



WALI KOTA BIMA

- Yth. 1. Sekretaris Daerah Kota Bima;
2. Para Asisten Sekretaris Daerah Kota Bima;
3. Para Kepala Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;
4. Para Direktur/Pimpinan Badan Usaha Milik Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;
5. Para Camat dan Lurah se-Kota Bima.

SURAT EDARAN NOMOR 456 TAHUN 2026

TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BIMA

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, serta nepotisme, diperlukan penyelenggaraan pemerintahan yang berintegritas melalui pengelolaan konflik kepentingan secara sistematis. Konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dapat mempengaruhi objektivitas, independensi, netralitas, profesionalisme, kualitas pengambilan keputusan, serta pelayanan publik sehingga perlu dilakukan upaya pencegahan, pengendalian, dan penanganan secara terintegrasi. Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

A. DEFINISI KONFLIK KEPENTINGAN

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.

B. SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Sumber Konflik Kepentingan adalah kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain yang dimiliki oleh seorang Pejabat Pemerintah Daerah yang dapat mempengaruhi ketidakberpihakan dan kualitas pengambilan keputusan dan/ atau tindakannya. Situasi konflik kepentingan antara lain

bersumber dari kepentingan bisnis atau finansial; hubungan keluarga dan kerabat; hubungan afiliasi; pekerjaan di luar pekerjaan pokok (secondary employment/ moonlighting); hubungan dengan rangkap jabatan; penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (revolving door); penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau sumber Konflik Kepentingan lainnya.

C. KEWAJIBAN PEGAWAI

Setiap pejabat dan pegawai wajib menghindari dan mengungkapkan kondisi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, mengutamakan kepentingan kedinasan dan masyarakat, melaksanakan tugas secara objektif dan profesional, serta tidak menggunakan jabatan, kewenangan, informasi, dan fasilitas Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau pihak tertentu. Berikut adalah kewajiban pegawai dalam pengelolaan konflik kepentingan:

- a. Mencatat dan memperbarui daftar kepentingan pribadi secara berkala.
- b. Melaporkan setiap situasi yang diketahui atau dialami yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan kepada atasan.
- c. Mendeklarasikan Konflik Kepentingan Aktual kepada atasan.
- d. Tidak mengambil keputusan/tindakan dalam kondisi Konflik Kepentingan sebelum ada penetapan pengendalian dari atasan.
- e. Mematuhi langkah mitigasi dan keputusan penanganan Konflik Kepentingan yang telah ditetapkan.
- f. Mengikuti pelatihan dan/atau konsultasi terkait pengelolaan Konflik Kepentingan

D. MEKANISME PELAPORAN

Untuk pegawai yang mengetahui atau mengalami situasi yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan:

1. Setiap pegawai wajib melaporkan kepada atasan langsung apabila mengetahui atau mengalami situasi yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
2. Laporan konflik kepentingan disampaikan secara tertulis melalui formulir atau media pelaporan resmi yang ditetapkan oleh Perangkat Daerah.
3. Atasan langsung wajib melakukan verifikasi awal atas laporan yang diterima paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak laporan disampaikan, untuk memastikan:
 - a. kebenaran informasi;
 - b. bentuk potensi konflik kepentingan; dan
 - c. dampak terhadap proses pengambilan Keputusan atau pelaksanaan tugas.
4. Kepala Perangkat Daerah menetapkan Keputusan penanganan Konflik Kepentingan berdasarkan rekomendasi paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak laporan diverifikasi.
5. Dalam keadaan mendesak, atasan langsung dapat mengambil Tindakan sementara untuk mencegah terjadinya kerugian organisasi, sambil menunggu Keputusan kepala Perangkat Daerah.

6. Pegawai yang terlibat dalam potensi konflik kepentingan wajib mematuhi langkah mitigasi dan Keputusan penanganan yang ditetapkan oleh kepala Perangkat Daerah.
7. Seluruh proses penanganan konflik kepentingan dicatat dan didokumentasikan oleh unit yang menangani urusan kepegawaian atau unit pengawasan internal sebagai bahan evaluasi dan pengendalian integritas organisasi.

Demikian Surat Edaran ini disampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
Pada tanggal 22 September 2026

Walikota,



A. RAHMAN