**KONFLIK KOMITMEN DAN KONFLIK NURANI**

Penulis

**Agus Wahyudi, PhD.**

Fakultas Filsafat

Universitas Gadjah Mada

**PENGANTAR**

Problem etika dan integritas dalam dunia kampus menampakkan dirinya dalam beragam bentuk. Salah satu yang paling umum dan mungkin paling sering terjadi adalah konflik kepentingan (*conflicts of interest*). Tetapi konflik kepentingan memiliki wajah yang tidak tunggal. Contohnya, “konflik kepentingan keuangan” (*financial conflicts of interest*), yaitu ketika seseorang mempertaruhkan atau memiliki kepentingan keuangan dalam bidang pekerjaan atau jabatannya. Konflik yang lain adalah “konflik kepentingan kelembagaan” (*Institutional conflicts of interest*), yaitu jenis konflik kepentingan yang subjek pelakunya bukan individu atau perilaku personal tetapi organisasi atau institusi.

Di sejumlah negara, usaha untuk menangani hampir semua jenis jenis konflik etika ini telah dilakukan. Di Indonesia, beberapa aturan perundang-undangan baik di tingkat pusat maupun daerah sudah mengatur dan memberikan petunjuk atau panduan untuk mencegah konflik kepentingan dan terutama konflik kepentingan keuangan. Misalnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) memiliki panduan untuk mencegah konflik jenis ini. Tetapi masih ada jenis konflik lain yang lebih halus, hampir tidak kelihatan atau kasat mata tetapi berpengaruh terhadap integritas Universitas, dan juga terhadap hubungan kerja orang orang di dalamnya, yaitu “konflik komitmen dan konflik nurani.”

Modul ini akan membahas dua konflik ini, dan hanya menyinggung sekilas konflik kepentingan keuangan dan konflik kepentingan kelembagaan. Satu hal yang terlihat jelas dewasa ini adalah bahwa konflik komitmen dan konflik nurani belum banyak dibicarakan, dan belum menjadi perhatian serius dalam manajamen lembaga-lembaga publik termasuk Perguruan Tinggi di Indonesia. Padahal masalah konflik komitmen dan nurani tidak kalah penting dan boleh jadi merupakan fenomena serius yang dapat merusak integritas kampus kampus di Indonesia, termasuk kehidupan di UGM.

**Tujuan Pembelajaran**

Setelah mempelajari modul ini pembelajar dapat:

* Memahami pengertian konflik komitmen, konflik nurani, dan konflik kepentingan kelembagaan
* Menjelaskan perbedaan pengertian konflik komitmen dan konflik nurani
* Memberikan contoh-contoh tentang konflik komitmen, konflik nurani, dan konflik kepentingan kelembagaan
* Memberikan jalan keluar atau strategi dalam menghadapi konflik komitmen dan konflik nurani.

**PENGERTIAN DAN PERTANDA KONFLIK KOMITMEN**

Ketika melamar untuk bekerja di sebuah Universitas, para dosen, peneliti dan tenaga akademik (tendik) menjanjikan akan memberikan sebagian waktu, tenaga dan pikirannya kepada Universitas. Dengan kata lain, mereka memiliki komitmen atau keterikatan, sesuai dengan janjinya, kepada universitas untuk bekerja atau menjalankan pekerjaan atau tugasnya.

Konflik komitmen adalah situasi ketika seorang karyawan atau dosen memiliki komitmen lain di luar organisasi tempat ia bekerja, yang menganggu atau merintangi kemampuannya dalam memenuhi kewajibannya, baik secara jelas atau samar (potensial atau laten) dalam menjalankan tugas tugas atau pekerjaannya. Konflik komitmen karena itu terjadi karena keterlibatan dosen, peneliti atau tendik dengan berbagai aktivitas di luar kantor atau Universitas, meskipun bahwa keberadaan konflik komitmen tidak selalu merupakan pelanggaran hukum atau tidak dapat dikatakan salah secara hukum.

Karena itu, mengenali dan kemudian mengakui secara jujur ketika seseorang mengalami atau berada dalam situasi konflik komitmen adalah sangat penting dalam setiap pekerjaan atau tugas sebagai karyawan atau dosen. Tujuan dari semua ini adalah agar konflik komitmen dapat dikelola dengan baik, atau bahkan jika mungkin dapat dihapuskan. Pertanda mudah untuk mendeteksi apakah ada atau tidak konflik komitmen adalah ketika seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan atau tugas yang harus dijalankannya sebagai akibat keterlibatannya di luar organisasi atau institusi (dalam hal ini di luar UGM), yang mungkin terkait atau tidak terkait dengan tugas atau pekerjaan utamanya dalam organisasi atau institusi (UGM). Bentuk-bentuk konflik komitmen pada umumnya dapat terdeteksi melalui jumlah waktu, perhatian dan/atau tenaga yang makin menurun yang seharusnya diberikan oleh seorang dosen, peneliti atau tendik yang secara pengamatan dapat disaksikan selama menjalankan tugasnya di kampus.

**PROBLEM ETIK KONFLIK KOMITMEN**

Sejumlah masalah etik dapat muncul sebagai akibat konflik komitmen. Dalam konteks kampus UGM, konflik komitmen terjadi jika kegiatan atau pekerjaan seorang karyawan (dosen, peneliti atau tendik) menjadi bias karena pengaruh pekerjaan atau aktivitas di luar kampus UGM. Telah disebutkan bahwa konflik komitmen menunjuk situasi ketika seseorang tidak dapat memenuhi kewajibannya secara penuh atau sempurna dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan di kantor atau di tempat (organisasi) seseorang ditempatkan karena harus menjalankan kegiatan atau pekerjaan lain di luar organisasi atau kantor itu.

Jika seorang dosen atau karyawan UGM menghabiskan sebagian besar waktunya mengurusi pekerjaan sebagai konsultan sebuah proyek untuk sebuah lembaga swadaya masyarakat (LSM), atau kantor pemerintahan yang lain, dan tidak dapat memenuhi kewajibannya mengajar atau menjalankan tugas dengan penuh, maka ini sudah termasuk konflik komitmen. Sejumlah Universitas di negara-negara lain sudah memiliki ketentuan atau kebijakan tertulis menyangkut situasi konflik komitmen yang dapat menjadi pegangan guna menentukan apakah para pegawai, dan dosen masih bisa mendapatkan gaji dan hak-haknya, ataukah tidak.

Dalam banyak kasus konflik komitmen, setiap karyawan biasanya bertanggungjawab untuk mengenali dan melaporkan sendiri kepada atasannya. Dengan kata lain, jika situasi konflik komitmen terjadi atau dialami oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karyawan itu sendirilah yang bertanggungjawab melaporkannya. Dalam kasus konflik komitmen yang terjadi pada karyawan atau dosen di kampus, tanggungjawab untuk segera membuat laporan kepada atasannya berada di pundak (atau menjadi tanggungjawab) setiap karyawan (dosen, peneliti atau tendik) itu sendiri. Baru kemudian, atasan yang berwenang dalam organisasi kampus akan membuat penilaian dan mengambil langkah langkah sesuai dengan aturan yang berlaku di kampus menyangkut konflik komitmen yang dialami oleh bawahannya.

Konflik internal dapat menyebabkan atau memicu terjadinya konflik komitmen. Misalnya, seorang dosen pembimbing akademik yang kebetulan sedang menjalankan proyek penelitian sendiri mungkin terdorong untuk memberikan tugas atau pekerjaan tambahan pada mahasiswa bimbingannya agar membantu penelitian yang sedang dilakukannya yang akibatnya adalah tugas penelitian mahasiswa sendiri terhambat dan si mahasiswa tertunda kelulusannya. Dosen dengan demikian harus sangat berhati-hati menyangkut pemberiaan beban atau tugas tambahan kepada mahasiswa yang bukan menjadi tugas utama mahasiswa agar tidak melayani kepentingan dosen sendiri. Contoh yang lain, yang selalu dapat terjadi, seorang karyawan senior (dosen atau tendik), yaitu yang sudah lebih dulu atau lebih lama bekerja di sebuah kantor atau fakultas mungkin memberikan tugas tambahan atau beban pekerjaan demi kepentingannya sendiri kepada seorang atau beberapa karyawan baru. Praktek memanfaatkan bawahan atau memanfaatkan pekerja baru (yunior) untuk melayani kepentingan diri sendiri semacam ini merupakan contoh konflik komitmen sebagai akibat konflik internal.

Praktek konflik komitmen dengan demikian dapat terlihat dalam berbagai bentuk (IOWA University 2017).

1). Kegiatan atau pekerjaan di luar kantor (*outside professional activities*) misalnya, dosen bekerja mengabdikan kemampuannya untuk menjadi konsultan atau untuk membantu kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi atau kelompok di luar Universitas yang berlangsung selama atau dengan menggunakan jam kerja Universitas.

2). Kegiatan Akademik/Administratif (*Academic/Administrative Activities*), yaitu kegiatan atau aktivitas di dalam Universitas tetapi menganggu tanggungjawab atau pekerjaan utama (misalnya dosen meninggalkan tugas mengajar di kelas, atau pembimbingan).

3). Kegiatan di luar (*External Activities*) yang tidak terkait dengan keahlian profesional seorang karyawan (dosen, peneliti atau tendik), tetapi menuntut waktu dan tenaga yang besar dari mereka. Misalnya, seorang dosen dengan keahlian dalam bidang fisika teori terlibat dalam kegiatan sebuah organisasi keagamaan atau organisasi sosial, yang berakibat bahwa kinerja atau penampilannya dalam menjalankan tugas utama di Universitas (mengajar, meneliti dan pengabdian masyarakat) menjadi terbengkalai atau terganggu.

Semua dampak dari konflik komitmen akan bersifat merusak. Konflik komitmen yang *aktual*, yang sungguh-sungguh terjadi atau dijalankan oleh seseorang sama merusaknya sebagaimana *persepsi* bahwa konflik komitmen telah terjadi. Fenomena yang terakhir ini mungkin disebut sebagai konflik komitmen *potensial* atau *laten*. Karena itu penting sekali memahami dan menyadari pengertian konflik komitmen ini dan mencoba mengurangi situasi-situasi yang dapat mendorong terjadinya konflik komitmen. Konflik komitmen dapat berlangsung atau terjadi dalam hubungan satu sama lain antara sesama dosen, peneliti, asisten atau mahasiswa dan bahkan di antara institusi-institusi (pusat-pusat studi, fakultas, jurusan, laboratorium). Dampak atau pengaruh yang diakibatkan oleh konflik komitmen sangat beragam dan luas.

|  |
| --- |
| **Studi Kasus #1: Perusahaan Rintisan Seorang Dosen Fakultas**  Seorang mahasiswa dari Fakultas Teknik UGM, Citra (bukan nama sebenarnya) diminta oleh dosen pembimbing akademiknya, Dr. Ilham (bukan nama sebenarnya), agar membantunya bekerja *part-time* dalam sebuah perusahaan rintisan (*start-up company*) yang dimiliki Dr. Ilham. Citra pada saat ini adalah mahasiswa aktif dan juga bekerja membantu Dr. Ilham sebagai asisten peneliti di Fakultasnya.   * **Jika Citra menerima tawaran bekerja separuh waktu, apakah ini akan merupakan sebuah konflik komitmen?**   Meskipun kebijakan Universitas belum, atau jarang sekali yang sudah mengatur langsung konflik komitmen yang dialami para mahasiswa, situasi di atas dapat menciptakan konflik komitmen. Tugas atau kewajiban utama Citra adalah sebagai mahasiswa dan sebagai asisten peneliti. Sebelum menerima tawaran pekerjaan rintisan yang dimiliki Dr. Ilham, Citra kemungkinan harus atau wajib untuk mendisclose (membuka/membuat pengakuan) konflik itu kepada Jurusan atau Fakultasnya.   * **Apakah Dr. Ilham memiliki konflik kepentingan dalam kasus ini?**   Iya, Dr. Ilham memiliki konflik karena dia adalah pembimbing akademik Citra, dan Dr. Ilham memiliki sebuah perusahaan yang dapat mengambil keuntungan atau manfaat dari pekerjaan mahasiswanya.   * **Jika Dr. Ilham memiliki konflik kepentingan, apakah Citra terbebas dari kewajiban untuk mendisclose (membuka/membuat pengakuan) konflik yang dialaminya kepada Fakultas atau Jurusan?**   Walaupun yang mengalami konflik kepentingan adalah Dr. Ilham kasus ini tidak menyebabkan Citra terbebas dari kewajiban *mendisclose* (melaporkan/membuat pengakuan) konflik yang dialaminya. Tanggungjawab untuk membuat pengakuan atas konflik yang dialami sepenuhnya berada di tangan masing-masing individu. |

**KONFLIK KEPENTINGAN KEUANGAN DAN MENGELOLA KONFLIK KOMITMEN**

Masalah konflik kepentingan Keuangan (KKK) pada umumnya telah diatur oleh negara atau oleh pemerintah, misalnya oleh lembaga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta lembaga-lembaga pengelola anggaran negara yang memiliki pengertian dan wewenang untuk menanganinya. Institusi-instutisi publik termasuk Universitas telah mengenali dampak pelanggaran terhadap norma atau etika yang sangat penting ini. Akan tetapi, di luar kinerja atau keberhasilan KPK yang dapat dibaca di sejumlah media massa, tidak cukup jelas apakah ada ukuran untuk menilai efektivitas regulasi atau aturan tentang pencegahan konflik kepentingan keuangan dewasa ini di Indonesia. Norma atau aturan konflik kepentingan keuangan jelas sangat relevan terutama jika seseorang berada dalam pekerjaan atau tanggungjawab yang dapat mengarah pada, atau dapat menimbulkan prasangka akan terjadinya, situasi konflik komitmen.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dewasa ini merupakan aturan yang nampaknya berhubungan langsung dengan standard standard atau pengertian tentang konflik kepentingan, konflik komitmen, konflik nurani dan konflik kepentingan keuangan yang dialami para PNS. Di negara lain, Universitas biasanya mengijinkan para karyawannya untuk bekerja atau beraktivitas di luar fungsi utamanya sebagai dosen atau staf Universitas selama tidak lebih dari satu hari setiap minggunya (20% dari seluruh komitmen pekerjaan), tetapi kebijakan semacam ini sangat bervariasi sifatnya dan sama sekali bukan kebijakan yang berlaku umum, atau universal.

**PENGERTIAN KONFLIK NURANI DAN CAKUPANYA**

Konflik nurani adalah situasi ketika kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya secara objektif terpengaruh atau terhalang oleh kepercayaan pribadi, agama atau yang lain. Konflik nurani terjadi ketika keterlibatan atau pelayanan yang dilakukan seseorang dalam sebuah keanggotaan atau proyek tertentu bertentangan dengan kepercayaannya, atau ketika seorang dosen atau peneliti diminta terlibat atau berkolaborasi dalam sebuah penelitian yang mungkin bertentangan dengan pandangan pribadinya sendiri (Contoh yang sering disebutkan adalah seorang *vegetarian* menjalankan penelitian yang akan merekomendasikan konsumsi terhadap daging hewan, atau seorang *pasifis* bekerja dalam sebuah proyek yang memilik implikasi persenjataan). Ketika kepercayaan pribadi atau agama dan yang lainnya telah *mencampuri objektifitas* seseorang dalam bekerja atau dalam menjalankan tugasnya terutama tugas atau pekerjaan yang menganding topik kontroversial dan mengandung dimensi moral, maka di situlah tanda tanda konflik nurani sedang terjadi. Contoh yang dewasa ini banyak dibicarakan adalah ketika seorang dosen di sebuah kampus percaya bahwa negara Islam atau “khilafah Islamiyah” harus diwujudkan dan dosen itu mencoba memperjuangkannya dalam kehidupan di kampus atau dalam kehidupan yang lebih luas (negara), sementara kebijakan kampus dia bekerja menolak idea negara Islam atau “khilafah Islamiyah”.

Sumber Figure: “Conflict of Commitment and Conscience.” Citi-Program. <https://citiprogram.org/>

Karena jarang, jikapun ada, aturan atau regulasi yang telah dibuat oleh universitas atau oleh negara (pemerintah pusat) menyangkut konflik nurani, maka yang kemudian paling mungkin dan dapat disarankan adalah para karyawan (dosen, peneliti, dan tendik) harus menyadari jika terdapat situasi atau kejadian bahwa konflik nurani sedang terjadi. Kebijakan formal pada umumnya tidak tersedia untuk menangani kasus kasus konflik nurani sehingga seringkali sangat sulit untuk menentukan bagaimana Universitas harus menanggapi sebuah kasus konflik nurani secara seragam.

|  |
| --- |
| **Studi Kasus #2: PNS dan Ormas Radikal**  Seorang Dosen dari sebuah Universitas Negeri, Dr. Dedes (bukan nama sebenarnya), menjadi pendukung dan tokoh penting dari salah satu Organisasi massa (Ormas) yang dikategorikan oleh pemerintah sebagai Ormas radikal. Ormas itu berencana, dan secara terbuka mengkampanyekan akan mengganti sistem pemerintahan dari demokrasi menjadi Khilafah Islam. Dr. Dedes secara terbuka melalui media sosial dan diskusi dengan para koleganya menyatakan ingin agar Khilafah Islam terbentuk dan dia berkomitmen ikut memperjuangkannya. Pemerintah baru saja mengeluarkan sebuah UU atau peraturan yang melarang keberadaan Ormas Radikal itu, dan mengharuskan para pimpinan di Universitas Universitas termasuk Universitas Negeri menghapuskan radikalisme di kampus. Pimpinan Universitas telah memanggil Dr. Dedes untuk menjelaskan kebijakan Universitas yang mendukung pencegahan radikalisme dan mengharapkan Dr. Dedes mengikuti atau mematuhi kebijakan Universitas.   * **Apakah Pimpinan Universitas dapat melakukan tindakan hukum kepada Dr. Dedes yang dianggap telah melanggar peraturan pemerintah?**   Kasus ini merupakan bagian dari isu politik, tetapi juga mengimplikasikan adanya konflik nurani dan kemungkinan konflik komitmen yang dapat semakin memburuk atau merusak yang sedang dihadapi oleh Dr. Dedes. Dia perlu menyadari dan memikirkan perbedaan nilai yang tajam antara harapan perilaku di Universitas tempat dia bekerja dan pilihan komitmen atau hati nuraninya sendiri. Pimpinan Universitas mungkin saja dapat melakukan tindakan hukum, tetapi langkah lain (non-legal) kepada Dr. Dedes melalui pendekatan personal untuk membantu memecahkan konflik komitmen dan konflik nurani yang dialaminya barangkali merupakan langkah yang pertama kali dapat dilakukan dan cukup penting.   * **Apa yang dapat dilakukan oleh Dr. Dedes agar masalahnya dapat teratasi?**   Dr. Dedes memiliki sejumlah pilihan; melawan (*defect*) atau bekerjasama (*cooperation*). Di tengah dua pilihan ini, Universitas akan harus memastikan penegakkan sejumlah standard etik menyangkut harapan perilaku karyawan kampus seperti pencegahan “konflik kepentingan” yang lebih luas yang dibahas di bagian lain dalam program MEPI. Tetapi, jika dia bersedia menerima tawaran atau kerjasama pimpinan Universitas untuk berdialog atau memecahkan konflik melalui pendekatan personal dan kemudian Universitas dapat membantu mencarikan jalan keluar dari problem konflik nurani dan kemungkinan konflik komitmen yang dialaminya, ini semua akan menjadi langkah pertama yang bagus. |

**BENTUK KONFLIK KEPENTINGAN NON-KEUANGAN YANG LAIN**

Selain konflik komitmen dan konflik nurani masih terdapat sejumlah bentuk konflik kepentingan yang lain yang bersifat non-keuangan. Salah satu jenis konflik non-keuangan lain yang akan kita bahas secara ringkas di sini, dan akan dikembangkan dalam modul lain program MEPI, adalah konflik kepentingan kelembagaan (*institutional conflicts of interest*)*.*

Sebelumnya membahas konflik kepentingan kelembagaan, sejumlah contoh kasus konflik kepentingan non-keuangan yang dapat terjadi di lingkungan Universitas mungkin perlu disebutkan. Misalnya seorang *reviewer* mungkin sengaja ‘membiaskan’ proposal dana riset atau proposal penelitian karena hubungan kedekatan tertentu dengan penulisnya. Bias seperti ini dapat mengarahkan pada *penilaan* yang tidak seimbang atau proporsional, misalnya, *terlalu keras atau tajam dalam mengkritik* atau sebaliknya *memberikan pujian atau dukungan secara berlebihan*. Dua perilaku akibat bias tersebut menunjukkan terjadinya konflik dan dapat berujung pada kegagalan memenuhi kebutuhan memberikan penilaian secara objektif atas sebuah karya tulis. Bias yang sama dapat terjadi atau berlaku pada situasi ketika seorang staf atau pegawai kebetulan menjadi panitia seleksi masuk mahasiswa baru, atau berada dalam kegiatan rekrutmen untuk seleksi jabatan atau posisi tertentu, atau untuk promosi atau lowongan kerja tertentu di kampus.

Dalam semua contoh itu, reviewer, atau staff yang menjadi panitia seleksi mungkin tidak menyadari atau bahkan telah keliru menyangka bahwa dirinya dapat memberikan penilaian dan pertimbangan yang objektif. Tetapi dalam semua contoh kasus di atas, keprihatinan atau keraguan mungkin muncul ke permukaan dan menyebar terutama di kalangan pihak yang terdampak, dan ketidakprofesionalan sebuah kerja atau kegiatan dapat dirasakan atau muncul ke permukaan. Karena itu penting sekali mengenali dan menjelaskan bentuk-bentuk “hubungan” atau relasi yang terjadi jika ternyata terjadi “hubungan tertentu” yang dapat menghalangi atau menyebabkan ketidakobjektifan dalam memberikan penilaian atau keputusan. Dalam contoh kasus di atas, bentuk jalinan hubungan atau relasi kedekatan tertentu dapat menggerakkan konflik, dan akhirnya menimbulkan keraguan dan membangkitkan keprihatinan atas validitas dan profesionalisme reviewer dan staff itu.

**PENGERTIAN KONFLIK KEPENTINGAN KELEMBAGAAN**

Dalam konflik kepentingan keuangan, subjek yang terkena atau mengalaminya bukan hanya individu, tetapi juga institusi.

Pengertian konflik kepentingan kelembagaan menunjuk pada situasi ketika kepentingan keuangan organisasi (atau kepentingan keuangan dari mereka yang merupakan pejabat dari organisasi itu) menyajikan resiko berupa pengaruh yang tidak pantas pada proses pengambilan keputusan yang melibatkan kepentingan utama sebuah lembaga atau organisasi (Lo dan Field 2009).

Sebuah Universitas, Fakultas, Jurusan atau Pusat Studi (yang dijalankan oleh para pejabat di dalamnya) memiliki potensi konflik ketika mereka menerima dana bantuan atau *grant* untuk penelitian dari perusahaan-perusahaan yang berkepentingan dengan hasil yang akan dicapai oleh sebuah penelitian (Mecello 2013). Misalnya, ketika perusahaan rokok tertentu memberikan dana kepada sekelompok peneliti di sebuah Universitas untuk mengadakan penelitian tentang kecanduan nikotin, maka pemberian dana ini dapat menempatkan Universitas itu berada dalam situasi konflik. Demikian juga ketika sebuah perusahaan peralatan medis mendonasikan sejumlah besar dana atau uang untuk sebuah unit baru perawatan sakit jantung di sebuah rumah sakit Universitas, sementara Universitas itu sedang melakukan penelitian klinis bersama perusahaan tersebut menyangkut alat-alat jantung. Contoh kasus konflik kepentingan kelembagaan yang lain masih dapat ditemukan.

|  |
| --- |
| **Studi Kasus #3: Memilih Layanan Bank**  Seorang pejabat dari sebuah perusahaan perbankan mendekati pejabat keuangan di sebuah kampus negeri, Dr. Plutus Kuwera (bukan nama sebenarnya), untuk berbicara menawarkan layanan jasa perbankan di kampus itu. Kepada Dr. Plutus Kuwera, pejabat Bank itu menyatakan bahwa jika Banknya dapat dipergunakan sebagai Bank resmi kampus untuk sarana transaksi (pembayaran, tabungan dan transfer) seluruh gaji para karyawan/pegawai dan staff di kampus itu, maka kepada *kantor* Dr. Plutus Kuwera atau kampusnya akan diberikan sumbangan dana atau bonus dan sejumlah kemudahan dalam layanan perbankan di bank itu.   * **Apakah yang harus dilakukan oleh Dr. Plutus?**   Dr. Plutus dan stafnya di bagian keuangan seharusnya sudah mengetahui dan mungkin dapat menyiapkan (jika belum ada) kebijakan atau lebih khusus tentang prosedur bagaimana kampus biasanya menyeleksi jasa atau layanan perbankan yang dipergunakan di kampus itu. Jika kebijakan, prosedur atau aturan itu sudah tersedia, salah satu yang harus dilakukannya menjelaskan dan menunjukkannya kepada pejabat perusahaan bank itu dan mungkin kepada semua perusahaan Bank yang tertarik. Dr. Plutus dan staf di kantornya tidak boleh menerima tawaran berupa bonus dan fasilitas dari pejabat Bank itu dengan konsekuensi bahwa keputusan administrasi yang akan diambilnya dipengaruhi oleh pertimbangan konflik kepentingan kelembagaan. |

**MENGATASI KONFLIK KOMITMEN DAN KONFLIK NURANI**

Mengingat bahwa masalah konflik komitmen dan konflik nurani pada umumnya belum atau tidak diatur di banyak lembaga publik termasuk Universitas, langkah pertama yang telah disarankan oleh para ahli dan yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh UGM adalah dengan mengenali atau dengan mengakui bahwa konflik memang benar benar ada atau dapat terjadi. Tanpa kesadaran dan pengakuan bahwa konflik komitmen dan konflik nurani dapat sungguh-sungguh ada dan terjadi, sebuah Universitas tidak mungkin punya kesiapan dan kemampuan untuk menghapus konflik atau untuk mengelolanya.

Dengan mengenali dan mengakui konflik itu, kemampuan dan keterampilan dalam mendeteksi konflik dan dalam mengelolanya dapat dikembangkan. Selanjutnya, akan ada harapan bahwa masalah-masalah yang ditimbulkannya dapat diungkapkan dengan tepat dan bijaksana. Universitas di banyak negara telah mengembangkan cara yang berbeda-beda untuk pengelolaan atau penanganan konflik komitmen dan konflik nurani ini; ada yang melibatkan pengawasan administratif (misalnya diserahkan kepada otoritas para dekan atau kepala jurusan) atau diselesaikan oleh sebuah dewan etik.

Tahap selanjutnya yang sering disarankan dalam rangka mengatasi konflik jenis ini adalah dengan menciptakan prosedur pengakuan atau laporan (*disclosure*) semua potensi konflik yang terjadi di kampus atau yang kemungkinan dialami oleh warga kampus. Bahaya yang lebih besar atau lebih serius, yaitu kerusakan reputasi yang tak dapat lagi diperbaiki bisa terjadi jika “disclosure” tidak dikembangkan. Kemungkinan ini dapat terjadi atau berlaku baik untuk konflik aktual maupun konflik potensial/laten yang ditutup-tutupi hanya demi menyembunyikan konflik yang terjadi. Prosedur pembuatan pengakuan (*disclosure*) dan diskusi atau konsultasi dikembangkan sebagai cara membantu melindungi para pihak dari akibat yang tak diharapkan atas kemungkinan bias dan perilaku yang tidak patut.

Misalnya, seorang calon mahasiswa yang telah lulus ujian pendadaran (*comprehensive exa*m) dan telah memasuki tahap penulisan proposal disertasi (*prospectus*) akan diwajibkan untuk membuat “disclosure” ketika memilih calon pembimbing dengan menandatangi sebuah “form” yang menjelaskan tentang hubungan diantara mereka selama ini; sejak kapan mahasiswa atau sebaliknya pembimbing mengenal satu sama lain, dan apakah ada hubungan dekat atau tidak. Prosedur atau tahap selanjutnya disiapkan jika kasusnya ternyata menunjukkan ada problem atau konflik terkait dengan relasi mereka. Salah satunya mencakup pembatalan atau penolakan untuk terlibat dalam aktivitas yang terbukti menyebabkan atau melibatkan konflik.

Pada akhirnya, belum ada solusi terhadap konflik komitmen dan konflik nurani yang paling sempurna atau paling tepat sejauh ini. Mungkin juga bahwa tidak akan pernah ada kebijakan seragam dan taka da kebijakan yang dapat diberlakukan secara universal untuk konflik jenis ini. Akan tetapi tekad dan keharusan untuk mempromosikan budaya yang memungkinkan konflik konflik dapat diatasi atau dikurangi dalam dunia pendidikan termasuk Universitas baik sebagai institusi maupun oleh para individu merupakan kunci penting bagi kesehatan dan jangka panjang keberlanjutan institusi kampus itu sendiri dan seluruh *civitas academic* yang ada di dalamnya.

**RANGKUMAN**

Dampak dari konflik komitmen dan konflik nurani bisa sepele tetapi juga bisa sangat merusak sebagaimana dampak dari konflik kepentingan yang lain, misalnya konflik kepentingan keuangan (*financial conflict of interest*) yang akan dibahas tersendiri sebagai bagian dari modul lain program MEPI. Kesadaran dan pengakuan para individu, yaitu seluruh *civitas akademica*, menjadi kunci bagi usaha penanganan konflik ini. Jika konflik terjadi, usaha pihak terkait untuk berkonsultasi, berdiskusi dan membukanya (*mendisclose*) kasus konflik kepada pihak yang tepat atau kepada mereka yang punya otoritas menjadi sangat penting. Para pengurus Universitas, Fakultas atau pimpinan kantor termasuk administrator dapat membantu mengelola konflik komitmen dan konflik nurani dengan lebih baik.

**REFERENSI**

* Center for American Progress, 2009. “Guidelnes for Resolving Conflict of Conscience. Accessed June 2017. https://www.americanprogress.org/issues/women/news/2009/04/28/5877/guidelines-for-resolving-conflicts-of-conscience/
* Duke Human Resource 2006. “Conflict of Interest and Commitment Policy.” Accessed June 2017. <https://hr.duke.edu/policies/expectations/conflict-interest>
* Lo, Bernand and Marilyn J. Field, eds. 2009. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practices. Washington, DC: National Academies Press (US).
* Northwestern University Policy on Conflict of Interest and Conflict of Commitment. Accessed June 2017. https://www.northwestern.edu/coi/policy/core\_coi\_policy.pdf
* Marcello, Peter W. “Working with Industry: What is the Conflict?”. Clinic in Colon and Rectal Surgery, Vol. 26, No. 1/2013.
* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Accessed, June 2017. http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt4c6115152913e/node/590/pp-no-53-tahun-2010-disiplin-pegawai-negeri-sipil
* The University of IOWA. “Conflict of Commitment”. Accessed June 2017. <https://provost.uiowa.edu/conflict-commitment>

**TEST/QUIZ**

**(Instruksi: Pilih jawaban yang paling tepat)**

1. Pernyataan berikut ini paling tepat menggambarkan pengertian konflik komitmen:
   1. Konflik komitmen terjadi ketika sebuah Universitas tidak mematuhi aturan atau ketentuan keuangan dari pihak pemberi atau penyumbang dana
   2. Konflik komitmen melibatkan keuntungan keuangan oleh satu pihak dari pihak yang lain
   3. **Konflik komitmen terjadi ketika kegiatan di luar Universitas mempengaruhi kemampuan dosen, peneliti atau tendik dalam menjalankan tugas utamanya di Universitas**
   4. Konflik komitmen hanya terjadi antara sebuah Universitas dan organisasi di luar Universitas.
2. Diantara semua kejadian di bawah ini manakah yang paling tepat untuk dianggap sebagai konflik komitmen?
   1. Seorang peneliti UGM mengikuti kegiatan politik di hari minggu
   2. Seorang peneliti senior UGM harus mendamaikan perselisihan dua mahasiswa bimbingannya
   3. **Seorang peneliti UGM membatalkan rapat laboratorium untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai konsultan di luar kampus**
   4. Seorang lulusan yang baru diwisuda di UGM harus memilih dua tawaran pekerjaan dari dua perusahaan yang berbeda.
3. Manakah di antara pernyataan berikut ini yang dapat dengan tepat menggambarkan pengertian konflik nurani?
   1. Konflik nurani terjadi ketika kepentingan keuangan mempengaruhi objektifitas penelitian
   2. Konflik nurani terjadi ketika peneliti memiliki dua atau lebih tanggungjawab yang harus diselesaikan pada waktu yang bersamaan
   3. Konflik nurani terjadi ketika hadiah sejumlah uang diberikan karena keberhasilan menjalankan tugas dengan sangat baik
   4. **Konflik nurani terjadi ketika kepercayaan pribadi seseorang dapat mempengaruhi penampilan atau hasil sebuah penelitian**
4. Di antara semua pernyataan di bawah ini, manakah cara atau langkah yang paling tepat untuk mengatasi konflik nurani terkait dengan sebuah proyek penelitian?
   1. Melaporkan kasusnya ke Rektor, Dekan, Kepala Jurusan atau Atasan
   2. Diam saja tidak usah membicarakan konfliknya dan terus melanjutkan pekerjaan
   3. Baca dan ikuti semua peraturan pemerintah pusat tentang disiplin Pegawai Negeri yang terkait dengan konflik nurani
   4. **Memberi tahu pihak pihak yang relevan (pihak yang terkait) bahwa konflik kemungkinan terjadi dan meminta saran mereka mengenai apakah tawaran proyek sebaiknya diterima atau ditolak.**
5. Diantara semua kejadian di bawah ini, manakah yang kemungkinan besar dapat dianggap sebagai konflik kepentingan kelembagaan?
   1. Rektor menerima dana yang dikumpulkan oleh para alumni untuk membantu mahasiswa dari keluarga miskin
   2. Universitas mendapat grant dari pemerintah untuk sebuah penelitian tentang teknologi baru dalam penanggulangan bencana alam dan pengentasan kemiskinan.
   3. **Universitas mendapat dana dari sebuah pabrik semen dengan imbalan mengirim tim ahli sebagai saksi dalam sidang gugatan pembangunan pabrik semen melawan masyarakat pemilik lahan**
   4. Rektor menolak tawaran hibah dari perusahaan minuman keras yang meminta bantuan untuk meneliti dampak dari kecanduan alcohol.

\*\*\*