

**KEPUTUSAN KEPALA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM
NOMOR HK.02.03/B.XI.3/657/2025**

**TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN PADA SATUAN KERJA
BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM TAHUN 2025**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme diperlukan suatu Tim Pengelola Konflik Kepentingan untuk mengatur hal-hal yang terkait dengan pedoman Konflik kepentingan dan tata cara pelaporannya pada Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam;
- b. Bahwa Tim Pengelola Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud huruf a diharapkan dapat mengelola, mencegah, menangani dan menindaklanjuti Konflik kepentingan di Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam;
- c. Bahwa orang-orang yang ditunjuk sebagai Tim Pengelola Konflik Kepentingan dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut;
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan c diatas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam tentang pedoman penanganan konflik kepentingan pada satuan kerja Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam Tahun 2025
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi;
6. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
7. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
8. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan;

9. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Laboratorium Kesehatan Masyarakat;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah; dan
12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2019 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan Di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN PADA SATUAN KERJA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM TAHUN 2025
- KESATU : Mengesahkan dan memberlakukan Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam dictum Pertama wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai di Lingkungan Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam.
- KETIGA : Monitoring dan Evaluasi Internal atas pelaksanaan Pedoman dilakukan per Triwulan.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perubahan dan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Batam
Pada tanggal 09 Mei 2025
Pit. KEPALA BALAI LABORATORIUM
KESEHATAN MASYARAKAT BATAM



ZULHIRDAN SIREGAR

LAMPIRAN

NOMOR : HK.02.03/B.XI.3/657/2025

TANGGAL : 9 MEI 2025

PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam konsisten dan berkelanjutan telah berupaya mereformasi diri dalam menata birokrasi menuju kearah Kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan memegang prinsip nilai – nilai budaya organisasi yaitu professional, integritas, kredibilitas, komitmen mutu, inovatif dan responsif.

Dalam membangun Kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai tambah organisasi dalam proses bisnisnya, Labkesmas Batam tidak lepas dari interaksi dengan pihak eksternal dan mengikat jalinan hubungan korelasi dengan pihak lainnya. Untuk itu, guna menjaga sikap profesionalitas, maka dipandang perlu adanya aturan baku yang mengatur penanganan Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berinteraksi dengan pemangku kepentingan.

Di beberapa tempat seringkali dijumpai adanya pejabat publik yang memiliki kewenangan membuat kebijakan, namun pada kenyataannya kebijakan yang diambil tidak sesuai dengan ketentuan atau berkualitas rendah. Hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh kepentingan pribadi atau golongan atau adanya penerimaan gratifikasi yang menyebabkan keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat public dimaksud tidak berkualitas, tidak akuntabel atau bahkan berdampak merugikan pihak tertentu.

Kurangnya pemahaman terhadap Konflik Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam bahkan negative terhadap penyeleggara pemerintahan. Oleh karena itu, Labkesmas Batam menyadari pentingnya manajemen pengelolaan terhadap potensi adanya Konflik Kepentingan pada unit organisasi maupun pegawai di lingkungan Labkesmas Batam. Dengan adanya aturan yang tegas mengatur penanganan Konflik Kepentingan akan tercipta tata Kelola pemerintahan yang baik dengan didasari etika hubungan interaksi yang baik di lingkungan Labkesmas Batam maupun dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pada pertimbangan diatas, maka dipandang perlu ditetapkan revisi Keputusan Kepala Labkesmas Batam tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Labkesmas Batam. Kesungguhan dan konsistensi pelaksanaan dari penanganan Konflik kepentingan akan memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik dengan selalu berusaha menerapkan prinsip – prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai kerangka acuan untuk mengenal, mencegah dan mengatasi Konflik Kepentingan di lingkungan Labkesmas Batam
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan Tindakan bagi unit kerja dan pegawai di lingkungan Labkesmas Batam dalam melaksanakan penanganan Konflik Kepentingan.
3. Pedoman penanganan Konflik Kepentingan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Unit Kerja dan Pegawai di lingkungan Labkesmas Batam dalam :
 - a. Menegal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Konflik kepentingan di lingkungan Labkesmas Batam.
 - b. Menciptakan budaya pelayanan publik yang dapat mengetahui, mencegah dan mengatasi situasi perbuatan Konflik Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan.
 - c. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara.
 - d. Menegakkan integritas.
 - e. Menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

C. Pengertian Umum

1. Pegawai Labkesmas Batam yang selanjutnya disebut Pegawai adalah calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja, dan pegawai lainnya yang digaji bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara.
2. Atasan langsung bagi pegawai yang selanjutnya disebut Atasan adalah pejabat setingkat eselon II atau yang lebih tinggi yang merupakan pejabat di lingkungan Labkesmas Batam
3. Pihak ketiga adalah orang – perseorangan atau korporasi atau badan hukum atau instansi atau Lembaga lainnya.

BAB II KONFLIK KEPENTINGAN

A. Pengertian

Konflik Kepentingan adalah kondisi pejabat pemerintah 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. Konflik Kepentingan sering pula dimaknai sebagai konflik kepentingan (*conflict of interest*).

B. Bentuk Situasi Konflik Kepentingan

Beberapa bentuk situasi Konflik Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi Pegawai antara lain :

1. Situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya
2. Situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan aset negara untuk kepentingan pribadi/golongan
3. Situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan
4. Situasi yang menyebabkan Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya
5. Situasi yang menyebabkan Pegawai dalam pelaksanaan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi
6. Situasi yang menyebabkan Pegawai menyalahgunakan jabatan
7. Situasi yang memungkinkan Pegawai menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang
8. Situasi perangkapan jabatan di beberapa bidang/bagian yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya
9. Situasi bekerja di luar pekerjaan pokoknya.

C. Jenis Konflik Kepentingan

Adapun jenis Konflik kepentingan sebagai berikut :

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ ketergantungan/pemberian gratifikasi;
2. Pemberian izin yang diskriminatif;
3. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/ rekomendasi/pengaruh dari pejabat pemerintah;
4. Pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan putusan yang tidak profesional;
5. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
6. Penggunaan aset dan rahasia negara untuk kepentingan pribadi/golongan;

7. Menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
8. Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
9. Menjadi bawahan pihak yang dinilai;
10. Melakukan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
11. Melakukan pengawasan atas pengaruh pihak lain;
12. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain;
13. Melakukan penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
14. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan/atau
15. Pengangkatan/mutasi/promosi pegawai yang tidak fair dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu.

D. Sumber Penyebab

Beberapa sumber penyebab terjadinya Konflik Kepentingan antara lain :

1. Penyalahgunaan wewenang dalam jabatan merupakan pembuatan keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas pemberian wewenang yang diberikan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Perangkapan jabatan merupakan rangkap jabatan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya
3. Hubungan afiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan hubungan yang dimiliki oleh Pegawai Kementerian Kesehatan dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Gratifikasi merupakan pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam maupun luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik yang berhubungan dengan jabatan atau kewenangan.
5. Kelemahan sistem organisasi merupakan keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pegawai yang disebabkan struktur dan budaya organisasi yang ada.
6. Keinginan memenuhi kepentingan pribadi/golongan keadaan mendahulukan kepentingan pribadi atau golongan daripada kepentingan organisasi.

BAB III IDENTIFIKASI KONFLIK KEPENTINGAN

Pegawai yang berpotensi menghadapi Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, maka wajib mengidentifikasi dan melaporkan potensi Konflik Kepentingan dan penyebab potensi terjadinya Konflik Kepentingan. Selanjutnya, Atasan menerima laporan akan adanya potensi terjadinya Konflik Kepentingan melakukan telaahan awal terhadap potensi Konflik Kepentingan dan merekomendasikan tindakan pencegahan yang dimungkinkan.

Pegawai yang berpotensi menghadapi Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya dan/atau telah berada dalam situasi Konflik Kepentingan yang sekiranya akan berdampak pada menurunnya kualitas keputusan yang akan diambil, dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan tersebut.

Hasil identifikasi potensi Konflik Kepentingan disampaikan kepada inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan terlampir.

BAB IV PENANGANAN SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

Penanganan situasi Konflik Kepentingan dilaksanakan dengan prinsip dasar sebagai berikut :

1. Pegawai yang dirinya berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Konflik Kepentingan dilarang untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Konflik Kepentingan tersebut. Selanjutnya Atasan memutuskan bahwa Pegawai yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan agar tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan penugasan tersebut, kecuali berdasarkan hasil penilaian resiko oleh Atasan disimpulkan bahwa resiko dapat diterima, maka Atasan dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.
2. Pegawai yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi Konflik Kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada atasan langsung dan pimpinan unit kerja.
3. Pegawai juga wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam garis keturunan lurus atau ke samping, maupun hubungan keluarga dalam garis keturunan lurus atau ke samping dengan Atasan.

Surat pernyataan Potensi Konflik Kepentingan dituangkan dalam format terlampir .

B. Tahapan Penanganan Konflik Kepentingan

1. Penyusunan Kerangka Kebijakan Penanganan Konflik Kepentingan (SK, Pedoman, SOP)
2. Identifikasi situasi Konflik Kepentingan
3. Penyusunan strategi penanganan Konflik Kepentingan
4. Serangkaian tindakan yang diperlukan apabila seorang penyelenggara negara dalam situasi Konflik Kepentingan.

C. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung keberhasilan penanganan Konflik Kepentingan antara lain:

1. Komitmen dan keteladanan Atasan
2. Partisipasi dan keterlibatan para penyelenggara negara
3. Perhatian khusus atas hal tertentu
4. Beberapa Langkah preventif untuk menghindari situasi Konflik Kepentingan
5. Penegakan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan
6. Pemantauan dan evaluasi

D. Mekanisme Penanganan Konflik Kepentingan

Apabila terjadi situasi Konflik Kepentingan, maka Pegawai wajib melaporkan hal tersebut melalui :

1. Atasan langsung dan Pimpinan Unit Kerja

Pelaporan melalui Atasan langsung dan Kepala LabkesmasBatam, apabila pelapor adalah Pegawai yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Konflik Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan Atasan langsung dan Kepala LabkesmasBatam. Prosedur penanganan Konflik Kepentingan sebagai berikut :

- a. Pelapor menyampaikan laporan adanya potensi Konflik Kepentingan kepada Atasan langsung dan Kepala LabkesmasBatam. Selanjutnya Atasan melakukan penelaahan awal atas laporan potensi Konflik Kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Konflik Kepentingan.
- b. Selanjutnya Atasan meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian Atasan melakukan analisis dapat atau tidaknya Konflik Kepentingan dikendalikan/dikelola.
- c. Sekitaranya Konflik Kepentingan dapat dikendalikan, maka Atasan melakukan tindakan pencegahan yang diperlukan.
- d. Namun sekiranya Konflik Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan, maka Atasan wajib melaksanakan penilaian resiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang didalamnya terdapat Konflik Kepentingan yang tidak dapat dikendalikan.
- e. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat resiko yang dapat atau tidak dapat ditoleransi.
- f. Selanjutnya Atasan memberikan putusan tindakan pencegahan penanganan potensi Konflik Kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah dilaksanakan wajib dimonitor pelaksanaannya.

E. Sanksi terhadap Konflik Kepentingan

Setiap Pegawai yang terbukti melakukan tindakan Konflik Kepentingan dan tidak melaporkannya, maka akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang – undangan.

BAB V

PENCEGAHAN TERJADI KONFLIK KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi Konflik Kepentingan pada Pegawai ditempuh upaya – upaya pencegahan sebagai berikut :

A. Pemutakhiran Kode Etik, yang mengatur larangan berikut :

1. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Konflik Kepentingan
2. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau Pihak Ketiga dibebankan pada Labkesmas Batam
3. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Konflik Kepentingan
4. Dilarang melakukan transaksi dan /atau menggunakan harta/aset negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan
5. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya.
6. Dilarang mengizinkan Pihak Ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai
7. Dilarang menerima refund atau keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari Pihak Ketiga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Konflik Kepentingan
8. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Labkesmas Batam.
9. Dilarang memanfaatkan informasi dan data rahasia Labkesmas Batam untuk kepentingan diluar Labkesmas Batam
10. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Labkesmas Batam.

B. Laporan Konflik Kepentingan

Kesadaran untuk mengungkap dan mendeklarasikan adanya potensi Konflik Kepentingan yang disebabkan antara lain kepentingan pribadi atau hubungan afiliasi dinilai sebagai salah satu mekanisme yang efektif dalam mencegah terjadinya Konflik Kepentingan dan menekan dampak yang dapat ditimbulkan. Untuk itu perlu disediakan mekanisme pengungkapan atau pendeklarasian serta pelaporan dengan prosedur yang memudahkan proses pengungkapan adanya Konflik Kepentingan tersebut.

Unit Kerja wajib menyampaikan Laporan Konflik Kepentingan kepada Inspektorat tiap semester atau tiap saat ketika terjadi Konflik Kepentingan.

C. Mendorong Tanggung Jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

Pegawai wajib menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Pegawai lainnya. Disamping itu, Pegawai harus mewujudkan komitmen dan profesionalitasnya dalam penerapan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan. Atasan wajib melaksanakan fungsi pembinaan kepada Pegawai di lingkungan Unit Kerjanya dalam rangka penanganan Konflik Kepentingan melalui keteladanan, penyampaian pesan integritas dan nilai etika secara berkala, dan penerapan pengawasan Atasan dalam rangka upaya mencegah terjadinya Konflik Kepentingan, serta membangun komitmen untuk melaporkan Konflik Kepentingan.

D. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Konflik Kepentingan

Pegawai wajib menciptakan iklim yang mendorong terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang tidak toleran terhadap Konflik Kepentingan. Upaya untuk menciptakan sistem pengawasan dan mekanisme Konflik Kepentingan secara efektif telah menjadi hal yang wajib dikedepankan.

E. Rencana Kerja Tim Konflik Kepentingan

Adapun rencana kerja tim Konflik Kepentingan Tahun 2024 sebagai berikut :

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan												Bukti Pendukung	
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag s	Sep	Okt	Nov	Des		
1	Melaksanakan internalisasi / implementasi regulasi dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan yang terupdate														1. Pedoman Konflik Kepentingan 2. Identifikasi Konflik Kepentingan 3. SOP Konflik Kepentingan
2	Penandatanganan Surat Pernyataan Komitmen Bebas Konflik Kepentingan bagi KPA, PPK, Bendahara, Subag Adum, Kepala Tim Kerja, Kepala Instalasi serta Tim/ Pegawai yang berpotensi melakukan Konflik Kepentingan														Form Surat Pernyataan Komitmen Bebas dari Konflik Kepentingan
3	Menindaklanjuti semua laporan Konflik Kepentingan														Laporan bulanan Konflik Kepentingan
4	Monitoring Evaluasi kegiatan • Dilakukan secara triwulan														Laporan Implementasi dan Evaluasi Konflik Kepentingan Tahun 2024 Triwulan 1,2,3,4
5	Pemantauan RTL MONEV • Dilakukan sebulan pasca monev														Dok pelaksanaan RTL Monev triwulan 1, 2, 3 tahun 2024

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Monitoring dan evaluasi Konflik Kepentingan dimaksudkan sebagai upaya memberikan umpan balik guna perbaikan penanganan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan. Unit Kerja wajib melakukan monitoring dan evaluasi internal tiap semester dalam rangka pemutakhiran hasil identifikasi potensi Konflik Kepentingan dan penanganannya.

LAMPIRAN
 NOMOR HK.02.03/B.XI.3/657/2025
 TANGGAL : 9 MEI 2025

**IDENTIFIKASI KONFLIK KEPENTINGAN
 DI LINGKUNGAN BALAI LABORATORIUM KESEHATAN MASYARAKAT BATAM
 TAHUN 2025**

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/PENCEGAHAN
1	Penggunaan BMN tidak sesuai peruntukannya	1. Kepala 2. Ka Sub Bag Adum 3. Ketua Tim Kerja 4. Kepala Instalasi 5. Pegawai Penanggung jawab Aset dan pejabat terkait	a. Penyalahgunaan wewenang dalam jabatan b. Hubungan Afiliasi c. Gratifikasi d. Kelemahan sistem organisasi e. Keinginan memenuhi kepentingan pribadi / golongan f. Keinginan memenuhi kepentingan pribadi / golongan	a. Pemutakhiran Standar Operasional Prosedur Pemanfaatan BMN b. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya c. Keteladanan pimpinan d. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
2	Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan atau profesional yang menguntungkan pihak tertentu.	a. Kepala b. PPK c. Pejabat pengadaan	a. Hubungan afiliasi b. Keterbatasan SDM c. Potensi gratifikasi d. Kepentingan pribadi e. Penyalahgunaan wewenang.	a. Pengadaan barang dan jasa sesuai ketentuan b. Mengikuti SOP yang telah ada c. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya d. Keteladanan pimpinan e. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
3	Penegakan hukuman disiplin yang tidak adil karena dipengaruhi oleh subjektivitas, hutang budi/balas jasa/pertemanan/ke kerabatan	a. Kepala b. Ka. Sub bag Adum c. Pejabat terkait	a. Hubungan afiliasi b. Kepentingan pribadi c. Penyalahgunaan wewenang	a. Penegakan hukuman disiplin yang melibatkan unsur-unsur terkait b. Pelaksanaan penegakan hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang
4	Penetapan daerah lokasi kegiatan/program yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional.	a. Kepala b. Ka Sub Bag Adum c. Pemegang Program/Kegiatan d. Pegawai Fungsional	a. Kepentingan Pribadi b. Alasan Penyerapan Anggaran.	Penyusunan Lokasi Program/Kegiatan dibahas dan ditetapkan oleh pimpinan.
5	Perubahan hasil laboratorium yang tidak sesuai dengan hasil pengukuran	a. Kepala b. Ka Sub Bag Adum c. Kepala Instalasi d. Pegawai Fungsional	a. Hubungan afiliasi b. potensi gratifikasi c. Kepentingan pribadi d. Penyalahgunaan wewenang.	a. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya b. Keteladanan pimpinan c. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
6	Penerbitan Sertifikat Hasil Uji tidak sesuai waktu yang ditetapkan	a. Kepala b. Ka Sub Bag Adum c. Kepala Instalasi d. Pegawai Fungsional	a. Hubungan afiliasi b. potensi gratifikasi c. Kepentingan pribadi d. Penyalahgunaan wewenang.	a. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya b. Keteladanan pimpinan c. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera

7	Penunjukan pegawai untuk Peningkatan kapasitas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan Tupoksi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepala b. Ka Sub Bag Adum c. Kepala Instalasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan afiliasi b. potensi gratifikasi c. Kepentingan pribadi d. Penyalahgunaan wewenang 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya b. Keteladanan pimpinan c. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
8	Layanan Diklat, magang dan praktek lapangan di Labkesmas Batam didasarkan kepentingan pribadi/golongan, tidak adil, proporsional dan menguntungkan pihak tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepala b. Ka Sub Bag Adum c. Kepala Tim Kerja Program Layanan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan afiliasi b. potensi gratifikasi c. Kepentingan pribadi d. Penyalahgunaan wizening 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemutakhiran Standar Operasional Prosedur b. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya c. Keteladanan pimpinan d. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera
9	Penugasan pegawai (PNS/P3K/PPNPN) yang tidak sesuai dan atau untuk keperluan pribadi oleh oknum PNS	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepala b. Kasubag ADUM c. Ketua Tim Kerja d. Kepala Instalasi e. Pegawai terkait 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepentingan pribadi b. Penyalahgunaan wewenang c. Hubungan afiliasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidak independensiannya b. Keteladanan pimpinan

Contoh Formulir 1

SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN

Yth.

Kepala

Labkesmas Batam

di Tempat

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :

NIP :

Jabatan :

Pangkat / Golongan :

Unit Kerja :

Menyatakan bahwa untuk menjaga profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas di Labkesmas Batam, saya menyatakan ada/tidak adanya potensi konflik kepentingan berupa :

.....
.....
.....
.....

Pada unit kerja / bagian/ instalasi / pihak ketiga (pilih salah satu)

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar – benarnya

Batam, 20....

Pelaksana

Contoh Formulir 2

LAPORAN KONFLIK KEPENTINGAN

Yth. Kepala ... (atasan langsung)

(nama satuan kerja)

di Tempat

Berdasarkan SK Kepala Balai Laboratorium Kesehatan Masyarakat Batam tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Labkesmas Batam, berikut disampaikan potensi Konflik Kepentingan yang melibatkan:

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Uraian Konflik Kepentingan :
Penyebab :

Atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

....., 20...

Pelapor,

ttd Nama

NIP

SCAN BARCODE PELAPORAN KONFLIK KEPENTINGAN

