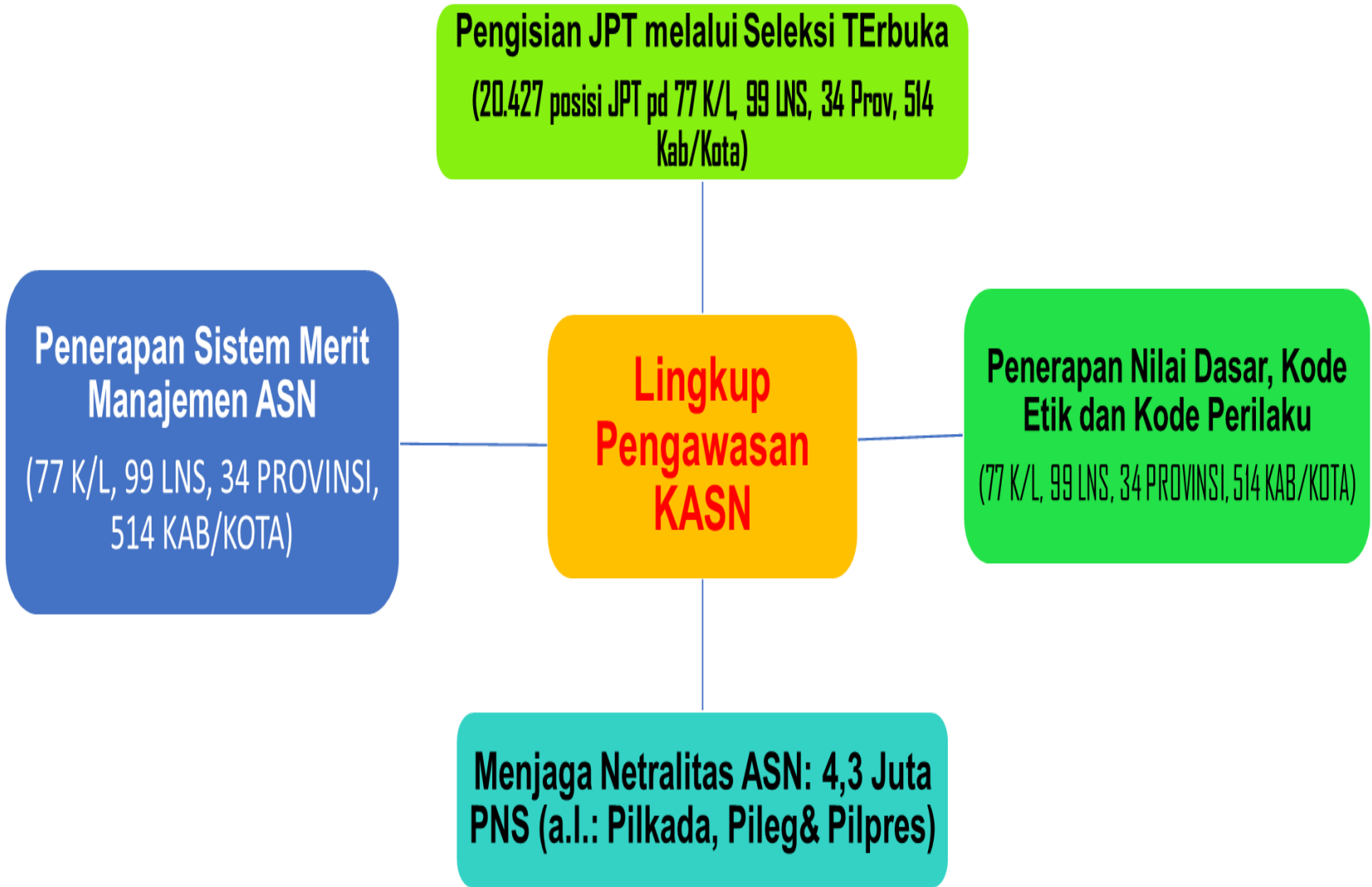
# **Bahan Renungan**

**Apakah anda mempunyai upaya untuk kepatuhan atas kode etik dan kode perilaku serta pencegahan korupsi?.**



# Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
  - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
  - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
  - Netralitas ASN



# Rencana Aksi

- Peningkatan Tindakan Disiplin Atas Pelanggaran Disiplin dan Kode Etik dan Kode Perilaku.
  - Tindak lanjut nama nama ASN yang telah di sebutkan didalam keputusan pengadilan untuk di ambil tindakan dalam ranah administratif.
  - Kerjasama dengan APH, bisa dimulai dengan KPK.
- Internalisasi dan sosialisasi.
- Mendorong organisasi meningkatkan budaya integritas ASN.

# Instansi Pemerintah

- Membuat Perka Kode Etik dan Kode Perilaku.
- Membangun budaya kerja dengan menterjemahkan Nilai Dasar kedalam panduan perilaku.
  - Fokus pada NO Suap, No Gratifikasi dan No Benturan Kepentingan, .....
- Sosialisasi dan Internalisasi.
- Penegakan KEKP dan Disiplin PNS.

# Agenda

- Latar Belakang
- Fungsi dan Kewenangan KASN
- Penguatan Integritas ASN
  - Nilai Dasar, Etika, Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
  - Integritas, Gratifikasi, Mengelola Benturan Kepentingan.
  - Netralitas ASN

# Integritas

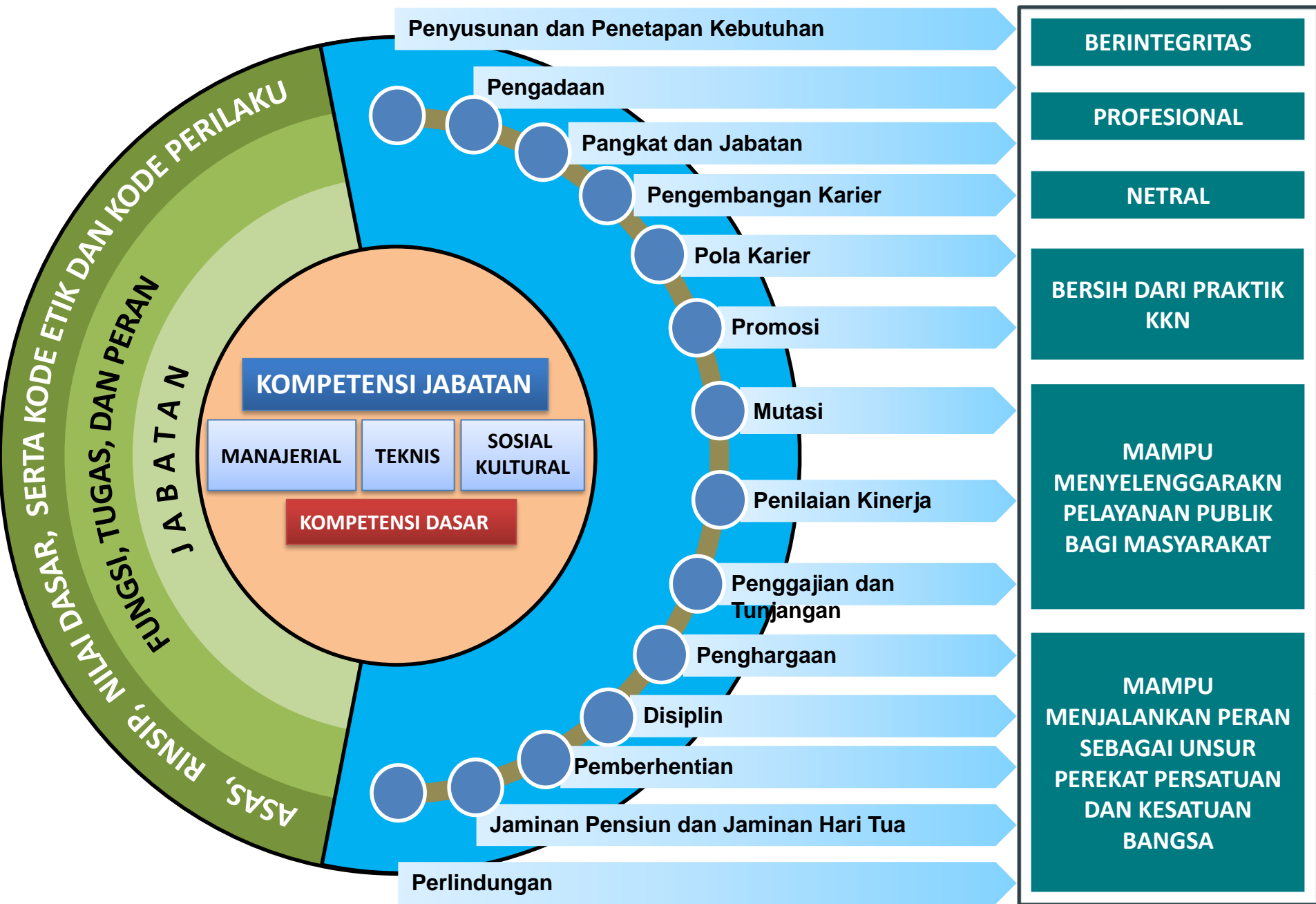
- bahasa Latin *integer*, yang berarti kuat, kokoh, tidak goyah, atau tidak mudah terombang-ambing.
- Integritas juga sering disamakan begitu saja dengan “kejujuran” (*honesty*). Integritas memang mengandaikan kejujuran sebagai nilai, akan tetapi tidak semua kejujuran pantas disebut merefleksikan integritas.
- “integritas” adalah sikap yang kokoh, kuat, dan berani bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan moral subyek tentang apa yang menjadi kewajiban moral untuk melakukannya.

# Integritas (*Lanjutan*)

- Dengan demikian, kepatuhan terhadap sebuah perintah, atau loyalitas kepada organisasi, misalnya, hanya pantas dipenuhi sejauh tidak bertentangan dengan nilai-nilai dan keutamaan-keutamaan yang diyakini dan dibela oleh subyek.
- Itu juga berarti, ketika seseorang dengan rela bergabung dengan sebuah organisasi dan sepakat menerima apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi, misalnya, maka menjadi kewajiban moral bagi yang bersangkutan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- Sebaliknya, ketika organisasi berjalan di luar rel tujuan dan nilai-nilai organisasi maka anggota organisasi secara moral wajib untuk menolaknya. Itulah integritas.

# Integritas (Lanjutan)

- Integritas menuntut bahwa upaya keras yang dilakukan untuk menggapai tujuan, haruslah ditempuh dengan alasan dan cara yang benar (Richard T. De George, 2001: 215).....



# Nilai Dasar Menurut UU NO: 5 Tahun 2014

1. memegang teguh ideologi Pancasila;
2. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
11. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai; mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
14. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

# ANEKA



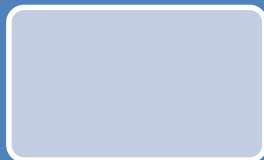
Akuntabilitas



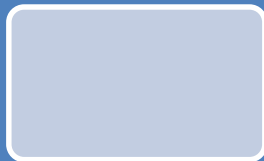
Nasionalisme



Etika Publik

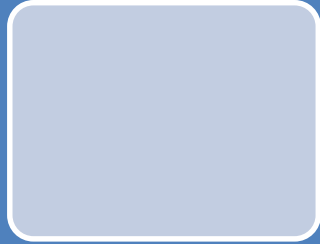


Komitmen Mutu

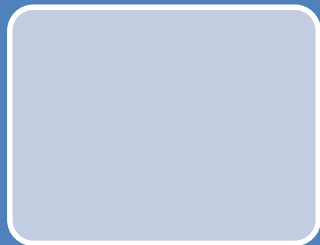


Anti Korupsi

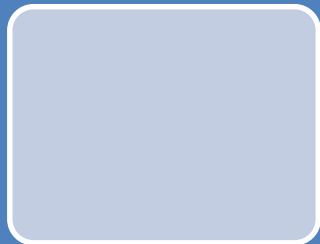
# Nilai Dasar



Integritas



Profesionalisme



Akuntabel

# Kode Etik

- a) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi (3);
- b) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin (24);
- c) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan (1);
- d) melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (3);
- e) melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f) menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h) menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- i) memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j) tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k) memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan (7)
- l) melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

# Konflik Kepentingan

- Memahami konflik kepentingan, jenis dan sumber penyebabnya;
- Mencegah situasi konflik kepentingan muncul dalam bentuk yang memungkinkan dan praktis;
- Mengidentifikasi hingga memandu Anda mengatasi konflik kepentingan yang berpotensi terjadi dan yang sudah terlanjur terjadi.

# Definisi

Pada Undang-Undang No.30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 1 ayat (14), konflik kepentingan dimaknai sebagai:

- **“Kondisi Pejabat Pemerintahan 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”**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Penanganan Konflik kepentingan memberikan definisi konflik kepentingan sebagai:

- **“Situasi dimana Penyelenggara negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya”.**

# Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi pada saat Anda hendak melakukan pengambilan keputusan/penilaian terkait kewenangan jabatan dimana terdapat satu atau beberapa pihak terkait pernah memberi Anda gratifikasi/hadiah;
- Situasi saat Anda memiliki kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk penggunaan asset jabatan/instansi dalam rangka kepentingan pribadi/golongan; misalnya pada saat Anda menggunakan mobil dinas disaat yang sama Anda memiliki kepentingan untuk menggunakannya untuk keperluan pribadi seperti menggunakannya untuk kegiatan mudik hari raya.

# Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi yang dimana Anda mendapatkan kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk memanfaatkan informasi rahasia jabatan/ instansi dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan; misalnya Anda memiliki informasi rahasia terkait jabatan mengenai kondisi di dalam organisasi Anda yang memiliki nilai jual atau nilai publikasi tinggi disaat yang sama Anda memiliki kepentingan pribadi dimana Anda tidak setuju dengan kebijakan organisasi dan merasa perlu meyampaikannya ke pihak eksternal.
- Situasi dimana Anda memiliki Perangkapan jabatan di beberapa lembaga/ instansi/perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;

# Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi dimana Anda sebagai penyelenggara negara dan atau pejabat pemerintah memiliki kesempatan melalui penggunaan wewenang untuk memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- Situasi dimana Anda pada saat menjadi pengawas memiliki kewenangan yang dapat menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;

# Ilustrasi Konflik Kepentingan

- Situasi dimana Anda memiliki kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari Anda atau terkait dengan Anda sendiri;
- Situasi dimana Anda sedang mengambil keputusan yang melibatkan penggunaan informasi yang sifatnya rahasia jabatan dimana Anda dipengaruhi oleh tawaran oleh pihak yang hendak Anda putuskan yang transaksinya akan Anda terima setelah Anda pensiun atau tidak ditempat kerja saat ini. *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
- Situasi dimana Anda sebagai seorang penyelenggara negara dan atau pejabat pemerintah hendak menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
- Situasi dimana Anda memiliki pekerjaan lain diluar pekerjaan pokoknya;
- Situasi lainnya dimana Anda memiliki kesempatan penyalahgunaan jabatan
- Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

# Jenis Konflik Kepentingan

<b>Konflik Kepentingan Aktual</b>	<b>Konflik Kepentingan dipersepsikan</b>	<b>Konflik Kepentingan Potensial</b>
Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.	Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan saat ini dalam posisi dipersepsikan memiliki kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.	Situasi dimana Anda memegang jabatan/kewenangan dan suatu saat dimasa mendatang Anda dapat dipengaruhi kepentingan pribadi/kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.

# Membatasi Penyebab COI

- Menghindari perangkapan jabatan;
- Menolak dan menghindari pemberian hadiah/gratifikasi yang terkait jabatan;
- Menghindari melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini;
- Membatasi atau menghindari kepemilikan asset pada perusahaan-perusahaan yang dapat terkait dengan pelaksanaan tugas Anda;
- Menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh kode etik institusi/lembaga dan perundangan yang berlaku atau berpotensi dapat dipersepsikan konflik kepentingan oleh publik;

# Membatasi Penyebab COI

- Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas;
- Mendorong perbaikan sistem pengelolaan konflik kepentingan di instansi Anda untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan/kebijakan konflik kepentingan dan memfasilitasi pengelolaannya jika terjadi.

# Langkah Yang Harus Dilakukan

- **Laporkan** (*Disclose*): transparansi atau keterbukaan merupakan kuncinya. Pada tahap ini Anda mengidentifikasi dan melaporkan konflik kepentingan yang Anda hadapi sesuai dengan ketentuan dan proses yang berlaku di instansi Anda.
- **Sampaikan** (*Talk*): memberitahukan kepada atasan sebelum bertindak jika terdapat risiko terjadinya *Conflict of Interest*.
- **Mitigasi** (*Mitigate*): mengambil langkah-langkah untuk memastikan adanya ketidakberpihakan di antara para pihak. Langkah ini dapat diambil oleh instansi tempat Anda setelah menerima laporan atau deklarasi Anda terkait COI. Sebagai gambaran langkah yang dapat diambil oleh instansi Anda dapat dilihat pada tabel berikut:
- **Abstain** terhadap keputusan atau tindakan lainnya yang memiliki risiko terhadap *bias* atau *perceived COI*.

# Langkah-Langkah Organisasi

<b>Mencatat (Register)</b>	Pencatatan detail secara formal mengenai potensi konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"><li>o Untuk resiko konflik kepentingan yang sangat rendah</li><li>o Dimana pencatatan sudah dianggap cukup memadai untuk mempertahankan transparansi</li></ul>
<b>Melarang atau membatasi (Restrict)</b>	Pelarangan atas keterlibatan seseorang	<ul style="list-style-type: none"><li>o Melarang keterlibatan seseorang dalam aktivitas atau proses tertentu</li><li>o Konflik kepentingan tidak sering terjadi</li></ul>
<b>Merekrut (Recruit)</b>	Merekrut pihak ketiga yang netral untuk mengawasi sebagian atau keseluruhan proses terkait potensi konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"><li>o Saat tidak memungkinkan bagi seseorang untuk melepaskan dari proses pembuatan keputusan</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>o Terjadi pada komunitas kecil atau terisolasi dimana keahlian seseorang sangat dibutuhkan dan tidak tergantikan</li></ul>

# Langkah-Langkah Organisasi (*Lanjutan*)

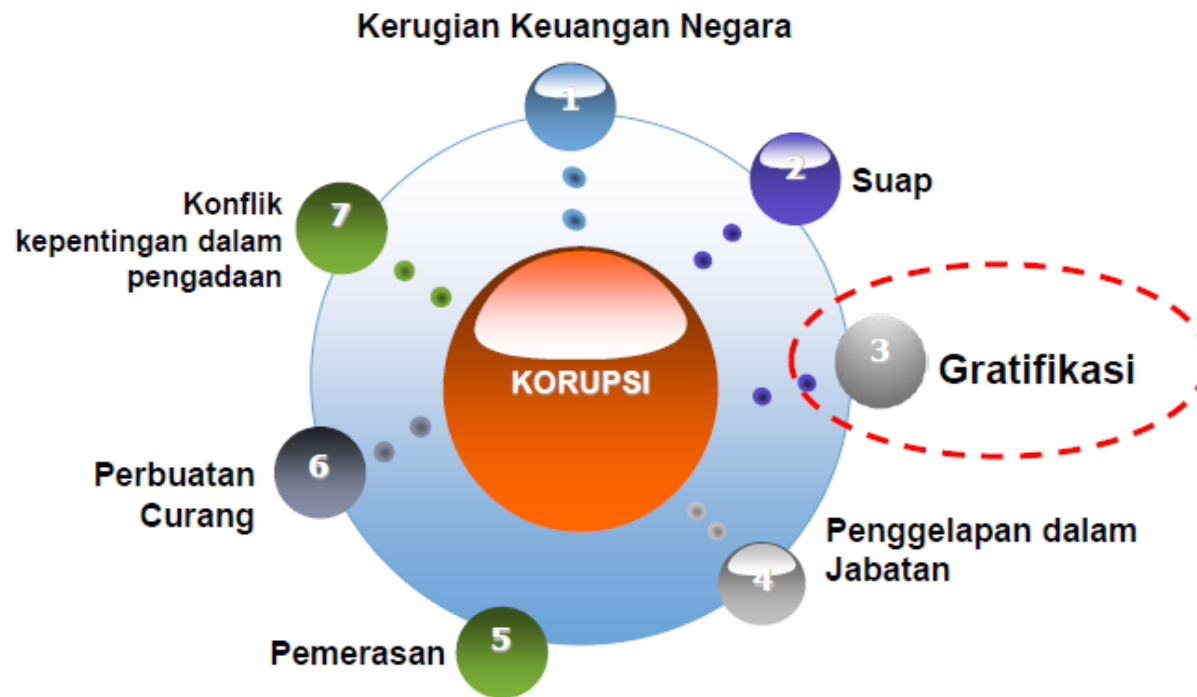
<b>Memindahkan (<i>Remove</i>)</b>	Memindahkan secara total seseorang dari hal terkait konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"><li>o Saat terjadi konflik kepentingan yang serius, dan tindakan larangan/pembatasan dan rekrutmen tidak memungkinkan dilakukan</li></ul>
<b>Melepaskan (<i>Relinquish</i>)</b>	Seseorang melepaskan kepentingan pribadi yang menjadi penyebab konflik	<ul style="list-style-type: none"><li>o Dimana komitmen seseorang pada tugas publik lebih besar dibandingkan kepentingan pribadinya</li></ul>
<b>Mengundurkan diri (<i>Resign</i>)</b>	Seseorang mengundurkan diri dari institusi	<ul style="list-style-type: none"><li>o Opsi lain tidak dapat dilakukan</li><li>o Saat seseorang tidak dapat melepaskan kepentingan pribadinya</li><li>o Saat pilihan ini diputuskan berdasarkan prinsip personal</li></ul>

# Contoh COI dan Penanganannya

- Gratifikasi atau Pemberian/Penerimaan
- Penyalahgunaan Asset Jabatan untuk Kepentingan Pribadi
- Penggunaan Informasi Rahasia Jabatan/Instansi untuk Kepentingan Pribadi
- Perangkapan Jabatan di Beberapa Lembaga/Instansi/Perusahaan yang Memiliki Hubungan Langsung atau Tidak Langsung, Sejenis atau Tidak Sejenis
- Pemberian Akses Khusus Kepada Pihak Tertentu
- Penentuan Rekanan Pihak Ketiga Tanpa Mengikuti Prosedur yang Seharusnya
- Penentuan Investasi atau Divestasi Yang Tidak Wajar dan Berpotensi Merugikan Lembaga dan atau Menguntungkan Diri Sendiri
- Penentuan Kebijakan yang Berdampak Menguntungkan Pihak Sendiri dan Dapat Merugikan Lembaga atau Pihak Internal Lainnya
- Penilaian Subyektif/ Tidak Profesional dalam Proses Kualifikasi/*Assessment*/Pengawasan
- Pembebanan Biaya Diluar Prosedur/Aturan yang Tidak Dapat Dikendalikan
- Penyalahgunaan Jabatan atau *Abuse Of Office*, dan Pelanggaran Kepercayaan Publik
- Post-Employment

# 7 KLASIFIKASI KORUPSI

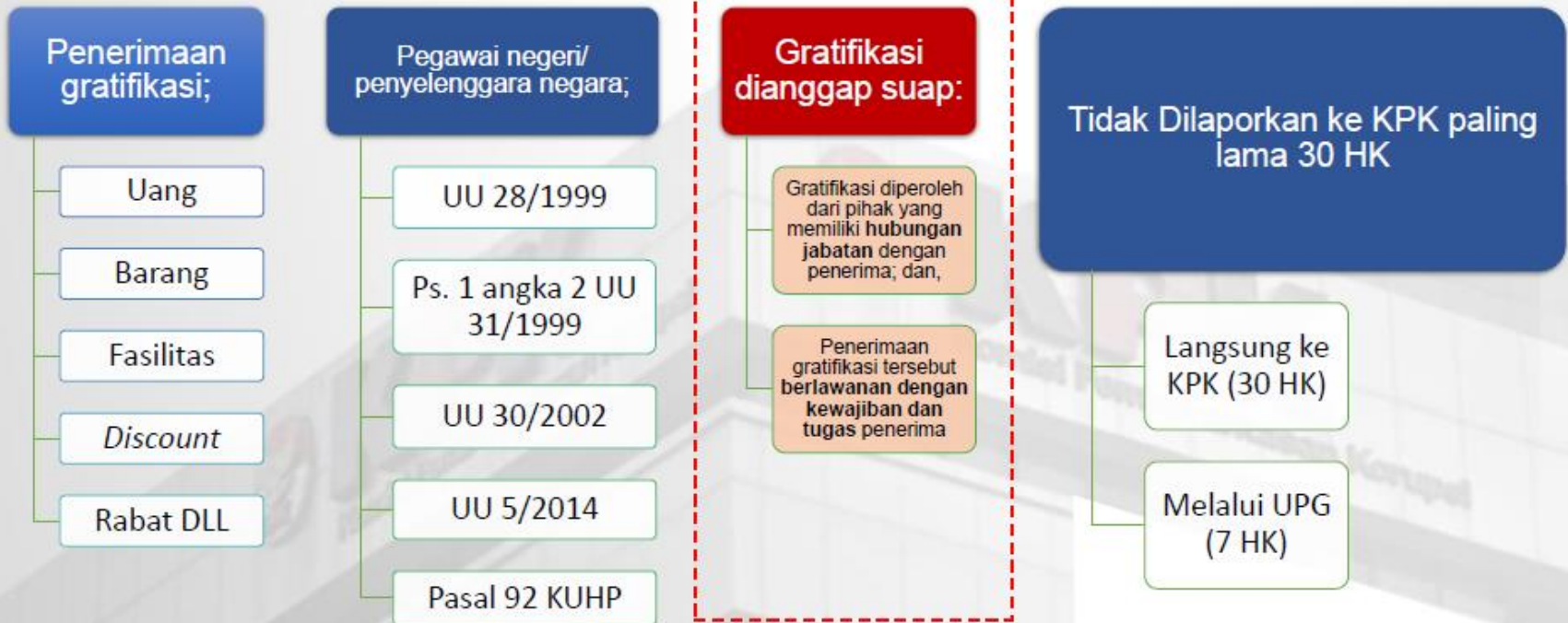
UU No. 31 tahun 1999 jo UU No. 20 tahun 2001



## Ancaman Pidana Penerima GRATIFIKASI

- PENJARA seumur hidup, *atau*
- PENJARA 4 – 20 tahun, *dan*
- DENDA Rp200 juta – Rp 1 miliar

# Unsur Pasal 12B jo 12C UU 20/2001



# Perbedaan Gratifikasi & Suap



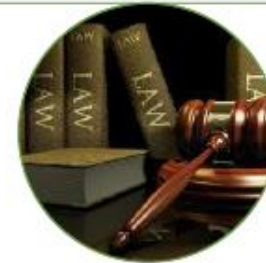
## GRATIFIKASI SBG JENIS BARU TINDAK PIDANA KORUPSI

*(Sambutan Pemerintah atas Persetujuan RUU tentang Perubahan UU No. 31 tahun 1999 pada Paripurna DPR-RI 23 Oktober 2001)*



## GRATIFIKASI DIANGGAP SUAP

*(Putusan MA No. 1540 K/PID.SUS/2013 Tanggal 9 Oktober 2013, terdakwa: Dhana Widyatmika)*



## PANDANGAN AHLI & PRAKTIKSI HUKUM

Prof. Dr. Eddy Omar Syarif, SH, MH  
Drs. Adami Chazawi, SH.  
Djoko Sarwoko, SH, MH



# Perbedaan Gratifikasi & Suap

Prof. Dr.  
Eddy Omar  
Syarif, SH,  
MH



SUAP  
ada *meeting of mind*

GRATIFIKASI  
tidak ada *meeting of mind*

Djoko  
Sarwoko,  
SH, MH



SUAP  
Perbuatan yang  
mengindikasikan *meeting of mind* telah dilakukan

GRATIFIKASI  
Pelaporan ditekankan  
pada kesadaran. Serperti  
konsep *self assessment*  
di perpajakan

Drs. Adami  
Chazawi,  
SH



SUAP  
niat jahat (*mens rea*)  
telah ada saat  
penerimaan

GRATIFIKASI  
niat jahat (*mens rea*)  
dianggap ada setelah 30  
HK

# GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN

1

Karena hubungan keluarga, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan.



2

Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, aqiqah, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain paling banyak Rp1.000.000,00.



# GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN



Terkait Musibah atau Bencana paling banyak Rp1.000.000,00;



Sesama Pegawai pada pisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) paling banyak Rp300.000,00 dengan total pemberian Rp1.000.000,00 dalam 1 th dari pemberi yang sama;



# GRATIFIKASI YANG TIDAK WAJIB DILAPORKAN

5

Sesama rekan kerja paling banyak (tidak dalam bentuk uang) Rp200.000,00 dengan total pemberian Rp1.000.000,00 dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;



6

Hidangan atau sajian yang Berlaku Umum;



# Peran Atasan Sebagai Seorang Pemimpin

- Memberi Contoh; Suri Tauladan.
- Memahami Kode Etik dan Kode Perilaku.
- Aktif didalam pelaksanaan dan penegakan KEKP.
- Pengambilan Keputusan Berdasar Pada Prinsip Nilai dasar dan Etika.
- Menyiapkan dan mengusulkan ke Pimpinaa Untuk Perbaikan Berkelanjutan.

# Peran Atasan Dalam Pencegahan

- Mengkaji SOTK – Standard Operating Procedure.
- Meng – identifikasi risiko atas kemungkinan pelanggaran KEKP.
- Pengawasan melekat yang optimal.
- Pengawasan dalam pengadaan barang dan pengendalian keuangan.
- Pen dokumentasian yang memadai.
- Pengamanan Informasi
- Mengelola Whistle-Blower.
- Rotasi Pekerjaan.
- Monitoring atas Indikator Kinerja
- Adil dan obyektif dalam rekrutmen, penilaian kinerja dan promosi.

# Peran Atasan Dalam Penegakan

- Mendorong pengaduan internal dan eksternal.
- Melakukan Audit Dadakan (Sidak).
- Memonitor anak buah atas pola hidup yang tidak sesuai dengan profil penghasilannya.
- Mempromosikan pola hidup yang sehat dan bersih.
- Tidak mentolerir - Zero tolerance – Atas penyimpangan KEKP dan memberikan tindakan disiplin dengan tegas.

# Manager's Role in Education

- Actively promote the code of conduct- briefing, ethic training
- Gift register
- Enforce declaration of conflict of interest
- Reward honest staff
- Enrich knowledge on integrity
- Contribution of article in newsletters
- Influence colleagues, family & friends

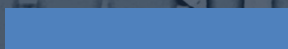


# Kontak KASN

- Kantor
  - Jalan M.T. Haryono Kav 52-53, Pancoran Jakarta
  - Telp/Faks : 021-021-7972098
- Website: [kasn.go.id](http://kasn.go.id)
- Kirim dokumen: [monev@kasn.go.id](mailto:monev@kasn.go.id)



# NETRALITAS DAN DIMENSINYA




# Asas Netralitas ASN



**Setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.**

# Dimensi Netralitas ASN



- 
- Pelaksanaan Pemilu (Politik)
  - Penyelenggaraan Pelayanan Publik
  - Pembuatan Keputusan/Kebijakan
  - Manajemen ASN

Hazell, Robert, Ben Worthy & Mark Glover. (2010). *Impartiality (The Impact of the Freedom of Information Act on Central Government in the UK : Does FOI work?)*. London: Palgrave McMillan.

A large crowd of people, many in brown uniforms, with a dark blue text overlay. The text is in white, bold, uppercase letters. A small blue horizontal bar is located below the text.

# **KEBIJAKAN NETRALITAS ASN DALAM POLITIK**

# NETRALITAS ASN **SEBAGAI AMANAT UU ASN**

## PNS SEBAGAI BAGIAN DARI ASN MERUPAKAN PILAR PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN



### UU 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara (ASN)



Pusat

21,01 %  
(913.834)

Daerah

78,99 %  
(3.437.756)

4.351.490 PNS \*



- Integritas
- Profesional
- **Netral dan bebas intervensi politik**
- Bersih dari KKN
- Pelaksana Kebijakan publik
- Menyelenggarakan pelayanan publik
- Unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa

\*) Data Maret 2018

# REGULASI NETRALITAS

## UU 5 TAHUN 2014 APARATUR SIPIL NEGARA

### PP 42 TAHUN 2004 Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS

#### Pasal 11 huruf c

Dalam hal etika terhadap diri sendiri PNS wajib menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok ataupun golongan. Maka PNS dilarang melakukan perbuatan yang mengarah pada keberpihakan salah satu calon atau perbuatan yang mengindikasikan terlibat dalam politik praktis/berafiliasi dengan partai politik

01

02

### PP 53 TAHUN 2010 Disiplin PNS

#### Pasal 4 angka 12 - 15

PNS dilarang memberi dukungan atau melakukan kegiatan yang mengarah pada politik praktis pada kontestasi Pilkada/Pileg/Pilpres

Salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN adalah “netralitas”. Asas netralitas ini berarti bahwa setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.

Nilai dasar ASN meliputi menjalankan tugas secara profesional dan tidak memihak dan menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif. Kode etik dan kode perilaku mengatur agar ASN melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan peraturan peruruan, sesuai perintah atasan atau pejabat yang berwenang, sejauh tidak bertentangan dengan aturan perundangan dan etika pemerintahan. Menjaga tidak terjadi konflik kepentingan dan melaksanakan ketentuan disiplin ASN

## MoU

Bawaslu, Kemdagri, KemPANRB, KASN, BKN  
Nomor: MoU/10/M.PANRB/2015 tanggal 2 Oktober 2015  
Pengawasan Netralitas, Nilai Dasar, Kode Etik ASN dalam  
penyelenggaraan Pemilihan: Gubernur, Bupati dan  
Walikota

MoU ini dimaksudkan untuk:

- Mewujudkan landasan kerja sama pengawasan netralitas
- Membentuk forum koordinasi, sinkronisasi, dan komunikasi pengawasan netralitas
- Merumuskan dan mendorong langkah-langkah tindak lanjut atas hasil pengawasan yang telah dilakukan

## Surat MenPANRB

B/71/M.SM.00.00/2017  
Suami/Istri Ikut Pilkada

Menyatakan bahwa terhadap ASN yang suami/istrinya menjadi calon kepala daerah, dapat mendampingi suami/istrinya, apabila:

- Cuti Di Luar Tanggungan Negara
- Tidak terlibat aktif dalam pelaksanaan kampanye dan tidak menggunakan atribut, serta tidak berfoto bersama dengan menggunakan simbol tangan/gerakan

03

04

05

## SE MENPANRB

No. 06/M.PANRB/11/2016  
tgl. 28 November 2016

Pelaksanaan Netralitas dan Penegakan Disiplin serta Sanksi Bagi ASN Pada Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota Secara Serentak Tahun 2017

Menyatakan bahwa:

- Pelanggaran Netralitas ASN dapat juga berupa pelanggaran kode etik maupun pelanggaran disiplin
- Sanksi pelanggaran kode etik berupa sanksi moral, dapat juga dikenakan sanksi administratif berupa sanksi disiplin
- Pengawasan pelanggaran netralitas diteruskan kepada KASN, kemudian disampaikan kepada PPK untuk ditindaklanjuti
- Menteri PANRB berwenang memberikan sanksi terhadap rekomendasi KASN yang tidak ditindaklanjuti

## Larangan Terkait Pemilu bagi ASN Berdasarkan SE KemenPANRB dan SE KASN



1

Kampanye/Sosialisasi Media Sosial (*Posting, Share, berkomentar, Like Dll*)

2

Menghadiri Deklarasi Calon

3

Ikut Sebagai Panitia/Pelaksana Kampanye

4

Ikut Kampanye dengan Atribut PNS

5

Ikut Kampanye Dengan Menggunakan Fasilitas Negara

6

Menghadiri Acara Parpol

7

Menghadiri Penyerahan Dukungan Parpol ke Paslon

8

Mengadakan Kegiatan Mengarah Keberpihakan (Melakukan Ajakan, Hibauan, Seruan, Pemberian Barang)

9

Memberikan Dukungan ke Caleg/Calon Independent Kepala Daerah dengan Memberikan KTP

Larangan Terkait Pemilu bagi ASN  
Berdasarkan SE KemenPANRB dan SE KASN



10

Mencalonkan Diri  
Dengan Tanpa  
Mengundurkan Diri

14

Pendekatan Ke Parpol  
Terkait Pencalonan  
Dirinya atau Orang  
Lain

11

Membuat Keputusan Yang  
Menguntungkan/Merugikan  
Paslon

15

Menjadi  
Pembicara/Narasumber  
Dalam Acara Parpol

12

Menjadi  
Anggota/Pengurus  
Partai Politik

13

Mengerahkan PNS Untuk  
Ikut Kampanye

16

Foto Bersama Paslon dengan  
mengikuti simbol tangan/gerakan  
yang digunakan sebagai  
bentuk keberpihakan

# PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

- Pasal 3: **Kewajiban** : butir ke (7), mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
- **Pasal 4 Butir (12)** Dinyatakan bahwa setiap PNS **dilarang**:  
memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara:
  - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.

# Penjelasan : butir (12) Huruf b

- PNS sebagai peserta kampanye hadir untuk mendengar, menyimak visi, misi, dan program yang ditawarkan peserta pemilu, tanpa menggunakan atribut Partai atau PNS.
- Yang dimaksud dengan “**menggunakan atribut partai**” adalah dengan menggunakan dan/atau memanfaatkan pakaian, kendaraan, atau media lain yang bergambar partai politik dan/atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan/atau calon Presiden/Wakil Presiden dalam masa kampanye.
- Yang dimaksud dengan “**menggunakan atribut PNS**” adalah seperti menggunakan seragam Korpri, seragam dinas, kendaraan dinas, dan lain-lain.

## Pasal 4: Larangan :

- **Butir (14)** memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

# Pasal 4: Larangan :

- **Butir (15).** memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
  - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

## Penjelasan : Angka 15 Huruf a

- Yang dimaksud dengan **“terlibat dalam kegiatan kampanye”** adalah seperti PNS bertindak sebagai pelaksana kampanye, petugas kampanye/tim sukses, tenaga ahli, penyandang dana, pencari dana, dan lain-lain.

# REGULASI NETRALITAS ASN DI PEMILU 2019

## ASN Yang Bisa Dikenai Sanksi

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

## Syarat Pelanggaran, Apabila memenuhi ketentuan Peraturan PerUU-an:

1. Pasal 2 huruf f, Pasal 3 huruf a,b,c, Pasal 4 huruf d,f, Pasal 5 ayat (2) huruf d,e,h,i, Pasal 9 ayat (2), Pasal 87 ayat (4) huruf c, Pasal 105 ayat (3) huruf c, Pasal 119, Pasal 123 ayat (3) No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Ketentuan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (Pasal 4 angka 6, 12, 13, 14 dan 15)
3. Memenuhi Ketentuan PP 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS (Pasal 6 s.d 11)
4. SE KASN No. B-2900/KASN/11/2017
5. Surat MENPAN-RB No. B/71/M.SM.00.00/2017
6. Dan Ketentuan Peraturan Instansi masing-masing

## SANKSI

1. Sanksi Moral (Berupa Pernyataan Terbuka dan Tertutup)
2. Sanksi Hukuman Disiplin Ringan (Mulai dari Teguran Lisan hingga Pernyataan tidak Puas Secara Tertulis)
3. Sanksi Hukuman Disiplin Sedang (Mulai dari Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun hingga Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun)
4. Sanksi Hukuman Disiplin Berat (Mulai dari Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun hingga Pemberhentian tidak dengan hormat Sebagai PNS)

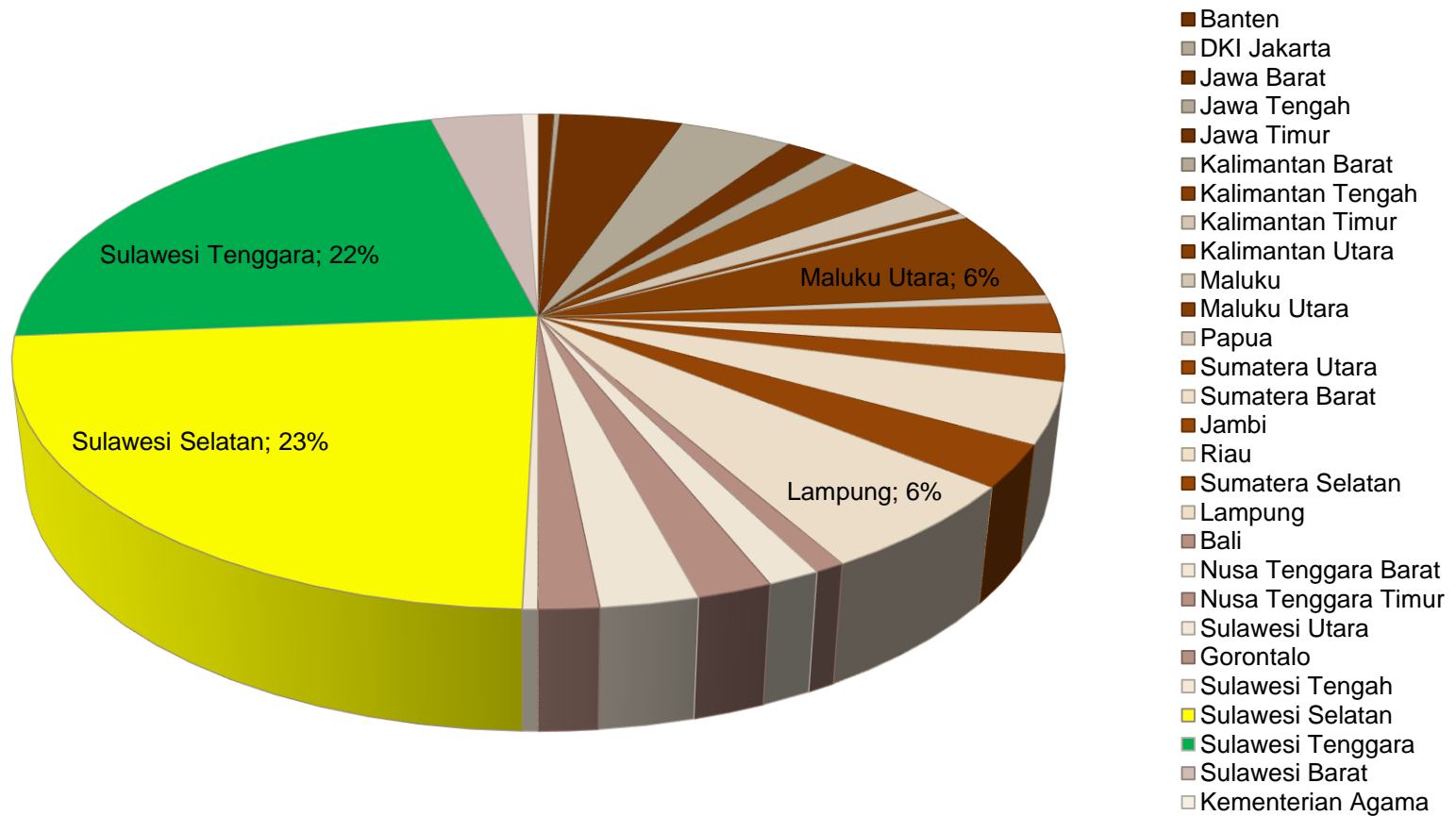
## Sumber :

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

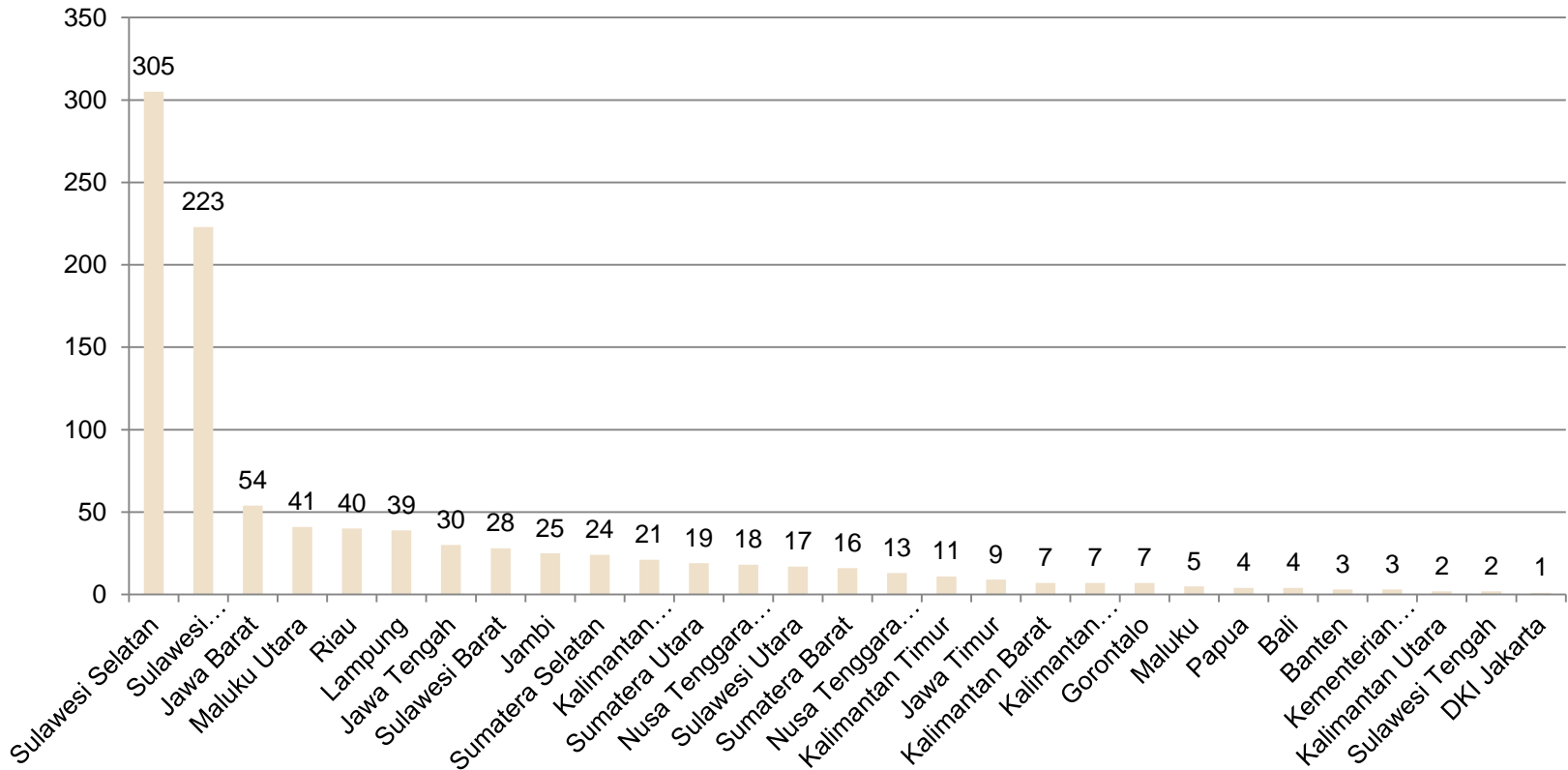
# TREN PELANGGARAN



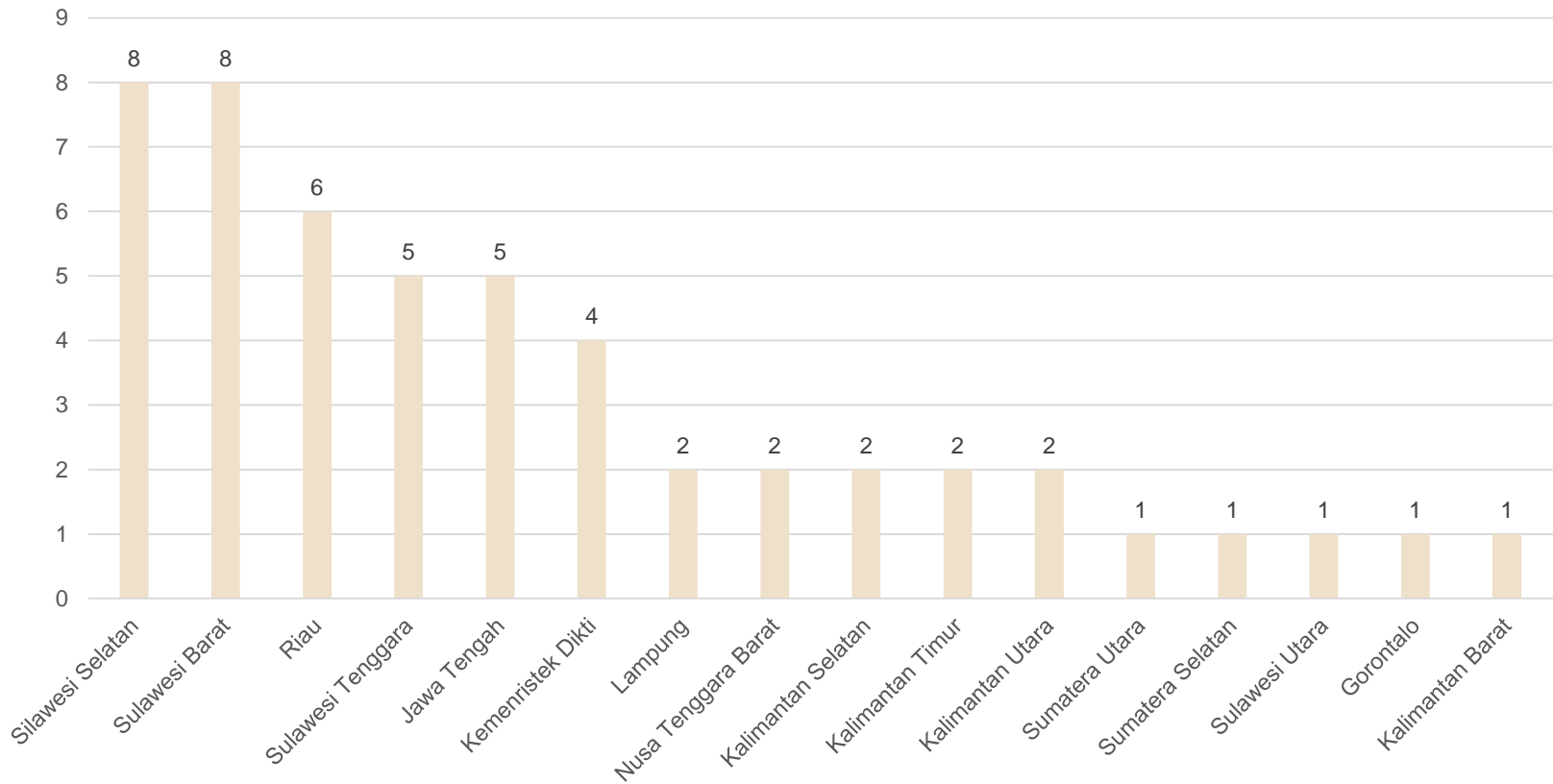
## Pengawasan atas Pelanggaran Netralitas ASN Dalam Pilkada Serentak, Pileg, Pemilu Presiden & Wakil Presiden Menurut Sebaran Provinsi, Tahun 2018



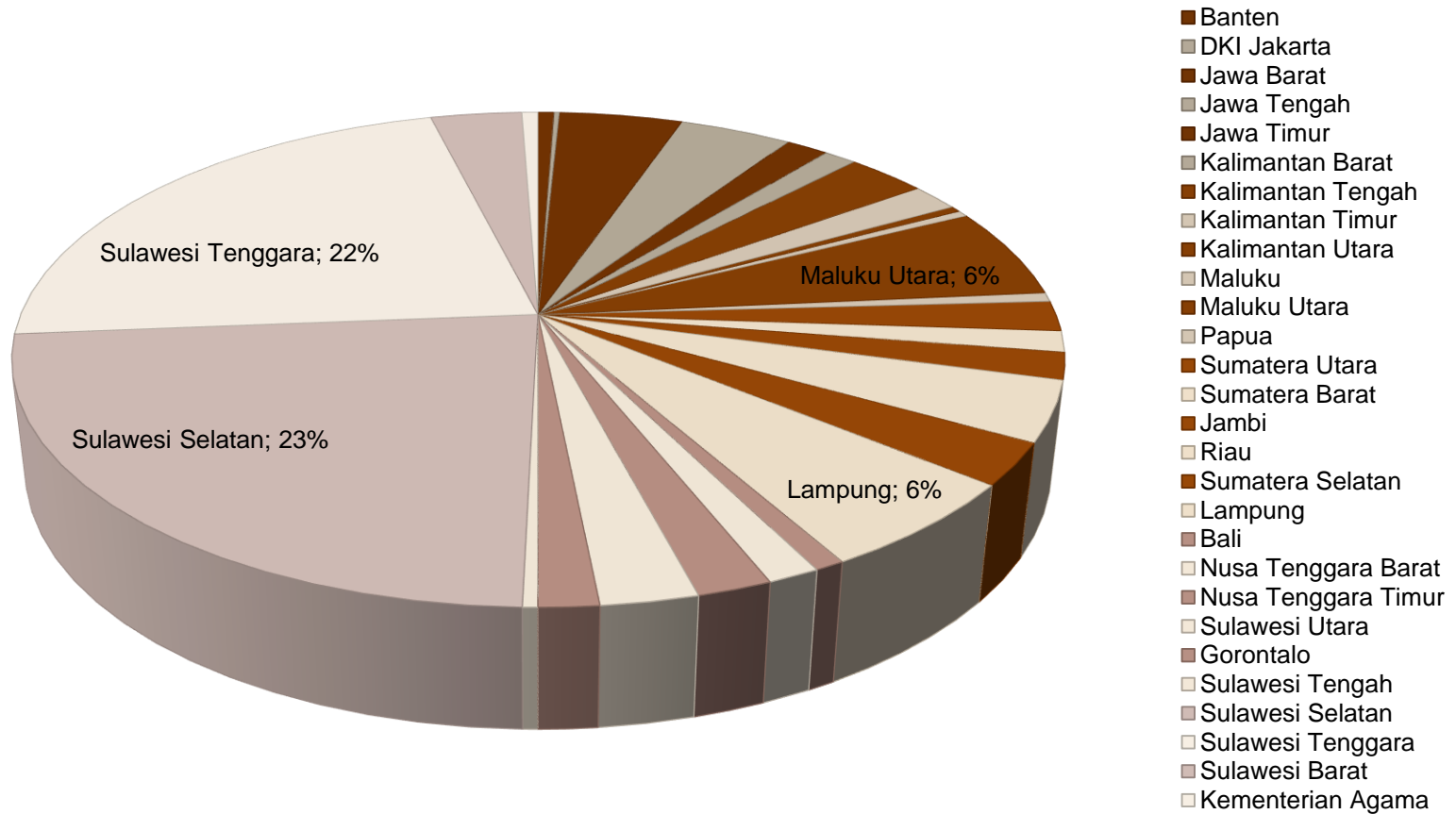
## Pengawasan atas Pelanggaran Netralitas ASN Dalam Pilkada Serentak, Pileg, Pemilu Presiden & Wakil Presiden Menurut Sebaran Provinsi, Tahun 2018



## Pengawasan atas Pelanggaran Netralitas ASN Dalam Pilkada Serentak, Pileg, Pemilu Presiden & Wakil Presiden Menurut Sebaran Provinsi, Tahun 2018



## Pengawasan atas Pelanggaran Netralitas ASN Dalam Pilkada Serentak, Pileg, Pemilu Presiden & Wakil Presiden Menurut Sebaran Provinsi, Tahun 2018



## **MENGAPA ASN HARUS NETRAL:**

- Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, ASN sejak diangkat sebagai PNS harus taat melaksanakan segala peraturan perundang-undangan.
- ASN sebagai pejabat publik yang berkedudukan sebagai Aparatur Negara, dan melaksanakan fungsi sebagai pelayan publik harus bersikap profesional, adil, tidak diskriminatif atas dasar kepentingan kelompok, golongan atau politik.

## BENTUK PELANGGARAN PILKADA/PEMILU

1. Keterlibatan ASN dalam kampanye;
2. *Money Politic*;
3. Pemasangan APK (Alat Peraga Kampanye) tidak sesuai ketentuan;
4. Kampanye ditempat yang terlarang;
5. *Black Campaign*;
6. Mutasi Pejabat oleh Petahana sebelum maupun sesudah pilkada;
7. Iklan kampanye tidak sesuai ketentuan Undang-Undang;
8. Menghalangi penyelenggaraan pemilihan dalam melaksanakan tugas;
9. Penyelenggara tidak profesional (PPDP tidak melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan);
10. Kampanye menggunakan fasilitas dan anggaran negara;
11. Pemalsuan dokumen pencalonan;
12. Penyebaran dan pemalsuan surat suara.

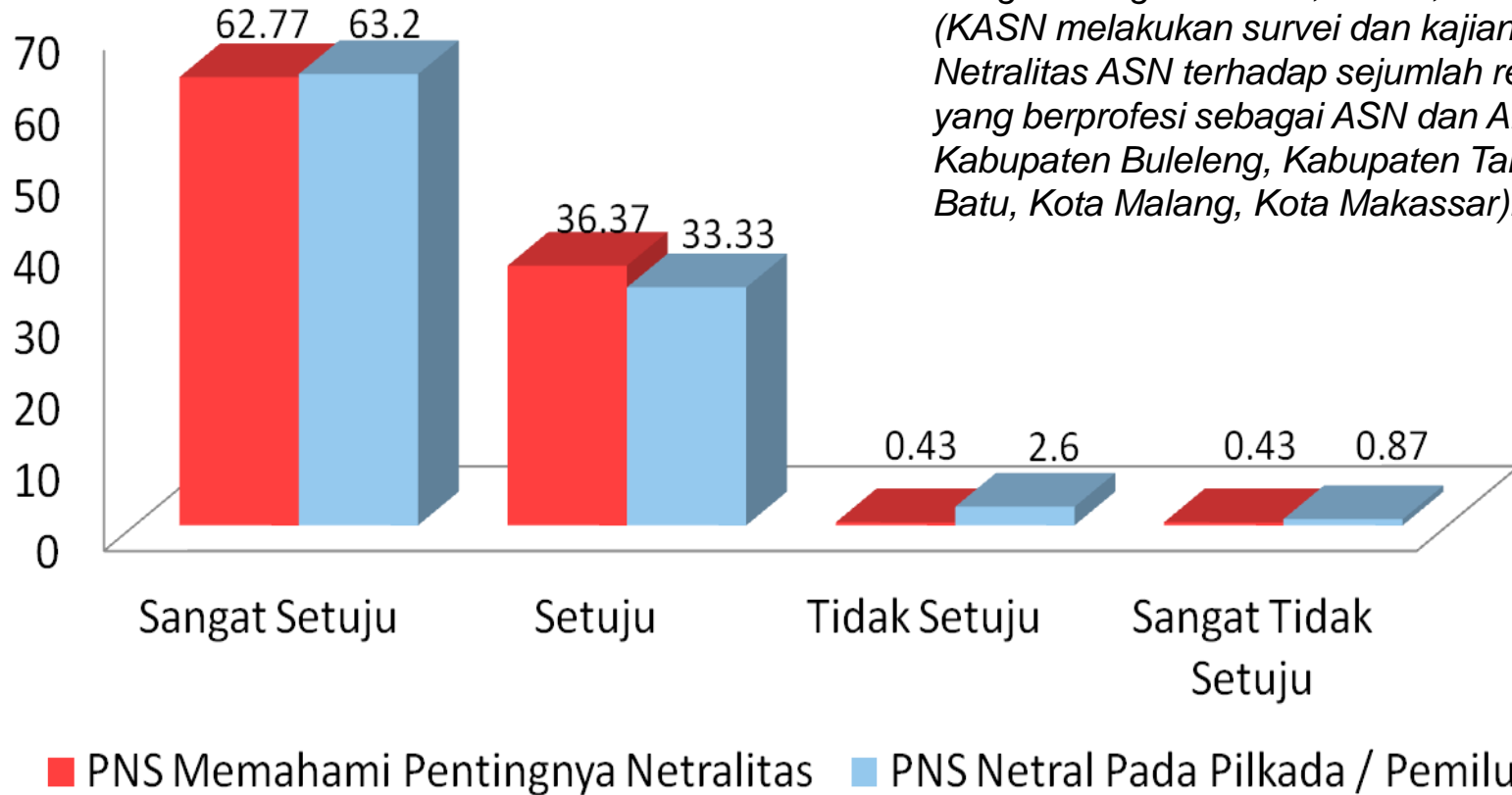


## **DAMPAK**

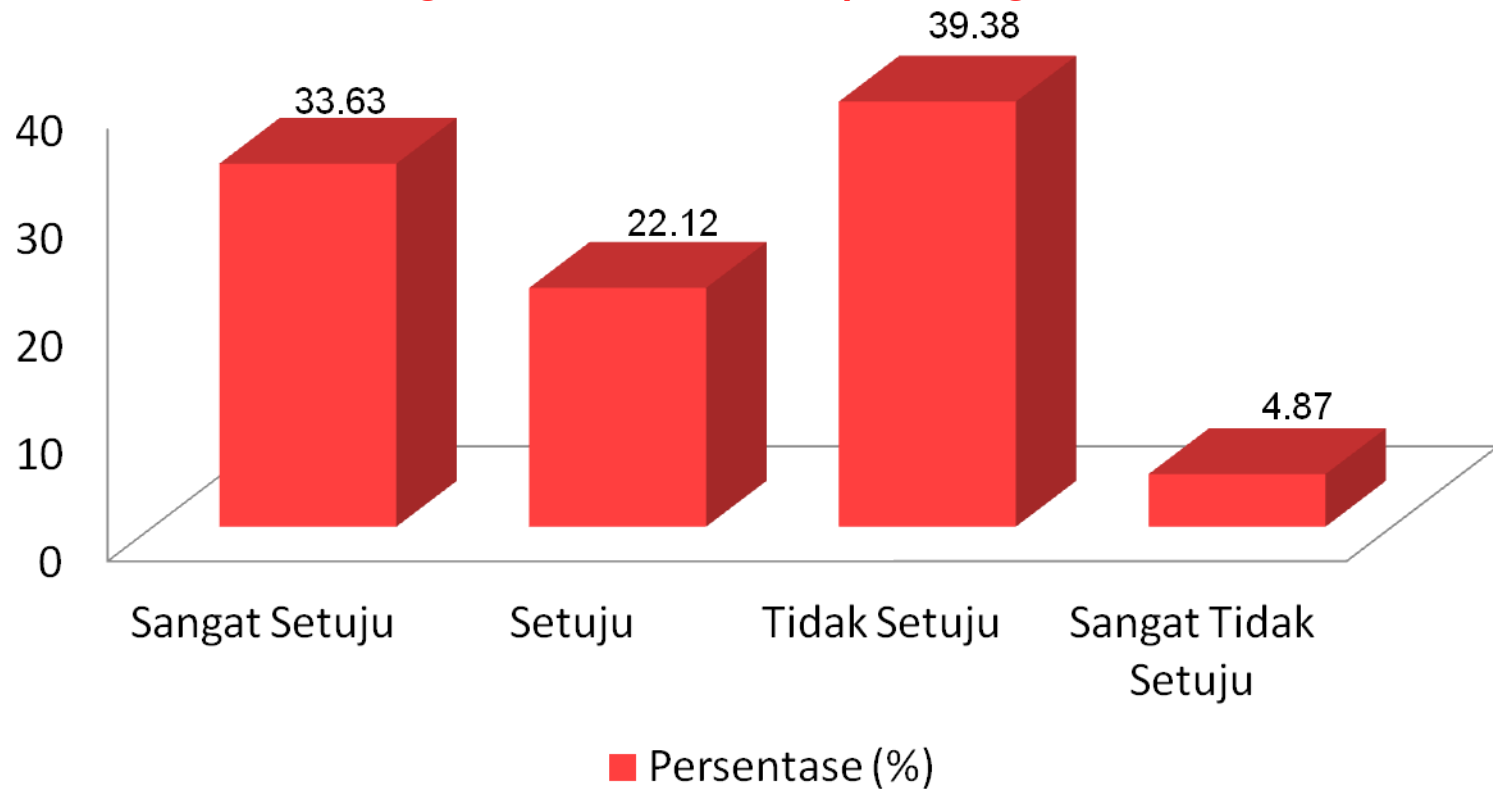
- a. Kepentingan masyarakat terdistorsi
- b. Pelayanan tidak optimal
- c. Penempatan dalam jabatan cenderung melihat keterlibatan dalam Pilkada/Pemilu
- d. Jabatan di Birokrasi diisi oleh PNS yang tidak kompeten

## HASIL SURVEI TENTANG PENTINGNYA NETRALITAS ASN DALAM PILKADA / PEMILU

Sumber: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem, KASN, 2017  
(KASN melakukan survei dan kajian mengenai Netralitas ASN terhadap sejumlah responden yang berprofesi sebagai ASN dan Akademisi di Kabupaten Buleleng, Kabupaten Takalar, Kota Batu, Kota Malang, Kota Makassar).

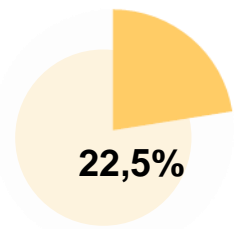


## PERLU TIDAKNYA PNS IKUT DALAM PILKADA / PEMILU

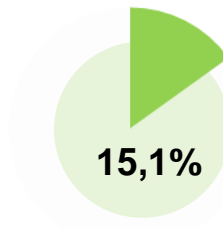


Sumber: Bidang Pengkajian dan Pengembangan Sistem, KASN, 2017

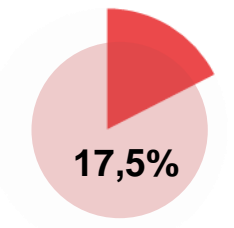
# JENIS PELANGGARAN NETRALITAS DALAM PEMILU TAHUN 2018 (BERDASARKAN JUMLAH ASN)



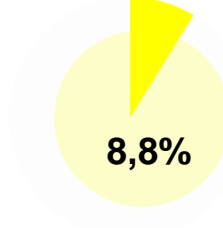
**Sosialisasi Media Sosial**  
(posting, share, komen,  
like dll)



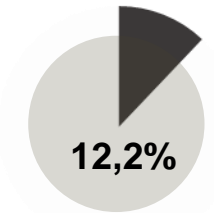
**Ikut Kampanye**  
Dengan Atribut PNS atau  
tanpa atribut



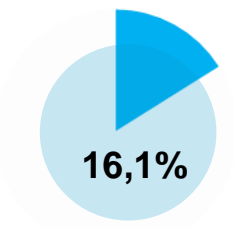
**Menghadiri Deklarasi  
Calon**



Menghadiri acara  
partai politik



**Pelanggara  
Laiinya**



**Ikut Sebagai Panitia/  
Pelaksana Kampanye**

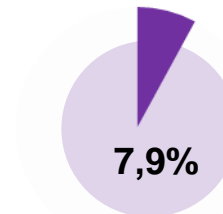
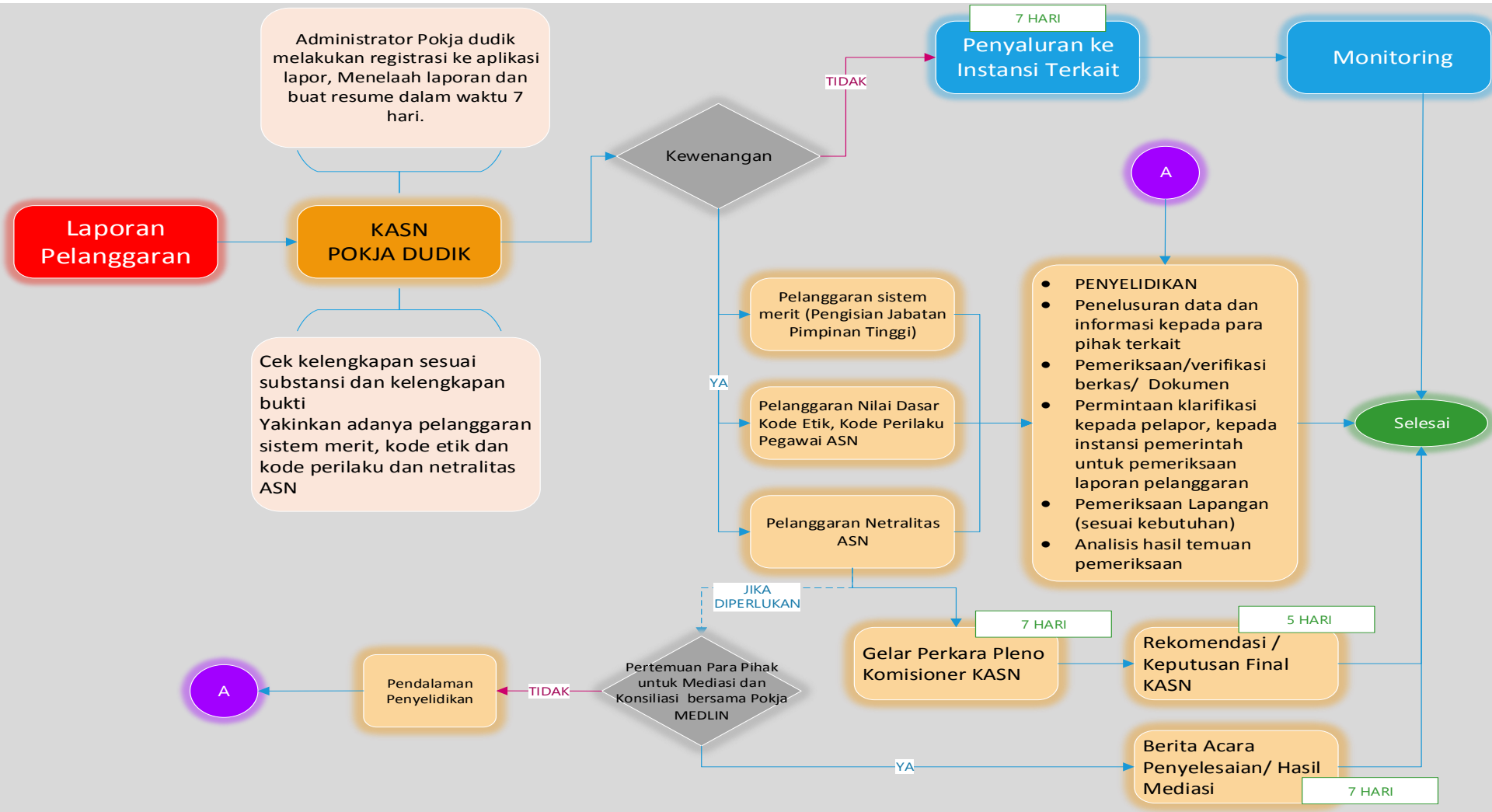


Foto bersama paslon  
denga mengikuti simbol  
tangan/gerakan

Sumber: diolah Oleh Pokja Pengkajian dan Pengembangan – KASN dari data Pokja Pengajuan dan Penyelidikan (*per Mei 2018*)

# MEKANISME PENGAWASAN

# MEKANISME PENGAWASAN

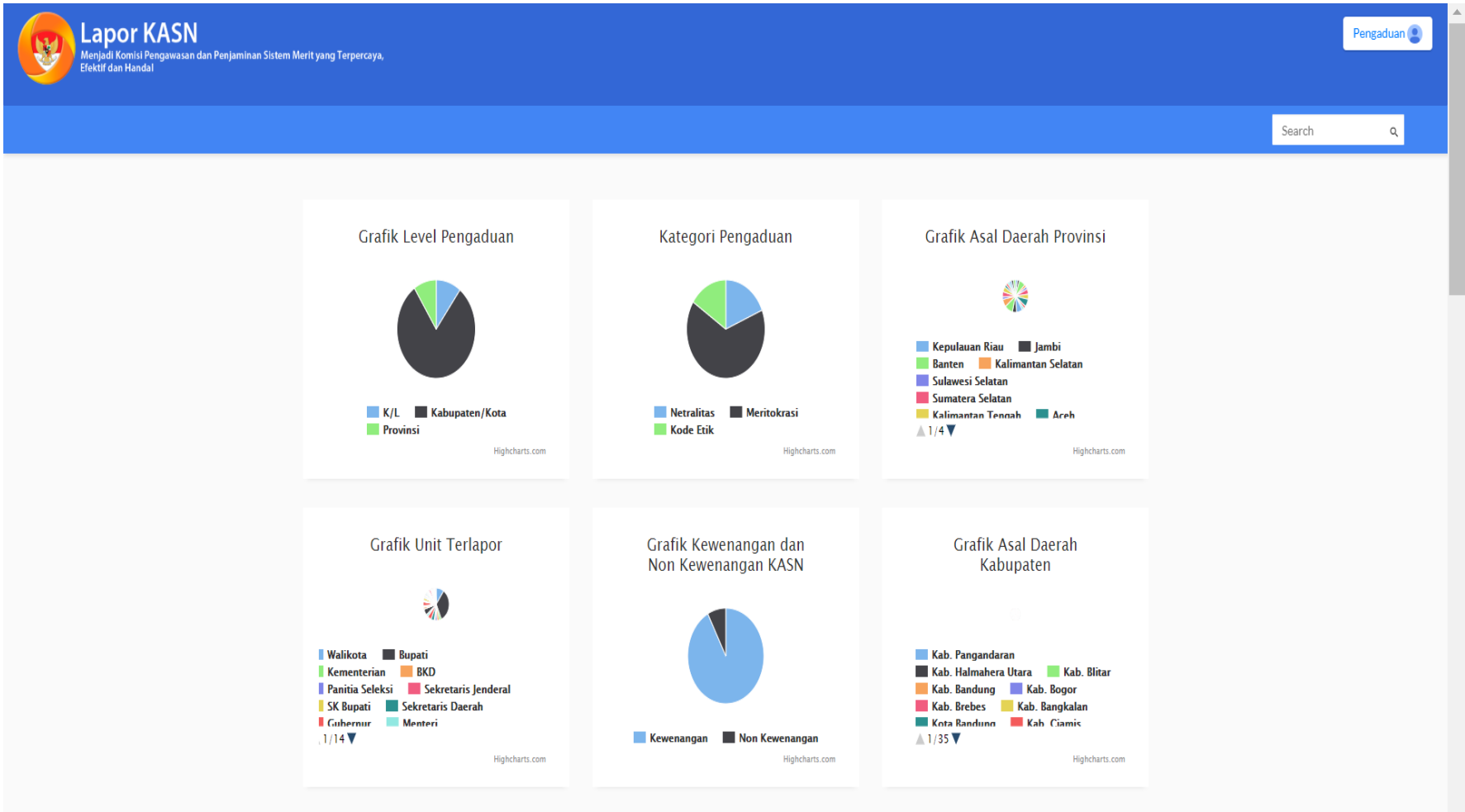


A group of people, including men and women, are shown in a line, all wearing traditional brown and gold batik uniforms. They are performing a salute with their right hands raised to their foreheads. The background is slightly blurred, showing greenery and a building. The overall scene suggests a formal or ceremonial event.

# MENGENAL LAPOR KASN

[Lapor.kasn.go.id](http://Lapor.kasn.go.id)

# Tampak Depan aplikasi Laporkasn





**TERIMA KASIH**





