

UNISEL-PT12-GQ-TK-DS02

Tarikh Efektif : 31 Mei 2021

No. Isu : 01



POLISI KONFLIK KEPENTINGAN

**EDISI PERTAMA
2021**

**TITIPAN ALUAN:
YBhg. Dato' Presiden & Naib Canselor**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera.

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan izin dan limpah kurnia-Nya, Polisi Konflik Kepentingan yang komprehensif dan inklusif, khusus untuk Universiti Selangor (UNISEL) telah dapat dibangunkan.

Kelemahan pentadbiran dan konflik kepentingan boleh menjadi punca utama perlakuan rasuah. Kakitangan Universiti Selangor (UNISEL) juga berpotensi untuk terlibat dalam konflik kepentingan ketika menjalankan amanah dan menyampaikan perkhidmatan kepada pihak berkepentingan UNISEL jika tiada polisi yang jelas diwujudkan.

Oleh yang demikian, bagi mengelakkan berlakunya konflik dan menangani percanggahan kepentingan, UNISEL telah membangunkan polisi baharu yang dikenali sebagai Polisi Konflik Kepentingan. Polisi ini dibangunkan untuk memberi panduan kepada warga kerja UNISEL berkenaan tatacara pengurusan konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas dan urusan rasmi universiti. Polisi ini juga boleh dijadikan rujukan pihak ketiga yang berurusan dengan UNISEL bagi mengelakkan konflik kepentingan oleh warga kerja UNISEL yang boleh menjurus kepada pelanggaran tatakelakuan dan etika kod kerja UNISEL.

Besarlah harapan saya agar pelaksanaan polisi ini dapat menjadikan UNISEL sebagai sebuah universiti dan agensi Kerajaan Negeri yang bebas daripada sebarang perlakuan rasuah. Selain itu, polisi ini juga akan memberi keutamaan kepada amalan kerja yang telus, amanah dan berintegriti.

Akhir kata, sekalung budi dan penghargaan diucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam menyediakan Polisi Konflik Kepentingan ini. Semoga usaha murni kita ini dapat membentuk warga UNISEL yang teguh berintegriti pada masa hadapan.

Sekian, terima kasih.

'Peneraju Transformasi'



PROF. DATO' DR. MOHAMMAD REDZUAN OTHMAN

Presiden dan Naib Canselor
Universiti Selangor (UNISEL)

KANDUNGAN

Bil	Tajuk	Muka Surat
	Titipan Aluan	ii
1	Pengenalan	1
2	Objektif	1
3	Definisi	2
4	Skop	3
5	Penguatkuasaan	3
6	Pengenalpastian Konflik Kepentingan	3
7	Tanggungjawab Kakitangan	5
8	Menguruskan Konflik Kepentingan	5
9	Pemantauan Konflik Kepentingan	6
10	Pelanggaran Polisi	7
11	Borang Penyataan Konflik Kepentingan	8
12	Carta Alir Proses Penyataan Konflik Kepentingan	10

1. PENGENALAN

- 1.1 UNISEL komited dalam menjaga standard etika yang tinggi dan telus. Oleh yang demikian, warga kerja UNISEL adalah diamanahkan untuk berintegriti, tidak memihak, dan bersikap profesionalisme sepanjang masa bagi mengelak timbulnya konflik kepentingan ketika menjalankan tugas.
- 1.2 Pengenalpastian dan pengurusan konflik kepentingan yang efektif memastikan setiap keputusan adalah demi menjaga kepentingan UNISEL. Dengan itu, UNISEL akan dilindungi dari sebarang isu dan reputasi negatif akibat dari konflik kepentingan dan gejala rasuah.

2. OBJEKTIF

- 2.1 Polisi Konflik Kepentingan ini dibangunkan sebagai panduan khas untuk staf bagi mengelakkan perkara yang boleh menjejaskan imej dan reputasi UNISEL ketika melaksanakan tugas seharian. Konflik kepentingan ialah perkara kepentingan melibatkan anak, suami / isteri dan sebagainya yang diistilah sebagai "**saudara**" merujuk kepada **SEKSYEN 3 AKTA SPRM 2009**.
 - i. Isteri atau suami;
 - ii. Adik atau abang atau kakak;
 - iii. Adik atau abang atau kakak isteri atau suami;
 - iv. Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah;
 - v. Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan isteri atau suami;
 - vi. Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke bawah dengan orang yang disebut dalam perenggan (ii);
 - vii. Bapa saudara, emak saudara atau sepupu; atau
 - viii. Menantu.
- 2.2 Konflik kepentingan juga melibatkan tugas kerja yang melibatkan **ahli keluarga atau anggota yang mempunyai hubungan peribadi yang rapat** boleh menimbulkan konflik kepentingan sebenar serta boleh mewujudkan suasana kerja yang negatif atau tidak professional seperti yang terkandung di bawah **SEKSYEN 23 AKTA SPRM 2009** seperti berikut:

Seksyen 23 (1): Mana-mana pegawai badan awam yang menggunakan jawatan kedudukannya untuk apa-apa suapan sama ada bagi dirinya sendiri, saudaranya atau sekutunya, melakukan kesalahan:

Seksyen 23 (2): Bagi maksud subsekyen (1), seseorang pegawai badan awam hendaklah dianggap, sehingga asasnya dibuktikan, telah menggunakan jawatan atau kedudukannya untuk apa-apa suapan, sama ada bagi dirinya, saudaranya atau sekutunya, apabila dia membuat apa-apa keputusan, atau mengambil apa-apa tindakan berhubung dengan apa-apa perkara yang mengenainya pegawai tu, atau mana-mana saudara atau sekutunya, mempunyai kepentingan, sama ada secara langsung atau tidak langsung.

3. DEFINISI

3.1 Definisi terma yang diguna pakai di dalam Polisi ini membawa maksud seperti berikut:

Agensi penguatkuasa undang-undang	Agensi Kerajaan yang mempunyai fungsi dan kuasa penyiasatan dan penguatkuasaan seperti Polis Diraja Malaysia, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia dan lain-lain.
Kakitangan UNISEL	Seseorang yang dilantik bekerja untuk UNISEL secara tetap, sementara atau kontrak. (Tertakluk kepada terma dan syarat lantikan di UNISEL)
Pihak berkepentingan dalam UNISEL	Organisasi yang ditubuh oleh UNISEL seperti anak syarikat, Yayasan, Kelab Sukan, Pertubuhan dan Kesatuan Sekerja Anak Syarikat termasuklah semua kakitangan yang dilantik.
Rakan perniagaan	Pembekal, kontraktor, juru perunding atau mana-mana pihak yang mempunyai urusan perniagaan atau perkhidmatan dengan UNISEL serta pihak berkepentingan dalam UNISEL.
Hadiah	Pengertian hadiah di bawah merujuk wang, harta alih atau tak alih, tambang percuma saham, diskaun, komisen hamper cenderamata kenderaan kemudahan perjalanan hiburan, perkhidmatan, keahlian kelab dan sebagainya.
Tugas Rasmi	Tugas yang berkaitan dengan tugas hakiki di UNISEL atau mana-mana arahan yang diberikan oleh Ketua Jabatan.
Kepentingan Bermanfaat	Hak penerimaan faedah ekonomi daripada aset (bukan pemilik sah aset). Sebagai contoh hak pendapatan dari saham yang dipegang melalui penama.
Konflik Kepentingan	Situasi di mana kepentingan peribadi seseorang individu bertentangan dengan kepentingan profesional majikan / syarikat yang berpotensi menjejaskan ketidakberpihakkan individu berkenaan. Konflik kepentingan merangkumi sebelum, ketika dan selepas sesuatu kejadian itu.
Saudara	Tafsiran Saudara adalah seperti mana maksud di bawah Seksyen 3 Akta SPRM 2009 (Akta 694)
Sekutu	Tafsiran Sekutu adalah seperti mana maksud di bawah Seksyen Akta SPRM 2009 (Akta 694).

4. SKOP

- 4.1 Polisi ini terpakai kepada semua kakitangan UNISEL, pihak berkepentingan dalam UNISEL dan rakan perniagaan yang sedang atau akan berurusan dengan UNISEL.
- 4.2 Polisi ini hendaklah dibaca bersama dengan Kod Etika dan Tatalaku Kakitangan UNISEL serta mana-mana polisi, peraturan dan prosedur UNISEL serta undang-undang Malaysia.
- 4.3 Bagi mengelakkan keraguan, apa-apa mekanisme polisi dan prosedur konflik kepentingan yang dibuat oleh pihak berkepentingan dalam UNISEL hanya boleh bertindak sebagai tambahan kepada polisi ini, dan sekiranya berlaku apa-apa percanggahan, polisi ini akan diguna pakai.
- 4.4 Apa-apa terma, peruntukan atau janji dalam polisi ini yang tidak sah atau boleh dikuatkuasakan hendaklah menjadi tidak efektif setakat menyalahi undang-undang atau tidak boleh dikuatkuasakan tanpa membatalkan peruntukan-peruntukan polisi ini.

5. PENGUATKUASAAN

- 5.1 Penguatkuasaan polisi ini adalah tertakluk kepada kelulusan Jawatankuasa Pengurusan Eksekutif UNISEL.
- 5.2 Unit Tadbir Urus Korporat & Integriti (UTUKi) bertanggungjawab untuk menyemak dan mengemaskini Polisi ini sekiranya perlu agar tetap relevan. Mana-mana pindaan yang dicadangkan di masa hadapan hendaklah dikemukakan kepada Jawatankuasa Integriti dan Anti Rasuah (JIAR) UNISEL untuk kelulusan.
- 5.3 Polisi ini hendaklah disebarkan kepada semua kakitangan UNISEL, Ahli Lembaga Pengarah UNISEL dan pihak berkepentingan dalam UNISEL serta dimuat naik di laman web UNISEL (<https://www.unisel.edu.my/>).

6. PENGENALPASTIAN KONFLIK KEPENTINGAN

- 6.1 Secara umumnya, konflik kepentingan akan timbul di mana kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan amanah serta tidak berat sebelah berpotensi terjejas oleh kepentingan, pertimbangan dan hubungan peribadi. Konflik kepentingan boleh dibahagikan kepada kategori seperti berikut.

- i. **Pemilikan ekuiti dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan UNISEL.**

Pengarah atau pekerja mempunyai saham dalam entiti milik persendirian yang mana mempunyai hubungan perniagaan dengan UNISEL samada secara langsung atau tidak langsung. Ianya tidak merujuk kepada saham yang dipegang di dalam syarikat yang disebutkan secara terbuka mempunyai hubungan perniagaan dengan UNISEL, melainkan jika pegangan seperti tersebut dianggap penting dan cenderung

menjejaskan objektif pengarah dan kakitangan tersebut.

ii. Pengarahan, perkongsian atau faedah lain yang bermanfaat bagi mempunyai hubungan perniagaan dengan UNISEL.

Situasi di mana kakitangan memegang jawatan yang mempunyai kepentingan dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan UNISEL. Sebagai contoh kakitangan UNISEL adalah pengarah kepada syarikat pembekal UNISEL. Situasi seperti itu akan mengakibatkan konflik kepentingan.

iii. Pekerjaan sambilan lain.

Potensi berlakunya konflik kepentingan apabila kakitangan mempunyai pekerjaan sambilan atau perniagaan yang lain. Seorang kakitangan seharusnya menumpukan waktu, perhatian dan komitmennya pada tugas yang diberi. Konflik kepentingan timbul di mana pekerjaan atau perniagaan sambilan tersebut menuntut waktu, perhatian dan komitmen pekerja yang berlebihan, sehingga menjejaskan prestasi dan organisasi syarikat.

iv. Hubungan peribadi.

Konflik kepentingan akan berlaku sekiranya ahli keluarga kakitangan mempunyai hubungan pelaporan kerja dengan kakitangan tersebut. Misalnya, sekiranya kakitangan berada di jabatan / bahagian yang sama dengan keluarganya, dia tidak boleh secara langsung atau tidak langsung mengawasi atau berada dalam kedudukan untuk mempengaruhi pengambilan, penugasan kerja atau penilaian anggota keluarganya.

Konflik kepentingan juga akan timbul jika seorang ketua atau kakitangan mempunyai anggota keluarga yang berkepentingan (misalnya dalam badan pemilikan, pengarah, perkongsian, pekerjaan, dll.) dalam entiti mempunyai perjanjian kontrak dengan UNISEL. Contohnya ialah pasangan kakitangan UNISEL bekerja di sebuah syarikat yang menyediakan perkhidmatan perundingan kepada UNISEL. Ini termasuk ahli keluarga kakitangan UNISEL yang bekerja di sebuah syarikat ditawarkan projek oleh UNISEL, walaupun belum ada pengaturan kontrak.

v. Urusan kontrak dengan pekerja.

Ini merujuk kepada situasi di mana UNISEL membeli atau menyewa harta berserta peralatan bahan dan lain-lain dari kakitangan mengadakan perjanjian kontrak dengan kakitangan (kontrak pekerjaan). Situasi seperti itu menimbulkan konflik kepentingan yang tidak boleh terjadi kecuali dalam keadaan yang tidak dapat dielakkan.

vi. Berurusan dengan pesaing perniagaan.

Seorang kakitangan atau anggota keluarga kakitangan mempunyai kepentingan atau penglibatan dalam perniagaan syarikat pesaing, atau memegang jawatan sebagai

pengarah kepada syarikat pesaing, keadaan seperti itu akan menimbulkan konflik kepentingan. Ini tidak merujuk kepada pemegangan saham syarikat pesaing yang disebutkan secara terbuka, melainkan jika pegangan tersebut dianggap penting dan kepentingan tersebut cenderung menjejaskan organisasi kakitangan berkenaan. Sekiranya kakitangan menerima pekerjaan dengan pesaing, ini juga boleh mengakibatkan konflik kepentingan dalam tempoh kakitangan masih bekerja bersama terutama jika konflik kepentingan harus dinyatakan segera sebelum penerimaan pekerjaan dengan syarikat pesaing membolehkan UNISEL untuk mengambil tindakan yang diperlukan menguruskan konflik.

vii. Penglibatan dalam aktiviti di mana kakitangan berkenaan adalah merupakan subjek perbincangan utama.

Seorang kakitangan mengambil bahagian dalam aktiviti di mana dia menjadi subjek perbincangan atau di mana melibatkan keputusan. Contoh situasi ini adalah di mana tuduhan dibuat terhadap kakitangan dan dia merupakan sebahagian daripada pasukan penyiasat yang ditugaskan untuk menyatakan tuduhan tersebut.

viii. Penerimaan hadiah.

Penerimaan hadiah boleh mempengaruhi objektif dan pertimbangan kakitangan. Adalah menjadi tanggungjawab semua kakitangan untuk mematuhi Polisi Penerimaan dan Pemberian Hadiah bagi memastikan bahawa tidak ada yang diterima / diberikan yang menimbulkan konflik kepentingan atau mempertikaikan integriti mereka.

7. TANGGUNGJAWAB KAKITANGAN

- 7.1 Semua kakitangan UNISEL bertanggungjawab untuk mengenal pasti mengurus konflik kepentingan secara berterusan dan diminta untuk:
- i. Patuhi polisi dan garis panduan yang berkaitan dengan pengenalpastian dokumentasi, peningkatan dan pengurusan konflik kepentingan,
 - ii. Bertindak berdasarkan objektif, integriti dan kebebasan, dan melaksanakan pertimbangan dan budi bicara yang baik,
 - iii. Elak selagi boleh situasi yang menimbulkan konflik kepentingan seperti yang dijelaskan dalam polisi ini, dan
 - iv. Segera melaporkan konflik kepentingan, melepaskan diri daripada membuat keputusan dan tidak berusaha untuk mempengaruhi.

8. MENGURUSKAN KONFLIK KEPENTINGAN

- 8.1 Jika terdapat kakitangan yang mempunyai sebarang konflik kepentingan (seperti perkara 6) mesti dilaporkan dengan mengisi Borang Pernyataan Konflik Kepentingan di **Lampiran 1** . Borang tersebut mesti diserahkan kepada Ketua Jabatan dan / atau lebih tinggi untuk

tindakan selanjutnya. Dalam hal pengurusan, konflik tersebut mesti dinyatakan ke Jawatankuasa Eksekutif dan direkodkan oleh Pendaftar UNISEL. Pengisytiharan itu akan dibuat pada waktu dan ketika konflik itu timbul, dan harus dibuat kesempatan paling awal, iaitu secepat mungkin setelah kakitangan menyedari konflik tersebut.

- 8.2 Borang yang telah dilengkapkan hendaklah dihantar ke Unit Tadbir Urus Korporat dan Integriti (UTUKi) UNISEL oleh Ketua Jabatan yang berkenaan untuk rekod dan pemantauan.
- 8.3 Selain menyatakan konflik kepentingan, langkah-langkah yang sesuai perlu diambil bagi menguruskan konflik dan mengurangkan impak terhadap pengambilan keputusan. Sebaik-baiknya, konflik harus dielakkan. Namun, terdapat situasi di mana mungkin tidak praktikal untuk menghentikan konflik sepenuhnya, dalam hal ini, tindakan yang tepat harus diambil bergantung pada sifat dan tahap keseriusan konflik.
- 8.4 Keadaan di mana konflik tidak mungkin timbul dengan kerap, dan kesan konflik adalah minimum, penyertaan orang tersebut dalam proses membuat keputusan perlu dibatasi. Sekatan harus merangkumi, tetapi tidak terhad kepada yang berkenaan:
 - i. Tidak mengambil bahagian dalam penetapan kriteria penting berperanan membuat keputusan dalam proses perbincangan;
 - ii. Tidak melibatkan diri dalam perbincangan;
 - iii. Mengehadakan akses kepada maklumat dan dokumen penting; dan
 - iv. Tiada hak dalam membuat undi keputusan.
- 8.5 Sekiranya konflik sedang berlangsung dan boleh membawa implikasi sesama kakitangan yang terbabit haruslah dikeluarkan dari proses tersebut, meliputi hal-hal berikut:
 - i. Menghindari sebarang penglibatan dalam perkara tersebut,
 - ii. Penyusunan semula tugas dan tanggungjawab yang tidak bertentang dengan kepentingan universiti tetapi tidak kepada kakitangan yang diambil oleh orang yang mengalami konflik; dan
 - iii. Memindahkan orang yang mengalami konflik ke jabatan lain dan sebagainya.

9. PEMANTAUAN KONFLIK KEPENTINGAN

- 9.1 Pihak UTUKi bertanggungjawab untuk memantau konflik kepentingan yang melibatkan kakitangan. Setelah menerima Borang Pernyataan Konflik Kepentingan, pihak UTUKi akan mengkaji tindakan yang telah diambil untuk mengatasi konflik tersebut berdasarkan kes demi kes apakah tindakan tersebut sesuai /atau mencukupi.
- 9.2 Sekiranya UTUKi berpendapat bahawa tindakan yang diambil tidak mencukupi untuk mengurus atau mengatasi konflik tersebut, tindakan selanjutnya akan disarankan oleh UTUKi.

- 9.3 Sekiranya berlaku perselisihan antara orang yang mengalami konflik dengan UTUKI, perkara tersebut akan diserahkan kepada Naib Canselor untuk membuat keputusan. UTUKi harus memaklumkan kepada Naib Canselor sekiranya terdapat keraguan mengenai situasi konflik kepentingan.
- 9.4 Untuk konflik kepentingan yang melibatkan kakitangan, pihak UTUKi harus menyiapkan rekod semua pernyataan konflik kepentingan serta dokumen lain yang berkenaan seperti dokumentasi yang menggambarkan tindakan untuk mengatasi diambil.
- 9.5 Proses untuk menyatakan, mengurus dan memantau konflik kepentingan melibatkan kakitangan ditunjukkan dalam **Lampiran 2**.

10. PELANGGARAN POLISI

- 10.1 Kegagalan untuk mendedahkan konflik kepentingan, memberikan makna yang lengkap dan tepat mengenai konflik atau gagal mengurus konflik adalah pelanggaran polisi ini dan boleh mengakibatkan tindakan tatatertib diambil oleh UNISEL.

PERTANYAAN DAN PELAPORAN

Sebarang pertanyaan atau pelaporan pelanggaran terhadap Polisi ini boleh dikemukakan melalui saluran berikut:

UNIT TADBIR URUS KORPORAT DAN INTEGRITI (UTUKI)
KAMPUS SHAH ALAM, JALAN ZIRKON A7/A, SEKSYEN 7,
40000, SHAH ALAM, SELANGOR.
TEL.PEJABAT : 03 5522 3424
E-MEL: governance_cgqa@unisel.edu.my

LAMPIRAN 1**BORANG PENYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN**

Nama:		Nombor Staf:	
No. Tel:		Jawatan Staf:	
Nama Ketua/Pegawai Atasan:		Jawatan:	

Perincian maklumat konflik kepentingan.

Deskripsi konflik:

Impak / potensi impak daripada konflik tersebut:

Tindakan yang telah diambil terhadap konflik tersebut:

Pendedahan konflik kepentingan

Pendedahan / pemakluman kepada Ketua Jabatan: Ya / Tidak

Tarikh pendedahan / pemakluman kepada Ketua Jabatan:

Pengakuan

Saya dengan ini mengaku bahawa segala maklumat yang diberikan di atas adalah mencukupi, tepat dan benar.

Nama:

Tarikh:

Disahkan oleh Ketua Jabatan:

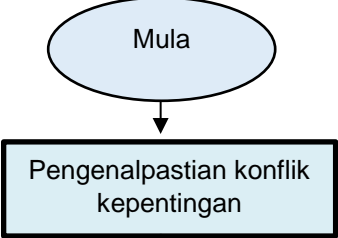
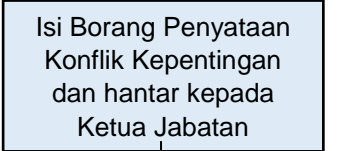
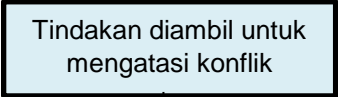
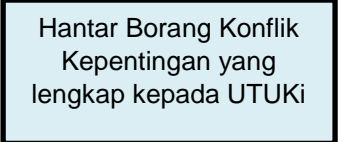
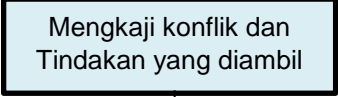
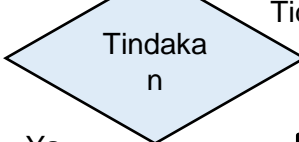
Nama:

Tarikh:

Catatan Unit Tadbir Urus Korporat dan Integriti (UTUKi):

LAMPIRAN 2

**CARTA ALIR PROSES
PENYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN**

PIC	Aktiviti / Proses	Dokumen	Catatan
- Staf			
-Staf			Lampiran 1
- KJ & Jawatank uasa Eksekutif		- Borang Penyataan Konflik Kepentingan	
- KJ			
- KJ		- Borang Penyataan Konflik Kepentingan	
- UTUKi			
- UTUKi	