



Pedoman

Benturan Kepentingan

Conflict of Interest Guidelines



Member of  Danareksa

(v231220)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KOMITMEN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI	i
KESEPAKATAN PENERAPAN PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN	ii
DAFTAR ISI	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Penyusunan.....	1
1.3 Maksud dan Tujuan.....	2
1.4 Pengertian	3
1.5 Landasan Hukum	3
1.6 Ruang Lingkup.....	4
1.7 Tanggung Jawab	4
II. BENTURAN KEPENTINGAN	6
2.1 Pengertian	6
2.2 Bentuk Benturan Kepentingan.....	6
2.3 Jenis Benturan Kepentingan	7
2.4 Sumber Benturan Kepentingan	8
2.5 Sumber Benturan Kepentingan	8
III. PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN	10
3.1 Prinsip Dasar	10
3.2 Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan	11
3.3 Tata cara Penanganan Terjadinya Situasi/Kondisi Benturan Kepentingan dalam Pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan	12
3.4 Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan	13
IV. UPAYA YANG DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN	14
4.1 Komitmen dan Keteladanan	14
4.2 Perhatian Khusus atas Hal-hal Tertentu	14
4.3 Area Potensi Rawan Korupsi.....	14

4.4 Menghindari Situasi Benturan Kepentingan.....	15
4.5 Pemantauan dan Evaluasi.....	16
4.6 Partisipasi dan Keterlibatan Insan PT SIER	17
V. SANKSI ATAS PELANGGARAN	18
5.1 Sanksi.....	18
Lampiran 1. Surat Pernyataan Benturan Kepentingan	19
Lampiran 2. Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan	20
Lampiran 3. Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi	21
Lampiran 4. Matriks Kesesuaian Pedoman dengan Peraturan	22

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) yang selanjutnya disebut “Perusahaan” atau “Perseroan” terus melaksanakan penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan Perusahaan, dalam menjalankan bisnisnya senantiasa dituntut untuk melaksanakan pengelolaan sesuai dengan budaya perusahaan yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (AKHLAK). Pengelolaan bisnis yang dilakukan oleh PT SIER tidak terlepas dari interaksi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan PT SIER, sehingga terdapat kemungkinan terjadinya benturan kepentingan antar pihak. Oleh karena itu perusahaan senantiasa melakukan pencegahan untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan serta penanganannya agar proses bisnis Perusahaan tetap berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Diperlukan adanya pedoman bagi seluruh Insan PT SIER dalam penanganan terhadap adanya atau potensi adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing. Pedoman benturan kepentingan ini disusun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta selaras dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*). Pedoman disosialisasikan dan dievaluasi penerapannya secara berkelanjutan kepada seluruh Insan PT SIER dan secara berkala akan dilaksanakan pemutakhiran atau penyempurnaan dalam rangka perbaikan berkelanjutan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di Perusahaan dan perkembangan bisnis Perusahaan.

1.2 Landasan Penyusunan

Perusahaan menyusun Pedoman benturan kepentingan dengan dilandasi sikap sebagai berikut:

- a. Mengutamakan profesionalisme dan integritas dalam melaksanakan tugas sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja dan citra perusahaan dalam jangka panjang;

- b. Mengutamakan kepatuhan hukum dan peraturan perundang-undangan, serta menghindari norma-norma yang berlaku pada masyarakat sekitar Perusahaan beroperasi;
- c. Berupaya menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan, korupsi, kolusi maupun nepotisme, serta selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok maupun golongan;
- d. Menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan dalam mengelola perusahaan;
- e. Menjalankan kegiatan perusahaan berdasarkan pedoman tata kelola perusahaan dan pedoman perilaku yang berlaku di Perusahaan.

1.3 Maksud dan Tujuan

- a. Maksud
 1. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan;
 2. Meningkatkan pelayanan *stakeholder* dan mencegah terjadinya kerugian Perusahaan;
 3. Meningkatkan integritas seluruh Insan PT SIER;
 4. Meningkatkan pelaksanaan pelayanan yang bersih dan berwibawa.
- b. Tujuan
 1. Memberikan kerangka acuan bagi Insan PT SIER yang berkaitan dengan benturan kepentingan di lingkungan Perusahaan, sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*);
 2. Pedoman bagi insan PT SIER dalam memahami, mencegah dan menanggulangi benturan kepentingan di Perusahaan;
 3. Mewujudkan pengelolaan perusahaan yang baik dan terhindar dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
 4. Mendorong terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta penyimpangan lainnya.

1.4 Pengertian

- a. Atasan langsung adalah bagi karyawan setingkat Kepala Divisi dan yang setara, maka atasan langsung adalah Direktur yang membawahi Divisi yang bersangkutan. Untuk karyawan lainnya, atasan langsung adalah Kepala Divisi terkait dari Divisi bersangkutan;
- b. Benturan kepentingan adalah situasi di mana Insan PT SIER memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya atau bisa jadi dapat merugikan PT SIER;
- c. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, pinjaman tanpa bunga dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima dalam negeri maupun luar negeri yang dilakukan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik;
- d. Insan PT SIER adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Karyawan Perusahaan termasuk Karyawan yang ditugaskan di Anak Perusahaan dan personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama Perusahaan;
- e. Kepentingan pribadi adalah keinginan/kebutuhan seorang Insan Perseroan mengenai hal yang bersifat pribadi;
- f. Mitra usaha/pihak ketiga adalah pihak perseroan maupun perusahaan yang menjalin kerja sama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakan yang saling menguntungkan dengan Perusahaan.

1.5 Landasan Hukum

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 Perubahan atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
- c. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
- d. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;

- e. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
- f. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
- g. Undang-undang Nomor 19 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
- h. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
- i. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
- j. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-19/MBU/2012 tentang Pedoman Penundaan Transaksi Bisnis yang Terindikasi Penyimpangan dan/atau Kecurangan;
- k. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara;
- l. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
- m. Anggaran Dasar PT SIER;
- n. Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Code of Corporate Governance*) PT SIER;
- o. Pedoman Perilaku PT SIER.

1.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman ini adalah mengatur yang terkait dengan benturan kepentingan dan mekanisme pelaporannya di lingkungan Perusahaan. Pelaksanaan pedoman menjadi tanggung jawab semua pihak yang terkait dalam pedoman ini.

1.7 Tanggung Jawab

Penanggung jawab benturan kepentingan pada PT SIER adalah sebagai berikut:

- a. Dewan Komisaris dan Direksi melakukan pengesahan pedoman sebagai bentuk kebijakan untuk mencegah benturan kepentingan;
- b. Tim Satuan Tugas *Good Corporate Governance* memiliki tugas melakukan pembahasan dan pembaharuan Pedoman Benturan Kepentingan secara berkala dan apabila ada perubahan peraturan;

- c. Setiap Insan PT SIER yang terlibat dalam Pedoman ini sebagai (*risk owner*) wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan melaporkan progres perlakuan risiko secara rutin kepada Departemen Manajemen Risiko;
- d. Komisi Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Penanganan Gratifikasi memiliki tugas:
 1. Menerima laporan dari Insan PT SIER yang memiliki situasi benturan kepentingan;
 2. Berkoordinasi dengan Divisi terkait dimana terjadi situasi benturan kepentingan;
 3. Membuat *monitoring*/pemantauan dan laporan mengenai benturan kepentingan.

II. BENTURAN KEPENTINGAN

2.1 Pengertian

Benturan Kepentingan adalah situasi atau kondisi Insan PT SIER yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi PT SIER. Benturan Kepentingan tersebut terjadi dikarenakan adanya perbedaan antara kepentingan pribadi dan perusahaan sehingga diperlukan adanya pedoman benturan kepentingan yang dapat mengatur hal-hal yang harus dilakukan apabila menghadapi situasi yang berbenturan kepentingan dengan PT SIER, mengidentifikasi sumber penyebab benturan kepentingan serta upaya pencegahan situasi benturan kepentingan tersebut agar tidak merugikan PT SIER.

2.2 Bentuk Benturan Kepentingan

Bentuk benturan kepentingan adalah situasi yang menyebabkan Insan PT SIER melakukan hal-hal berikut :

- a. Menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya;
- b. Menggunakan barang milik Perusahaan dan jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. Menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. Memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- e. Dalam proses pengawasan dan pembinaan Perusahaan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. Melakukan penilaian atas sesuatu hal, yang mana sesuatu hal tersebut merupakan hasil kerja dari Insan PT SIER yang bersangkutan;
- g. Menyalahgunakan jabatan. Seluruh jabatan pada perusahaan berpotensi terhadap adanya benturan kepentingan;
- h. Menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;

- i. Menentukan sendiri besarnya gaji atau remunerasi di mana yang bersangkutan menduduki suatu jabatan di Perusahaan yang bersangkutan;
- j. Yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk memenangkan dalam proses Pengadaan barang/jasa;
- k. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (*moonlighting* atau *outside employment*);
- l. Merangkap jabatan pada beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- m. Melakukan *trading influence*, rahasia jabatan;
- n. Menerima tawaran pembelian saham pihak masyarakat;
- o. Hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan PT SIER dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan PT SIER sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan.

2.3 Jenis Benturan Kepentingan

- a. Kebijakan dari Insan PT SIER yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi;
- b. Pemberian izin dan atau persetujuan dari Insan PT SIER yang *diskriminatif*;
- c. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Perusahaan lainnya atau pihak lainnya;
- d. Pemilihan *partner* atau rekanan kerja oleh Insan PT SIER berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. Melakukan komersialisasi dalam menjalankan tugas;
- f. Menggunakan barang milik Perusahaan dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
- g. Melakukan pembinaan dan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi;
- h. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur;
- i. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;

- j. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

2.4 Sumber Benturan Kepentingan

- a. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- b. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PT SIER dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- c. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik;
- d. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan seorang Insan PT SIER mengenai suatu hal yang bersifat pribadi;
- e. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan PT SIER yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada;
- f. Perangkapan jabatan, yaitu Insan PT SIER yang memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perusahaan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

2.5 Sumber Benturan Kepentingan

Dalam pelaksanaan pencegahan terjadinya benturan kepentingan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Penyusunan kerangka kebijakan benturan kepentingan. Penyusunan kerangka kebijakan perusahaan terkait benturan kepentingan terdiri dari beberapa aspek pokok mulai dari pendefinisian, komitmen, pemahaman dan kesadaran, keterbukaan informasi dan keterlibatan *stakeholders*;

- b. Identifikasi situasi benturan kepentingan. Identifikasi terhadap situasi benturan kepentingan berisi tindakan atau situasi yang termasuk dalam kriteria benturan kepentingan, pada proses ini dijabarkan secara jelas situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan benturan kepentingan;
- c. Penyusunan strategi pencegahan benturan kepentingan;
- d. Pengelolaan daftar dan dokumen. Upaya memenuhi syarat akuntabilitas, keterbukaan, dan tertib administrasi, Direksi wajib membuat, menyimpan dan memelihara Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, Laporan Tahunan beserta Dokumen Keuangan Perusahaan dan dokumen lainnya. Selain itu Direksi wajib menandatangani pakta integritas tindakan transaksional Direksi yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris dan/atau Pemegang Saham;
- e. Ketentuan sanksi atas pelanggaran;
- f. Dalam hal Insan PT SIER mengalami situasi benturan kepentingan maka serangkaian tindakan yang diperlukan antara lain melakukan pengaturan rangkap jabatan dan penunjukan pelaksana tugas.

III. PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

3.1 Prinsip Dasar

- a. Insan PT SIER yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan **DILARANG** meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi benturan kepentingan tersebut. Insan PT SIER tersebut dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat benturan kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat benturan kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu semata-mata untuk kepentingan Perusahaan, maka Direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dari tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut;
- b. Perangkapan jabatan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan oleh Insan PT SIER dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hal tersebut;
- c. Insan PT SIER wajib membuat surat pernyataan benturan kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan;
- d. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, Insan Perusahaan harus mendasarkan pada:
 1. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku;
 2. Profesionalitas, objektivitas dan transparan;
 3. Tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi;
 4. Tidak dipengaruhi oleh hubungan afiliasi.
- e. Setiap terjadi benturan kepentingan, maka Insan PT SIER:
 1. Harus mengungkapkan kejadian/keadaan benturan kepentingan yang dialami/diketahui;
 2. Tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan;

3. Menyampaikan secara tertulis kepada Dewan Komisaris disertai langkah-langkah yang diambil untuk menghindari transaksi yang mengandung benturan kepentingan apabila situasi yang berpotensi terhadap benturan kepentingan dialami oleh Direksi.
- f. Insan Perusahaan harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku, dan tindakan yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan;
- g. Insan PT SIER harus menjaga informasi jabatan atau Perusahaan yang bersifat rahasia kecuali harus diungkapkan berdasarkan proses hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian informasi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan secara proporsional, transparan dan tidak memihak;
- h. Pimpinan unit kerja dan atasan langsung harus mengendalikan dan menangani benturan kepentingan secara memadai.
- i. Pedoman Benturan Kepentingan ini mengatur tentang hal-hal yang harus dilakukan apabila menghadapi situasi yang berbenturan kepentingan, identifikasi sumber penyebab benturan kepentingan dan upaya pencegahan situasi berbenturan kepentingan.

3.2 Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan

Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan, Insan PT SIER bersikap/berperilaku/bertindak menghindarkan diri dari benturan kepentingan dengan tidak:

- a. Mengaitkan nama Perusahaan dengan perusahaan/mitra kerja/pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan;
- b. Memberikan akses penggunaan fasilitas Perusahaan di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi;
- c. Merangkap jabatan/duduk sebagai pengurus, penasihat atau pelindung dalam badan sosial, di mana yang bersangkutan menerima upah/gaji/honorarium atau keuntungan materi/finansial lainnya;
- d. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/pihak lain;

- e. Meminjam uang kepada pihak Perusahaan/mitra kerja atau pegawai di lingkungan Perusahaan/mitra kerja yang melanggar ketentuan atau kewajiban;
- f. Menerima gratifikasi yang dianggap suap sebagaimana yang diatur dalam pedoman penanganan gratifikasi di lingkungan Perusahaan.

3.3 Tata cara Penanganan Terjadinya Situasi/Kondisi Benturan Kepentingan dalam Pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan

- a. Insan PT SIER tidak berwenang mewakili Perusahaan apabila yang bersangkutan mempunyai benturan kepentingan dengan Perusahaan;
- b. Dalam hal terdapat keadaan terjadinya perkara di depan pengadilan antara Perusahaan dengan salah satu Insan PT SIER selaku pengurus Perusahaan, yang berhak mewakili Perusahaan adalah:
 - 1. Insan PT SIER lainnya yang tidak mempunyai benturan kepentingan dengan Perusahaan yang ditunjuk oleh Insan PT SIER yang lain selaku pengurus Perusahaan yang tidak mempunyai benturan kepentingan;
 - 2. Pihak lain yang ditunjuk oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dalam hal seluruh pengurus Perusahaan mempunyai benturan kepentingan dengan Perusahaan.
- c. Apabila Insan Perusahaan berada dalam situasi yang berpotensi memiliki benturan kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan menandatangani surat pernyataan potensi benturan kepentingan;
- d. Dalam hal Insan Perusahaan berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian atasan langsung dan/atau Satuan Pengawasan Intern (SPI) memiliki potensi benturan kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian atasan langsung dan/atau Satuan Pengawasan Intern;
- e. Tindakan yang harus dilakukan sebagai langkah lanjutan dalam menangani potensi Benturan Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:
 - 1. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan PT SIER memiliki kepentingan;
 - 2. Membatasi akses Insan PT SIER atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;

3. Mutasi Insan PT SIER ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 4. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan PT SIER yang bersangkutan;
 5. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan PT SIER tersebut;
 6. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.
- f. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI).

3.4 Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan

Apabila terjadi situasi benturan kepentingan, maka Insan PT SIER wajib melaporkan hal tersebut melalui:

a. Atasan Langsung

Pelaporan melalui atasan langsung apabila pelapor adalah Insan PT SIER yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan surat pernyataan potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung.

b. Komisi Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Penanganan Gratifikasi PT SIER

Pelaporan melalui Komisi Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Penanganan Gratifikasi dengan susunan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi (SKD). Pelaporan dilakukan apabila pelapor adalah Insan PT SIER atau pihak-pihak lainnya (pelanggan, rekanan, mitra, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya potensi benturan kepentingan di Perusahaan.

c. Komisi Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Penanganan Gratifikasi melaksanakan pemantauan dan pelaporan secara berkala setiap tiga bulan sekali dengan persetujuan Ketua Komisi Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Penanganan Gratifikasi dan dilaporkan kepada Direksi dan Dewan Komisaris.

d. Pelaporan atas terjadinya benturan kepentingan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

IV. UPAYA YANG DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

4.1 Komitmen dan Keteladanan

Diperlukan komitmen dan keteladanan dan seluruh Insan Perusahaan dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan publik, kepentingan karyawan dan berbagai faktor lainnya, serta tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya dan bagi *stakeholder* lainnya. Dewan Komisaris, Direksi dan Kepala Divisi melakukan penandatanganan surat pernyataan benturan setiap tahun sebagai salah satu bentuk komitmen dan keteladanan penerapan pedoman benturan kepentingan.

4.2 Perhatian Khusus atas Hal-hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi benturan kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah :

- a. Hubungan afiliasi;
- b. Gratifikasi;
- c. Pekerjaan tambahan di luar pekerjaan pokok;
- d. Informasi orang dalam;
- e. Kepentingan pribadi dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan Perusahaan;
- f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
- g. Kedudukan di organisasi lain di mana yang bersangkutan menerima upah/gaji;
- h. Intervensi pada jabatan sebelumnya dan
- i. Perangkapan jabatan.

4.3 Area Potensi Rawan Korupsi

Setiap Insan Perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada butir 4.2 tersebut di atas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang atau area, sebagai berikut:

- a. Proses pengadaan barang dan jasa;
- b. Proses pelaksanaan pelepasan barang milik Perusahaan;
- c. Pelaksanaan perjalanan dinas pejabat dan pegawai;
- d. Proses pemberian persetujuan pelepasan aset dan pendayagunaan aset Perusahaan;
- e. Proses pemberian persetujuan pendirian anak perusahaan/perusahaan patungan;
- f. Proses persetujuan pelepasan penyertaan saham Perusahaan pada anak perusahaan dan perusahaan patungan;
- g. Proses persetujuan RUPS RKAP Perusahaan;
- h. Proses persetujuan RUPS Laporan Tahunan BUMN;
- i. Proses pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
- j. Proses privatisasi dan restrukturisasi BUMN.

4.4 Menghindari Situasi Benturan Kepentingan

Pelaksanaan tugas dan fungsi di Perusahaan agar selalu mengikuti kaidah penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good public governance*), oleh karena itu seluruh Insan PT SIER yang karena tugas dan fungsinya terlibat dalam proses penyelenggaraan pada bidang atau area potensi rawan korupsi harus memperhatikan agar menghindari dan memproteksi diri dari tindakan koruptif.

Insan Perusahaan dapat lebih awal menghindari terjadinya benturan kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.

Hal-hal untuk menghindari terjadinya situasi benturan kepentingan pada Insan PT SIER antara lain:

- a. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya benturan kepentingan;
- b. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Perusahaan;
- c. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki benturan kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

- d. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- e. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah/cendera mata dan/atau hiburan (*entertainment*) dalam bentuk apa pun yang berkaitan dengan kedudukannya di Perusahaan, termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya;
- f. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apa pun kepada Insan PT SIER dan/atau di luar Insan PT SIER;
- g. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak mana pun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan;
- h. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Perusahaan;
- i. Dilarang memanfaatkan informasi Perusahaan dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
- j. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra kerja atau calon mitra kerja lainnya;
- k. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam kegiatan pengadaan barang/jasa di Perusahaan yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama;
- l. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hak cipta Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

4.5 Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan kebijakan penanganan benturan kepentingan dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan tata pengelolaan Perusahaan yang terus berubah. Pemutakhiran pedoman dilakukan minimal tiga tahun sekali atau menyesuaikan dengan perkembangan peraturan yang berlaku.

4.6 Partisipasi dan Keterlibatan Insan PT SIER

Implementasi kebijakan untuk mencegah benturan kepentingan membutuhkan keterlibatan seluruh Insan PT SIER untuk menyadari dan memahami masalah benturan kepentingan dan harus dapat mengantisipasi sekaligus mencegah benturan kepentingan, guna mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan PT SIER maka dilakukan upaya-upaya:

- a. Mempublikasikan kebijakan dan pedoman benturan kepentingan;
- b. Melakukan sosialisasi dan pengarahan secara berkala kepada Insan PT SIER;
- c. Menjamin agar pedoman dapat dengan mudah diperoleh dan diketahui;
- d. Memberikan bantuan konsultasi dan nasihat bagi yang belum memahami kebijakan dan pedoman penanganan benturan kepentingan, termasuk juga kepada pihak yang berkepentingan dengan Perusahaan;
- e. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan konflik kepentingan dengan cara:
 1. Setiap Insan PT SIER harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukan, serta mengikuti nilai-nilai bebas kepentingan, tidak berpihak dan memiliki integritas.
 2. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan PT SIER yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 3. Setiap Insan PT SIER harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang benturan kepentingan;
 4. Setiap Insan PT SIER harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi benturan kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada.
- f. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan;
- g. Menciptakan dan membina budaya organisasi yang tidak toleran terhadap konflik kepentingan.

V. SANKSI ATAS PELANGGARAN

5.1 Sanksi

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam pedoman benturan kepentingan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pedoman ini berlaku dan mengikat bagi seluruh Insan PT SIER dengan kewajiban memberikan laporan apabila terdapat potensi benturan kepentingan dalam aktivitas bisnis perusahaan;
- b. Pelanggaran terhadap ketentuan pedoman ini akan dikenakan sanksi sebagaimana peraturan yang berlaku di perusahaan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan berpotensi dikenakan sanksi pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Melakukan pelaporan adanya benturan kepentingan berarti telah melindungi diri sendiri dan keluarga dari peluang dikenakannya sanksi pidana.

Lampiran 1. Surat Pernyataan Benturan Kepentingan

PERNYATAAN TIDAK MEMILIKI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
 Tempat / tanggal lahir :
 Alamat :
 Jabatan :

Berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi selaku Insan PT SIER, dengan ini menyatakan:

1. Bahwa saya tidak memiliki benturan kepentingan antara kepentingan pribadi/keluarga, jabatan ataupun golongan dengan kepentingan Perusahaan dan bersedia mengisi daftar khusus kepemilikan saham dan/atau pada Perusahaan atau perusahaan lainnya serta apabila terjadi benturan kepentingan, maka saya tidak akan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan Perusahaan yang terkait dengan kasus tersebut;
2. Bahwa saya tidak mengambil peluang bisnis Perusahaan untuk diri sendiri dan menggunakan aset Perusahaan, informasi Perusahaan atau jabatan untuk kepentingan pribadi serta berkompetisi dengan Perusahaan;
3. Bahwa saya akan menjaga kerahasiaan informasi serta kebijakan Perusahaan;
4. Bahwa saya akan mematuhi peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) serta kebijakan yang ditetapkan Perusahaan;
5. Bahwa saya akan ikut berpartisipasi terciptanya perilaku etis dan menjalankan budaya Perusahaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya guna memenuhi ketentuan yang terdapat dalam Anggaran Dasar Perseroan.

Surabaya,

Yang Menyatakan,

.....

Lampiran 2. Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan

SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jabatan :

Divisi :

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi benturan kepentingan terkait dengan pelaksanaan tindakan berikut:

Transaksi/Kegiatan :

Nilai Transaksi/Kegiatan :

Bentuk Benturan Kepentingan :

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk:

- Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan Perusahaan memiliki kepentingan.
- Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
- Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.
- Mengalihutugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan.
- Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan tersebut.
- Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sesuai dengan prosedur di PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) dan peraturan perundang-undangan jika diperlukan.

Surabaya,

Yang Menyatakan,

.....

Lampiran 3. Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi

PAKTA INTEGRITAS TINDAKAN TRANSAKSIONAL DIREKSI

Dalam rangka memenuhi peraturan perundang-undangan dan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*), Direktur Utama atas nama Direksi PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (PT SIER) dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Melaksanakan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun,Direksi telah mengambil tindakan transaksional yaitu yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris dan/atau RUPS/Menteri.
2. Tindakan transaksional tersebut telah disetujui oleh Direksi sesuai Risalah Rapat Direksi tanggal tentang
3. Direksi tidak memiliki potensi benturan kepentingan atas pengambilan keputusan terhadap tindakan transaksional. Demikian Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran formal dan materialnya.

Surabaya,
PT Surabaya Industrial Estate Rungkut,

Nama

Direktur

Lampiran 4. Matriks Kesesuaian Pedoman dengan Peraturan

Berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik negara Nomor PER-02/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara

No.	Uraian	Ada/Tidak	Halaman
1		Ada	
2		Ada	
3		Ada	
4		Ada	
5		Ada	
6		Ada	
7		Ada	
8		Ada	
9		Ada	
10		Ada	
11		Ada	