

KEPUTUSAN DIREKSI PT KERETA API LOGISTIK
NOMOR: 0079/KEPDIR/KALOG/GU/04/2022

TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

DIREKSI PT KERETA API LOGISTIK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan tata kelola perusahaan yang baik, maka diperlukan penambahan beberapa ketentuan yang telah diatur dalam Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan yang berlaku di Perusahaan agar sesuai dengan perkembangan dinamika Perusahaan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*);
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara;
3. Anggaran Dasar PT Kereta Api Logistik sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian nomor 10 tanggal 8 September 2009 yang dibuat di hadapan Fathiah Helmi, SH, Notaris di Jakarta, dan telah memperoleh pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-51175.AH.01.01 Tahun 2009 tanggal 22 Oktober 2009 dan perubahan Anggaran Dasar terakhir sebagaimana tertera dalam Akta Nomor 18 tanggal 16 November 2020 di hadapan Mahendra Adinegara, SH., M.Kn, Notaris di Jakarta Selatan, yang mana telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai Surat Keputusan tanggal 17 November 2020 Nomor AHU-0076894.AH.01.02.Tahun 2020;
4. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0493/KEPDIR/KALOG/GU/07/2019 tentang Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) di Lingkungan PT Kereta Api Logistik;

5. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0019/KEPDIR/KALOG/GU/02/2021 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi;
6. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0058/KEPDIR/KALOG/GU/03/2021 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*);
7. Keputusan Direksi Nomor 0055/KEPDIR/KALOG/GU/03/2021 tentang Pembagian Tugas dan Wewenang Anggota Direksi PT Kereta Api Logistik;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT KERETA API LOGISTIK TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*).

Pasal 1

- (1) Menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflict Of Interest*) sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Direksi ini.
- (2) Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflict Of Interest*) sebagaimana dimaksud ayat (1) menjadi kerangka acuan bagi Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Pekerja di lingkungan PT Kereta Api Logistik untuk mengenal, mencegah, dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 2

Pada saat Keputusan Direksi ini mulai berlaku, Keputusan Direksi Nomor 0178/KEPDIR/KALOG/GU/07/2018 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan PT Kereta Api Logistik, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 3

Keputusan Direksi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dan dalam pelaksanaannya agar tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 28 April 2022

a.n. DIREKSI PT KERETA API LOGISTIK
PLT. DIREKTUR UTAMA,



TLN AHMAD MALIK SYAH ✖

N NIPP.46953

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth.:

1. Dewan Komisaris PT Kereta Api Logistik;
2. Direksi PT Kereta Api Logistik;
3. Seluruh Pekerja PT Kereta Api Logistik;
4. Arsip.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKSI PT KERETA API LOGISTIK
NOMOR: 0079KEPDIR/KALOG/GU/04/2022
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

**PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN
KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)
PT KERETA API LOGISTIK**



TAHUN 2022

PT KERETA API LOGISTIK

Alamat Kantor: Stasiun Kereta Api Gondangdia, Lantai Dasar, Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 11 - A
Menteng - Jakarta Pusat 10340 – Indonesia, Telepon: [+622131922299](tel:+622131922299), Fax.: [+622131922288](tel:+622131922288)

Website: www.kalogistics.co.id, Email: informasi@kalogistics.co.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
KATA PENGANTAR	iii
SURAT KEPUTUSAN BERSAMA	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. LANDASAN PENYUSUNAN	1
C. MAKSUD, TUJUAN, DAN MANFAAT	2
D. RUANG LINGKUP	2
E. KETENTUAN UMUM	2
F. REFERENSI	3
BAB II BENTURAN KEPENTINGAN	4
A. PRINSIP DASAR	4
B. BENTUK-BENTUK SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN	7
C. JENIS BENTURAN KEPENTINGAN	7
D. SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN	8
BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN	9
A. PRINSIP DASAR	9
B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN	9
C. TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN	10
D. TATA CARA PENANGANAN TERJADINYA SITUASI/KONDISI BENTURAN KEPENTINGAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN/ATAU TINDAKAN	11
E. UPAYA DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN	11
F. PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN	13
G. IMPLEMENTASI	15
BAB IV MEKANISME PELAPORAN DAN SANKSI ATAS PELANGGARAN	16
A. MEKANISME PELAPORAN	16
B. SANKSI ATAS PELANGGARAN	16
LAMPIRAN I FORMAT SURAT PERNYATAAN BENTURAN KEPENTINGAN	17
LAMPIRAN II FORMAT SURAT PERNYATAAN BENTURAN KEPENTINGAN	18

KATA PENGANTAR

Pedoman Benturan Kepentingan disusun sebagai bentuk komitmen Perusahaan dalam menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) secara amanah, transparan, dan akuntabel. Pedoman ini juga merupakan bentuk perhatian serius dalam melakukan penanganan terkait pelanggaran yang terjadi selama ini, melalui mekanisme-mekanisme penanganan akibat pelaporan pelanggaran etik yang selama ini sudah ada, seperti misalnya mekanisme penanganan pelanggaran *Code of Conduct* atau *Whistle Blowing System*. Pedoman ini diharapkan efektif mampu memberikan panduan kepada seluruh Insan Perusahaan terkait kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan, sekaligus baik secara langsung maupun tidak langsung mampu mengendalikan pelanggaran yang terjadi dalam bisnis Perusahaan.

Penyusunan pedoman ini guna memelihara kepentingan para *stakeholder* dan untuk meningkatkan reputasi Perusahaan, serta potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Pedoman ini harus ditaati oleh Insan Perusahaan sebagai Organ Perusahaan yang bertugas mengawasi dan mengurus Perusahaan dengan tetap berpegang pada prinsip itikad baik dan penuh tanggung jawab. Penyusunan pedoman berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta nilai-nilai dan budaya yang berlaku di PT Kereta Api Logistik.

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

PT Kereta Api Logistik yang selanjutnya disebut "Perusahaan" atau "Perseroan" dalam pengelolaan Perusahaan terus melaksanakan tata kelola sesuai prinsip-prinsip GCG secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam menjalankan bisnis Perusahaan, PT Kereta Api Logistik senantiasa dituntut untuk melaksanakan dengan profesional, transparan, dan akuntabel. Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan meningkatkan nilai Perusahaan, maka kegiatan usaha Perusahaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan para pemangku kepentingan maupun pihak-pihak lainnya. Namun demikian, dalam menjalankan hubungan dan interaksi tersebut senantiasa terdapat potensi terjadinya kondisi benturan kepentingan yang mungkin tidak dapat terhindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya.

Kurangnya pemahaman terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pengelolaan Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan menyadari pentingnya sikap yang tegas terhadap penanganan benturan kepentingan yang terjadi di Perusahaan, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perusahaan yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh pemangku kepentingan maupun pihak-pihak lainnya dalam pelaksanaan kerja sama dan interaksi dengan Perusahaan.

Dengan demikian, maka disusunlah Pedoman Benturan Kepentingan ini yang berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta nilai-nilai yang berlaku di Perusahaan.

Pedoman Benturan Kepentingan ini akan disosialisasikan dan dievaluasi penerapannya secara berkelanjutan kepada seluruh Insan Perusahaan, dan secara berkala akan dilaksanakan pemutakhiran/penyempurnaan atas Pedoman Benturan Kepentingan ini dalam rangka perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) sesuai dengan perkembangan bisnis Perusahaan.

B. LANDASAN PENYUSUNAN

Perusahaan dalam menyusun Pedoman Benturan Kepentingan ini dilandasi oleh sikap berikut:

1. selalu mengutamakan kepatuhan pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan norma-norma yang berlaku pada masyarakat;
2. selalu berupaya menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan, Korupsi, Kolusi maupun Nepotisme (KKN) serta selalu mengutamakan kepentingan

Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan;

3. selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian, dan keadilan dalam mengelola Perusahaan;
4. selalu berusaha untuk menjalankan kegiatan usaha Perusahaan berdasarkan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berlaku di Perusahaan.

C. MAKSUD, TUJUAN, DAN MANFAAT

1. Maksud

- a. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan menanggulangi situasi-situasi benturan kepentingan;
- b. Meningkatkan pelayanan dan mencegah terjadinya kerugian perusahaan;
- c. Meningkatkan integritas seluruh Insan Perusahaan.

2. Tujuan

Sebagai pedoman bagi seluruh Insan Perusahaan yang berkenaan dengan Benturan Kepentingan sesuai dengan kaidah penyelenggaraan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

3. Manfaat

Memberikan kontribusi positif terhadap iklim pertumbuhan bisnis yang beretika dan dapat mengatasi segala bentuk kecurangan dalam Perusahaan seperti *fraud* atau penyalahgunaan wewenang serta segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman ini adalah mengatur yang berkaitan dengan :

1. Benturan Kepentingan;
2. Penanganan Situasi Benturan Kepentingan; dan
3. Mekanisme Pelaporan dan Sanksi atas Pelanggaran.

E. PENGERTIAN

1. **Atasan Langsung** adalah Kepala Divisi untuk di Kantor Pusat atau Kepala Wilayah untuk di Wilayah, yang membawahi satuan organisasi yang bersangkutan.
2. **Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)**, adalah situasi atau kondisi yang dihadapi Insan Perusahaan, yang karena jabatan atau posisinya memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan serta kinerja hasil keputusan dapat merugikan Perusahaan.
3. **Budaya Perusahaan** adalah keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku yang telah dirumuskan dalam budaya Perusahaan yang mendasari kegiatan.
4. **Code of Conduct (COC)** adalah pedoman yang memuat nilai-nilai etika usaha dan etika kerja yang mencerminkan perilaku-perilaku yang dilakukan oleh

- Insan Perusahaan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan Perusahaan.
5. **Dewan Komisaris**, keseluruhan anggota Dewan Komisaris (*Board*), adalah organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan Perusahaan.
 6. **Direksi** adalah organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar Perusahaan.
 7. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan Perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.
 8. **Insan Perusahaan** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Pekerja, pekerja PKWT, dan Pekerja yang diperbantukan dari Induk Perusahaan.
 9. **Kegiatan Bisnis Perusahaan** adalah aktifitas Perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam Anggaran Dasar Perusahaan.
 10. **Kepentingan** adalah keseimbangan dalam menikmati keuntungan secara material atau ekonomi, yang mana dalam pedoman ini diarahkan pada kepentingan yang wajar atau tidak wajar.
 11. **Mitra Usaha atau Pihak Ketiga**, adalah badan hukum, lembaga, instansi, perusahaan, dan perorangan, yang menjalin kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perusahaan.
 12. **Perusahaan** adalah PT Kereta Api Logistik.
 13. **Rapat Umum Pemegang Saham**, selanjutnya disingkat RUPS adalah organ Perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Perusahaan dan memegang segala wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Komisaris.
 14. **Stakeholder** adalah segenap pihak yang terkait dengan isu dan permasalahan yang sedang diangkat yang terdiri dari pemerintah, regulator, Pemegang Saham, masyarakat luas, dan Insan Perusahaan.

F. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/01/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara;
3. Anggaran Dasar PT Kereta Api Logistik sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian nomor 10 tanggal 8 September 2009 yang dibuat di hadapan Fathiah Helmi, SH, Notaris di Jakarta, dan telah memperoleh pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-51175.AH.01.01 Tahun 2009 tanggal 22 Oktober 2009 dan perubahan

- Anggaran Dasar terakhir sebagaimana tertera dalam Akta Nomor 18 tanggal 16 November 2020 di hadapan Mahendra Adinegara, SH., M.Kn, Notaris di Jakarta Selatan, yang mana telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai Surat Keputusan tanggal 17 November 2020 Nomor AHU-0076894.AH.01.02.Tahun 2020;
4. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0493/KEPDIR/KALOG/GU/07/2019 tentang Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) di Lingkungan PT Kereta Api Logistik;
 5. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0019/KEPDIR/KALOG/GU/02/2021 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi;
 6. Keputusan Direksi PT Kereta Api Logistik Nomor 0058/KEPDIR/KALOG/GU/03/2021 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*).

BAB II BENTURAN KEPENTINGAN

A. PRINSIP DASAR

1. Benturan Kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan

Semua Insan Perusahaan di luar anggota keluarganya (keluarga inti) yang karena jabatannya, apabila menemui potensi atau kondisi/situasi Benturan Kepentingan **DILARANG** meneruskan kegiatan/melaksanakan kewajiban atas jabatannya.

Dalam pelaksanaan potensi atau kondisi/situasi Benturan Kepentingan, Insan Perusahaan:

- a) Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
- b) Dilarang menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam Perusahaan dari mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja;
- c) Dilarang menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d) Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada sekelompok Insan Perusahaan dan/atau di luar Insan Perusahaan;
- e) Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan/atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;
- f) Dilarang bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang dan jasa, rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongan;
- g) Dilarang memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
- h) Dilarang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra atau calon mitra lainnya;
- i) Dilarang bagi Insan Perusahaan baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya;
- j) Membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris. Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan tersebut dibuat dalam format

sebagaimana dimaksud pada Lampiran II.

Insan Perusahaan apabila menemui kondisi Benturan Kepentingan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pedoman ini wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut dengan memberikan penjelasan terhadap kebijakan dan aturan ini kepada Atasan Langsung ataupun Kepala Divisi yang membidangi atau mengawasi *Good Corporate Governance* (GCG).

2. Menciptakan keterbukaan penanganan dan pengawasan Benturan Kepentingan
 - a) Setiap Insan Perusahaan harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai bebas kepentingan, tidak berpihak, dan memiliki integritas;
 - b) Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan Perusahaan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
 - c) Setiap Insan Perusahaan harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya Benturan Kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan Perusahaan;
 - d) Setiap Insan Perusahaan harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi Benturan Kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada.
3. Mendorong tanggung jawab pribadi dan sikap keteladanan
 - a) Setiap Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan Perusahaan lainnya dan bagi masyarakat;
 - b) Setiap Insan Perusahaan harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan setiap Insan Perusahaan sehingga dapat menghindari terjadinya Benturan Kepentingan yang merugikan kepentingan Perusahaan apabila terjadi Benturan Kepentingan;
 - c) Setiap Insan Perusahaan harus bertanggungjawab untuk menyelesaikan Benturan Kepentingan yang terjadi;
 - d) Setiap Insan Perusahaan harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.
4. Menciptakan dan membina Budaya Perusahaan yang tidak toleran terhadap Benturan Kepentingan
 - a) Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktik manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan Benturan Kepentingan secara efektif;
 - b) Terciptanya iklim yang mendorong setiap Insan Perusahaan untuk mengungkapkan dan membahas Benturan Kepentingan yang terjadi;
 - c) Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus;

- d) Terlaksananya pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan kode etik.

B. BENTUK-BENTUK SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

1. Menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
2. Menggunakan fasilitas/aset Perusahaan, jabatan, dan Perusahaan untuk kepentingan pribadi, kelompok atau golongan;
3. Menggunakan informasi rahasia jabatan atau Perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan;
4. Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya, kecuali untuk Dewan Komisaris Perusahaan;
5. Memberikan akses khusus kepada Insan KAI Logistik atau pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
6. Dalam proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapandari pihak yang diawasi;
7. Kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. Menyalahgunaan jabatan;
9. *Post employment* (antara lain: berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
10. Menentukan sendiri besarnya upah/remunerasi;
11. Bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
12. Menggunakan diskresi (keputusan menurut pertimbangannya sendiri) yang menyalahgunakan wewenang;
13. Memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan;
14. Memberikan keistimewaan maupun peluang kepada calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan;
15. Terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan Perusahaan dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan Perusahaan sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan;
16. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Perusahaan yang disebabkan karena aturan, struktur, dan budaya Perusahaan yang ada;
17. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

C. JENIS BENTURAN KEPENTINGAN

1. Kebijakan dari Pekerja Perusahaan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan dan/atau pemberian gratifikasi;
2. Pemberian izin dan/atau persetujuan dari Pekerja Perusahaan yang diskriminatif;

3. Pengangkatan Pekerja Perusahaan berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari Pekerja Perusahaan lainnya atau pihak lainnya;
4. Pemilihan *partner* atau rekanan kerja oleh Pekerja Perusahaan berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
5. Menggunakan barang milik Perusahaan dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi;
6. Melakukan pembinaan dan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi;
7. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur;
8. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
9. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

D. SUMBER BENTURAN KEPENTINGAN

1. 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.
2. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan Perusahaan dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
3. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, 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.
4. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala dalam pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Perusahaan yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.
5. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan atau kebutuhan seorang Insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. PRINSIP DASAR

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, Insan Perusahaan harus mendasar pada :
 - a. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku;
 - b. Profesionalitas, obyektivitas, dan transparan;
 - c. Tidak memasukkan unsur kepentingan pribadi;
 - d. Tidak dipengaruhi oleh hubungan afiliasi.
2. Setiap terjadi benturan kepentingan, maka Insan Perusahaan:
 - a. Harus mengungkapkan kejadian/keadaan benturan kepentingan yang dialami/diketahui;
 - b. Tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Insan Perusahaan harus menghindarkan diri dari sikap, perilaku, tindakan yang dapat mengakibatkan Benturan Kepentingan.
4. Atasan Langsung harus mengendalikan dan menangani Benturan Kepentingan secara memadai.

B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Penyusunan kerangka kebijakan
Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu :
 - a) Pendefinisian Benturan Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Perusahaan dan individu;
 - b) Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan Benturan Kepentingan;
 - c) Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Benturan Kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan Benturan Kepentingan;
 - d) Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan Benturan Kepentingan;
 - e) Keterlibatan Stakeholder dalam penanganan Benturan kepentingan;
 - f) Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Benturan Kepentingan;
 - g) Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan Benturan Kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi di atas.
2. Identifikasi situasi Benturan Kepentingan
Mengidentifikasi situasi yang termasuk dalam kategori Benturan Kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan Benturan Kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing satuan organisasi yang bersangkutan. Identifikasi tentang situasi Benturan Kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan

afiliasi setiap Insan Perusahaan dapat menimbulkan Benturan Kepentingan.

3. Penyusunan strategi penanganan Benturan Kepentingan
Kebijakan Benturan Kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:
 - a) Penyusunan kode etik;
 - b) Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan;
 - c) Dukungan satuan organisasi yang membidangi dan mengawasi *Good Corporate Governance* dalam bentuk:
 - 1) Dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui;
 - 2) Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan menangani Benturan Kepentingan;
 - d) Deklarasi Benturan Kepentingan dengan cara sebagai berikut:
 - 1) Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Insan Perusahaan;
 - 2) Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
 - 3) Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat Benturan Kepentingan dan bagaimana menanganinya.

C. TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menangani Benturan Kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila setiap Insan Perusahaan berada dalam situasi Benturan Kepentingan. Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan Insan Perusahaan bersikap/berperilaku/bertindak menghindarkan diri dari Benturan Kepentingan, dengan tidak:

1. Mengaitkan nama Perusahaan dengan mitra kerja/pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan;
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas kantor dan barang milik Perusahaan diluar kedinasan untuk kepentingan pribadi;
3. Merangkap jabatan/duduk sebagai pengurus perusahaan Mitra Usaha atau Pihak Ketiga dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji/honorarium atau keuntungan materil/finansial lainnya;
4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/pihak lain;
5. Menerima gratifikasi sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Direksi Perusahaan tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi.

D. TATA CARA PENANGANAN TERJADINYA SITUASI/KONDISI BENTURAN KEPENTINGAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN/ATAU TINDAKAN

Insan Perusahaan melaporkan situasi Benturan Kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidak menjamin bahwa Insan Perusahaan tersebut telah keluar dari situasi Benturan Kepentingan. Selain itu, penyiapan tindakan ini juga diperlukan pada saat Benturan Kepentingan telah terjadi walaupun tanpa adanya pelaporan dari yang bersangkutan.

Apabila Insan Perusahaan berada dalam situasi yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan menandatangani Surat Pernyataan Benturan Kepentingan dengan format sebagaimana dimaksud pada Lampiran I.

1. Dalam hal Pekerja Perusahaan berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian Atasan Langsung memiliki potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian Atasan Langsung.
2. Serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai langkah lanjutan dalam menangani potensi Benturan Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah :
 - a. Pengurangan kepentingan pribadi Insan Perusahaan dalam jabatannya;
 - b. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Perusahaan memiliki kepentingan;
 - c. Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
 - d. Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 - e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan;
 - f. Pengunduran diri Insan Perusahaan dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan;
 - g. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan yang bersangkutan;
 - h. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh satuan organisasi yang membidangi Internal Audit.

E. UPAYA DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Komitmen dan keteladanan
Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh Insan Perusahaan dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan publik, kepentingan Insan Perusahaan, dan berbagai faktor lain.

2. Partisipasi dan keterlibatan para Insan Perusahaan

Implementasi kebijakan untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan para Insan Perusahaan. Para Insan Perusahaan harus sadar dan paham tentang isu Benturan Kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Benturan Kepentingan.

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan Perusahaan dapat dilakukan antara lain dengan:

- a. Mempublikasikan kebijakan Benturan kepentingan;
- b. Secara berkala mengingatkan Insan Perusahaan adanya kebijakan Benturan Kepentingan;
- c. Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
- d. Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani Benturan Kepentingan;
- e. Memberi bantuan konsultasi dan nasihat bagi Insan Perusahaan yang belum memahami kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan Perusahaan.

3. Perhatian khusus atas hal-hal tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya suatu situasi Benturan Kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

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

4. Area Potensi Rawan Korupsi

Setiap Insan Perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada butir 2 (dua) tersebut di atas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang atau area, sebagai berikut :

- a. Proses pengadaan barang dan jasa;
- b. Pelaksanaan perjalanan dinas pejabat dan Pekerja;
- c. Proses pemberian persetujuan pelepasan aset dan pendayagunaan aset Perusahaan;
- d. Proses pemberian persetujuan pendirian anak perusahaan/perusahaan patungankerja sama operasi (*Joint Operation*);

- e. Proses persetujuan penyertaan saham/modal pada anak perusahaan/perusahaan patungan/kerja sama operasi (*Joint Operation*).
5. Menghindari Situasi Benturan Kepentingan
 - a. Pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab di Perusahaan agar selalu mengikuti kaidah *Good Corporate Governance*, oleh karena itu seluruh Insan Perusahaan yang karena tugas dan tanggung jawabnya terlibat dalam proses penyelenggaraan pada bidang atau area potensi rawan korupsi (sebagaimana dimaksud dalam butir 3) harus memperhatikan agar menghindari dan memproteksi diri dari tindakan koruptif;
 - b. 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*.
 6. Penegakkan kebijakan Benturan Kepentingan
Penegakkan kebijakan Benturan Kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif, maka diperlukan:
 - a. Sanksi yang memadai;
 - b. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada;
 - c. Instrumen penanganan Benturan Kepentingan yang secara berkala diperbaharui.
 7. Pemantauan dan evaluasi
Pelaksanaan kebijakan penanganan Benturan Kepentingan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan *Good Corporate Governance*.

F. PENCEGAHAN TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

1. Dilarang ikut dalam proses pengambilan keputusan apabila terdapat potensi adanya Benturan Kepentingan;
2. Dilarang memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban Perusahaan;
3. Dilarang memegang jabatan lain yang patut diduga memiliki Benturan Kepentingan, kecuali sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
4. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta/aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga, kelompok atau golongan;
5. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan Perusahaan dan atau di luar Insan Perusahaan;
6. Dilarang menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Benturan Kepentingan;

7. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan;
8. Dilarang memanfaatkan informasi Perusahaan dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan;
9. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan Mitra Kerja atau calon mitra kerja lainnya;
10. 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;
11. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hak cipta Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

Batasan mencegah terjadinya Benturan Kepentingan :

1. Insan Perusahaan yang mengetahui atau menduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya;
2. Insan Perusahaan telah menerima hadiah sedangkan yang bersangkutan telah mengetahui atau menduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;
3. Insan Perusahaan yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri.

Terhadap Benturan Kepentingan tersebut, maka setiap Insan Perusahaan:

1. Secara profesional setiap Insan Perusahaan akan menghindari Benturan Kepentingan dalam bentuk apapun dan secara personal selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi atau pihak lain;
2. Harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung Benturan Kepentingan;
3. Tidak menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam Perusahaan;
4. Tidak melakukan investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lain yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan Perusahaan baik langsung maupun tidak langsung;
5. Tidak memegang jabatan apapun pada perusahaan/institusi lain yang ingin dan/atau sedang melakukan hubungan bisnis dengan Perusahaan maupun yang ingin dan/atau sedang berkompetisi dengan Perusahaan;

6. Tidak memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis, pemerintah dan/atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan;
7. Mengungkapkan dan/atau melaporkan setiap kepentingan dan/atau kegiatan-kegiatan di luar Perusahaan, yaitu kepada :
 - a. Atasan Langsung bagi Pekerja Perusahaan;
 - b. Direktur Teknis bagi kepala satuan organisasi di bawah Direktur Teknis;
 - c. Pemegang Saham dan Dewan Komisaris bagi Direksi;
 - d. Pemegang Saham bagi Dewan Komisaris.

G. IMPLEMENTASI

Dalam rangka menjamin bahwa pedoman ini dapat diketahui oleh seluruh Insan Perusahaandan seluruh pihak ketiga yang berhubungan dengan Perusahaan, agar seluruh pihak-pihak yang terkait di lingkungan Perusahaan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencantumkan ketentuan larangan Benturan Kepentingan dalam setiap pengumuman dalam proses pengadaan barang/jasa di Perusahaan;
2. Menugaskan kepada satuan organisasi yang membidangi *Good Corporate Governance* untuk
 - a. secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh Pekerja terkait dengan adanya pedoman ini;
 - b. memonitor pelaksanaan/implementasi isi pedoman ini dan memberikan laporan secara berkala kepada Direktur Utama mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini;
3. Menugaskan kepada kepala satuan organisasi di lingkungan Perusahaan yang memiliki hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk melakukan penyampaian pedoman Benturan Kepentingan kepada seluruh pihak terkait;
4. Memberikan informasi yang jelas kepada pihak manapun juga terkait dengan ketentuan yang terdapat dalam pedoman ini.

BAB IV MEKANISME PELAPORAN DAN SANKSI ATAS PELANGGARAN

A. MEKANISME PELAPORAN

Apabila terjadi kondisi Benturan Kepentingan, maka Insan Perusahaan wajib melaporkan hal tersebut kepada:

1. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung dilakukan apabila pelapor adalah Pekerja Perusahaan yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam kondisi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System*

a. Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Insan Perusahaan atau pihak ketiga (pelanggan, Mitra Kerja, dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan;

b. Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri yang mengatur mengenai Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* di Perusahaan;

c. Perusahaan menjamin bahwa proses penanganan pelaporan atas dugaan adanya atau potensi adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh Insan Perusahaan maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaannya.

B. SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan disiplin yang berlaku di Perusahaan.

Lampiran I

SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIK/NIPP :

Bagian/Unit Kerja :

Jabatan :

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki benturan kepentingan terkait dengan pelaksanaan tindakan:

1. Transaksi/Kegiatan :
2. Nilai Transaksi/Kegiatan :
3. Bentuk Benturan Kepentingan:

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk
(sebutkan pilihan sikap terhadap penanganan Benturan Kepentingan di PT Kereta Api Logistik, sesuai dengan Bab III huruf C butir 3).

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan sesuai dengan standar operasional prosedur di lingkungan PT Kereta Api Logistik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<nama tempat>, <tanggal bulan tahun>

(nama lengkap)

5 f

Lampiran II

SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIK/NIPP :

Bagian/Unit Kerja :

Jabatan :

Dengan ini menyatakan bahwa saya memiliki hubungan keluarga dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan antara lain:

1. <nama Direksi/Dekom> yang merupakan <hubungan keluarga> saya;
2. <nama Direksi/Dekom> yang merupakan <hubungan keluarga> saya;
3. <nama Direksi/Dekom> yang merupakan <hubungan keluarga> saya.

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk penarikan diri dari proses pengambilan keputusan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

<nama tempat>, <tanggal bulan tahun>

(nama lengkap)