

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Kementerian Kesehatan diperlukan suatu kondisi yang bebas dari konflik kepentingan;
- b. bahwa terdapat pemahaman yang tidak seragam mengenai konflik kepentingan sehingga perlu disusun pedoman penanganan konflik kepentingan di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
 4. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2015 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
 6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1508) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 945);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Konflik Kepentingan adalah 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.
2. Pegawai adalah aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.
3. Mitra Kerja adalah instansi pemerintah, pihak perseorangan maupun pihak swasta menjalin kerja sama berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Kementerian Kesehatan.
4. Satuan Kerja adalah unit organisasi yang melaksanakan administrasi tertentu dan memenuhi unsur yang menangani urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan administrasi umum di lingkungan Kementerian Kesehatan.
5. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Pasal 2

Pedoman penanganan Konflik Kepentingan bertujuan untuk:

- a. memahami, mencegah, dan mengatasi terjadinya Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
- b. mencegah terjadinya pengabaian pelayanan publik dan kerugian negara;
- c. meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
- d. menciptakan budaya kerja organisasi yang mengenal, mencegah, dan mengatasi Konflik Kepentingan;

- e. menciptakan wilayah birokrasi bersih dan melayani pada setiap Satuan Kerja;
- f. mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan pimpinan;
- g. menjaga independensi dan objektivitas pelaksanaan tugas; dan
- h. meningkatkan integritas.

Pasal 3

Pedoman ini digunakan sebagai acuan oleh Pegawai untuk menangani Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas.

Pasal 4

Bentuk Konflik Kepentingan meliputi:

- a. situasi yang menyebabkan Pegawai menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya;
- b. situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan aset negara untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. situasi yang menyebabkan Pegawai menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. situasi yang menyebabkan Pegawai memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- e. situasi yang menyebabkan Pegawai dalam pelaksanaan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. situasi yang menyebabkan Pegawai menyalahgunakan jabatan;
- g. situasi yang memungkinkan Pegawai menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- h. 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; dan
- i. situasi bekerja di luar pekerjaan pokoknya.

Pasal 5

Jenis Konflik Kepentingan meliputi:

- a. kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/pemberian gratifikasi;
- b. pemberian izin yang diskriminatif;
- c. pengangkatan Pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Pejabat;
- d. pemilihan Mitra Kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. penggunaan aset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. pengawas menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain; dan
- i. menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.

Pasal 6

Sumber Konflik Kepentingan meliputi:

- a. penyalahgunaan wewenang dalam jabatan;
- b. perangkapan jabatan;
- c. hubungan afiliasi;
- d. gratifikasi;
- e. kelemahan sistem organisasi; dan
- f. keinginan memenuhi kepentingan pribadi/golongan.

Pasal 7

- (1) Penyalahgunaan wewenang dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f merupakan keadaan mendahulukan kepentingan pribadi atau golongan daripada kepentingan organisasi.

Pasal 8

- (1) Seluruh Pegawai yang berpotensi memiliki Konflik Kepentingan dilarang menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan.
- (2) Potensi Konflik Kepentingan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi terjadinya Konflik Kepentingan;
 - b. memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara;
 - c. memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Konflik Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Barang Milik Negara untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
 - e. menerima, memberi, menjanjikan hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
 - f. mengizinkan Mitra Kerja memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai;
 - g. menerima pengembalian uang dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan;
 - h. bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian Kesehatan;

- i. sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa, baik langsung maupun tidak langsung, yang pada saat dilaksanakan perbuatan untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan kegiatan yang sama; dan/atau
 - j. hal lain yang dapat menimbulkan potensi Konflik Kepentingan.
- (3) Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi harus menghindari tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yang berdasarkan pada:
- a. standar operasional prosedur;
 - b. kode etik Pegawai; dan
 - c. ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pimpinan Satuan Kerja melakukan identifikasi setiap tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan Pegawai di lingkungannya yang berpotensi Konflik Kepentingan.
- (2) Hasil identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan dasar pimpinan Satuan Kerja untuk menyusun strategi dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan.
- (3) Strategi dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dituangkan dalam bentuk pedoman teknis yang ditetapkan oleh pimpinan Satuan Kerja.
- (4) Pedoman teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib dilaksanakan oleh Pegawai di lingkungan Satuan Kerja.

Pasal 10

- (1) Pegawai yang memiliki potensi Konflik Kepentingan membuat pernyataan kepada atasan langsung.

- (2) Pegawai atau Mitra Kerja yang mengetahui adanya potensi Konflik Kepentingan dapat melaporkan kepada atasan langsung atau melalui mekanisme penanganan pengaduan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Atasan langsung Pegawai harus melakukan pemeriksaan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak diterimanya pernyataan atau laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai memiliki Konflik Kepentingan, keputusan dan/atau tindakan ditetapkan dan/atau dilakukan oleh atasan langsung Pegawai.
- (5) Atasan langsung dapat memberikan arahan atau rekomendasi bagi Pegawai yang memiliki Konflik Kepentingan untuk melakukan tindakan atau menerima tindakan:
 - a. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan;
 - b. membatasi akses informasi;
 - c. mutasi oleh atasan langsung Pegawai;
 - d. pengalihan tugas dan tanggungjawab oleh pihak yang berwenang; dan/atau
 - e. pengunduran diri dari jabatan.
- (6) Hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) bersifat rahasia dan disampaikan kepada Pegawai yang bersangkutan ditembuskan kepada pimpinan Satuan Kerja.

Pasal 11

Identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dan pernyataan dan pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2), sesuai dengan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

- (1) Atasan langsung Pejabat Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) menjamin dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukannya.
- (2) Keputusan dan/atau tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan karena adanya Konflik Kepentingan dapat dibatalkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Pimpinan Satuan Kerja melakukan pemantauan dan evaluasi penanganan Konflik Kepentingan setiap akhir tahun dan disampaikan kepada pimpinan tinggi madya unit utama serta ditembuskan kepada sekretaris inspektorat jenderal.
- (2) Dalam melaksanakan penanganan Konflik Kepentingan pimpinan Satuan Kerja dapat membentuk tim.

Pasal 14

Pengawasan terhadap pelaksanaan penanganan Konflik Kepentingan di lingkungan Kementerian Kesehatan dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.

Pasal 15

Setiap Pegawai yang memiliki Konflik Kepentingan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Agustus 2019

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NILA FARID MOELOEK

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Agustus 2019



DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 918

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN KONFLIK
KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KESEHATAN

FORMULIR-FORMULIR

Formulir 1

FORMULIR IDENTIFIKASI DAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	HUKUM ONLINE .COM PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Keterangan:

- (1) Diisi dengan nomor urut;
- (2) Diisi dengan uraian kegiatan yang memiliki potensi konflik kepentingan di lingkungan satuan kerja;
- (3) Diisi dengan pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan sebagaimana dimaksud pada nomor 2 (dua);
- (4) Diisi dengan bentuk, jenis, dan sumber konflik kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 6;
- (5) Diisi dengan prosedur penanganan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 sampai Pasal 13 dan tindakan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mengikuti format pengisian formulir identifikasi sebagai berikut.

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
1.	Asessor Akreditasi RS/Puskesmas melakukan assesment/penilaian terhadap institusi asal tempat yang bersangkutan bertugas.	a. Assessor; b. Pimpinan RS/PKM.	a. Kepentingan pribadi; b. Penyalahgunaan wewenang.	a. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan; b. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada atasan dan komite akreditasi ; c. Mengundurkan diri dari penugasan Assessor; d. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada komite akreditasi.
2.	Penetapan daerah tujuan perjalanan dinas pelaksanaan penugasan yang didasarkan kepentingan pribadi/golongan tanpa ada pertimbangan profesional.	a. Pegawai; b. Pimpinan.	a. Kepentingan Pribadi; b. Alasan Penyerapan Anggaran.	Penyusunan rencana penugasan dibahas dan ditetapkan oleh pimpinan.
3.	Melaksanakan kegiatan lain di luar tugas pada waktu menjalankan dinas luar.	a. Pejabat Fungsional; b. Pimpinan.	Ketiadaan kode etik pegawai yang mengatur <i>outside employment</i> .	a. Menyempurnakan kode etik yg mengatur <i>outside employment</i> ; b. Internalisasi kode etik dan

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
				aturan perilaku pegawai; c. Pemberian sanksi dalam rangka menimbulkan efek jera.
4.	SPI BLU RS/Poltekkes melakukan pemeriksaan terhadap pejabat pegawai yang masih ada hubungan kekerabatan	PFA	Hubungan afiliasi (Keluarga)	a. Membuat surat pernyataan potensi konflik kepentingan; b. Menyampaikan surat pernyataan potensi konflik kepentingan kepada pimpinan BLU; c. Mengundurkan diri dari penugasan pemeriksaan; d. Menyampaikan surat Pengunduran dirinya kepada pimpinan BLU.
5.	Proses pengadaan barang dan jasa yang tidak transparan atau profesional yang menguntungkan pihak tertentu.	a. Pimpinan; b. Pejabat terkait.	a. Hubungan afiliasi; b. keterbatasan SDM; c. potensi gratifikasi; d. Kepentingan pribadi; e. penyalahgunaan wewenang.	a. Pengadaan barang dan jasa sesuai ketentuan; b. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya;



NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
				c. Keteladanan pimpinan; d. <i>Probity audit</i> ; e. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
6.	Pengangkatan pegawai honor/ pegawai BLU/ Pegawai Kontrak yang masih ada hubungan kekerabatan.	a. Pimpinan; b. Pejabat terkait.	a. Hubungan afiliasi; b. Keterbatasan SDM; c. potensi gratifikasi; d. Kepentingan pribadi; e. penyalahgunaan wewenang.	a. Panitia seleksi rekrutmen membuat pakta integritas untuk menghindari potensi konflik kepentingan; b. Membuat syarat administrasi bagi pelamar yang menyatakan bahwa tidak memiliki hubungan kekerabatan dengan pimpinan/pejabat/panitia seleksi.
7.	Penerbitan dokumen kesehatan kapal oleh pejabat Kantor Kesehatan Pelabuhan tidak melalui prosedur /SOP.	Pejabat terkait dan pegawai.	a. Hubungan afiliasi; b. Potensi gratifikasi; c. Kepentingan pribadi; d. penyalahgunaan wewenang.	a. Monitoring pelaksanaan SOP penerbitan dokumen kesehatan kapal; b. Pemberian sanksi tegas dalam rangka menimbulkan efek jera; c. sosialisasi prosedur penerbitan

NO	URAIAN KONFLIK KEPENTINGAN	PIHAK TERKAIT	PENYEBAB	PROSEDUR PENANGANAN/ PENCEGAHAN
				dokumen kesehatan kapal pada sektor terkait.
8.	Penggunaan fasilitas jabatan untuk kepentingan pribadi.	Pimpinan dan Pejabat terkait.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan afiliasi; b. Kepentingan pribadi; c. penyalahgunaan wewenang. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemutakhiran SOP pemanfaatan asset; b. Mendorong pejabat yang mempunyai konflik kepentingan untuk menyatakan ketidakindependensiannya; c. Keteladanan pimpinan; d. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dalam rangka menimbulkan efek jera.
9.	Penegakan hukuman disiplin yang tidak adil karena dipengaruhi oleh subjektifitas, hutang budi/balas jasa/pertemanan/kekerabatan.	Pimpinan dan pegawai terkait.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan afiliasi; b. Kepentingan pribadi; c. penyalahgunaan wewenang. 	<ul style="list-style-type: none"> a. penegakan hukuman disiplin yang melibatkan unsur-unsur terkait; b. pelaksanaan penegakan hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang.



Formulir 2

SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN

Yth.
Kepala ... (atasan langsung)
(nama satuan kerja)

di Tempat

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :
NIP :
Jabatan :
Pangkat/Golongan :
Unit Kerja :

menyatakan bahwa untuk menjaga profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas di ... (nama satuan kerja), 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 sebenarnya.

.....,.....20
...

ttd

Nama.....
.....
NIP.....
.....

Formulir 3

LAPORAN KONFLIK KEPENTINGAN

Yth.
Kepala ... (atasan langsung)
(nama satuan kerja)

di Tempat

berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor Tahun 2019 tentang Pedoman Penanganan Konflik Kepentingan di Lingkungan Kementerian Kesehatan, berikut disampaikan potensi Konflik Kepentingan yang melibatkan:

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

Atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.



....., 20...
Pelapor,

ttd

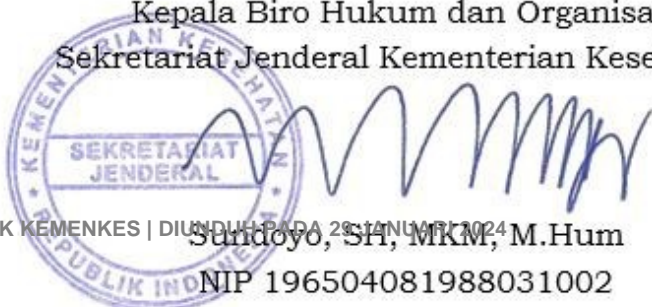
Nama
NIP

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NILA FARID MOELOEK

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Sundoyo, SH, MKM, M.Hum
NIP 196504081988031002