LAMPIRAN VIII

PEDOMAN

BENTURAN KEPENTINGAN

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Maksud dan Tujuan 1
C. Ruang Lingkup 2
D. Pengertian Umum 2
E. Dasar Hukum 3
BAB II BENTURAN KEPENTINGAN 4
A. Bentuk Benturan Kepentingan 4
B. Sumber Benturan Kepentingan 5
BAB III PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN 6
A. Prinsip Dasar 6
B. Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan 6
C. Tata Cara Penanganan terjadinya Situasi/ Kondisi Benturan Kepentingan 6
D. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan 7
BAB IV SANKSI ATAS PELANGGARAN 9
A. Pelaporan atas Dugaan Benturan Kepentingan 9
B. Sanksi 9
BAB V PENUTUP 10

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta II yang selanjutnya disebut "Perusahaan" terus melaksanakan penerapan prinsip-prinsip GCG secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan Perusahaan. Dalam menjalankan proses bisnisnya, Perusahaan senantiasa dituntut untuk melaksanakannya dengan penuh amanah, 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 situasi 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 kerjasama dan interaksi dengan Perusahaan.

Oleh karena itu, maka Perusahaan menetapkan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan *(Code of Corporate Governance)* dan Pedoman Etika Usaha dan Tata 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 sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi yang berpengaruh terhadap perusahaan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

a. Sebagai Pedoman bagi Insan Perusahaan dalam mengambil sikap yang tegas terhadap Benturan Kepentingan dalam menciptakan budaya kerja Perusahaan yang dapat mengenal, memahami, mencegah dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan sehingga dapat mewujudkan tata kelola Perusahaan yang baik sesuai prinsip – prinsip *Good Corporate Governance*.

b. Sebagai salah satu tahapan kebijakan yang dapat membantu Perusahaan meningkatkan kinerja tahapan kebijakan dan nilai (*Value*) Perusahaan dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab agar perusahaan dapat memiliki daya saing yang kuat secara nasional maupun internasional sehingga dapat terwujud visi perusahaan yaitu "Menjadi Perusahaan

Pengelolaan dan Pengusahaan Sumber Daya Air Terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2030"

c. Meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dan seluruh pemangku kepentingan.
d. Meningkatkan integritas Insan Perusahaan.
e. Meningkatkan pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang bersih dan berwibawa yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

2. Tujuan

Untuk memberikan kerangka acuan bagi seluruh Insan Perusahaan yang berkenaan dengan benturan kepentingan di lingkungan Perusahaan, sesuai dengan kaidah penyelenggaraan Tata Kelola Perusahaan yang baik dapat mendorong terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta penyimpangan lainnya.

C. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup pedoman ini adalah mengatur yang terkait dengan penanganan Benturan Kepentingan dan mekanisme pelaporannya di lingkungan Perum Jasa Tirta II.
Pedoman Benturan Kepentingan ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

Bab I : Pendahuluan
Bab II : Benturan Kepentingan
Bab III : Penanganan Benturan Kepentingan
Bab V : Penutup

D. Pengertian Umum

1. Benturan Kepentingan adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi anggota Direksi, anggota Dewan Pengawas atau pemegang saham yang dapat merugikan Perusahaan
2. Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*), adalah situasi atau kondisi dimana Insan Perusahaan yang karena jabatan dan posisinya, memiliki atau patut diduga memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan.
3. Insan Perusahaan adalah Dewan Pengawas, Direksi dan seluruh Karyawan Perusahaan.
4. Perusahaan, dengan huruf P Kapital, adalah Perum Jasa Tirta II, sedangkan perusahaan dengan huruf p kecil menunjuk kepada perusahaan secara umum.
5. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/ kebutuhan seorang Insan Perusahaan mengenai hal yang bersifat pribadi.
6. Mitra Kerja adalah pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin kerjasama dengan Perusahaan berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan.

E. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107);
2. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2022 tentang Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta II (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);
5. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-02/MBU/3/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara
6. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi.
7. Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor S-35/MBU/01/2020 tanggal 10 Januari 2020 tentang Implementasi Sistem Manajemen Anti Suap di BUMN sebagai Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi.
8. Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/ Parameter Penilaian dan Evaluasi Atas Penerapan Tata kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara;
9. Surat Sekretaris Menteri BUMN Nomor: S-17/S.MBU/02/2020 tanggal 17 Februari 2020 perihal Sertifikasi ISO 37001:2016 mengenai Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP);
10. Keputusan Bersama Dewan Pengawas dan Direksi Perum Jasa Tirta II Nomor: KBS-01/DIR/05/2022 tentang Kebijakan Anti Penyuapan Perum Jasa Tirta II

BAB II
BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk Benturan Kepentingan

Bentuk situasi yang menyebabkan terjadi benturan kepentingan:

1. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/ jabatannya.
2. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menggunakan aset Perusahaan dan/atau jabatan untuk kepentingan pribadi/ golongan.
3. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/ golongan.
4. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
5. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya yang tidak sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan melakukan proses pengawasan yang tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan melakukan penilaian atas sesuatu hal, yang mana sesuatu hal tersebut merupakan hasil kerja dan Insan Perusahaan yang bersangkutan.
8. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menyalahgunakan jabatan.
9. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
10. Situasi yang menyebabkan Insan Perusahaan menentukan sendiri besarnya gaji atau remunerasi dimana yang bersangkutan menduduki suatu jabatan di Perusahaan atau anak Perusahaan.
11. Situasi 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 (persaingan tidak sehat)
12. Situasi dimana Insan Perusahaan bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (*Moonlighting* atau *outside employment*).
13. Kebijakan dari Insan Perusahaan yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi.
14. Pemberian izin dan/atau persetujuan dari Insan Perusahaan yang diskriminatif.
15. Pengangkatan Insan Perusahaan berdasarkan hubungan dekat/ balas jasa/ rekomendasi/ pengaruh dari Insan Perusahaan lainnya atau pihak lainnya.
16. Pemilihan partner atau rekanan kerja oleh Insan Perusahaan berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
17. Melakukan komersialisasi pelayanan publik.
18. Menggunakan aset Perusahaan dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi.
19. Melakukan pembinaan dan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi.

20. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur.
21. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
22. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

B. Sumber Benturan Kepentingan

Sumber benturan kepentingan adalah :

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan Perusahaan dan 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 adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), 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.
4. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Perusahaan yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.
5. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan seorang Insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi
6. Perangkapan Jabatan, yakni tidak diperkenankan untuk memegang jabatan rangkap apapun di luar perusahaan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan bisnis dengan perusahaan, kecuali dalam hubungannya dengan koperasi karyawan lembaga pengelola pensiun dan anak perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III
PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, Insan Perusahaan harus mendasarkan pada:
   a. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan prosedur/ instruksi kerja yang berlaku;
   b. Profesionalitas, objektifitas 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, dan tindakan yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan.
4. Pimpinan unit kerja dan atasan langsung harus mengendalikan dan menangani benturan kepentingan secara memadai.

B. Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan

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

1. Mengkaitkan nama Perusahaan dengan perusahaan/ mitra kerja/ pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan;
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas kantor dan aset Perusahaan di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi;
3. Merangkap jabatan/ duduk sebagai pengurus, penasehat atau pelindung dalam Badan Sosial, dimana yang bersangkutan menerima upah/ gaji/ honorarium atau keuntungan materil/ finansiil lainnya;
4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/ pihak lain;
5. Meminjam uang kepada pihak perusahaan/ mitra kerja atau pegawai di lingkungan perusahaan/ mitra kerja yang melanggar ketentuan atau kewajaran;
6. Menerima gratifikasi yang dianggap suap sebagaimana yang diatur dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi Perum Jasa Tirta II.

C. Tata Cara Penanganan terjadinya Situasi/ Kondisi Benturan Kepentingan

Tata cara penanganan terjadinya situasi/ kondisi benturan kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Apabila seorang Insan Perusahaan berada dalam situasi yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan menandatangani Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan dengan contoh format sebagaimana dimaksud pada Lampiran 1.

2. Dalam hal Insan Perusahaan berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian Atasan Langsung dan/ atau memiliki potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian Atasan Langsung dan/ atau Tim Kepatuhan.
3. Serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai langkah lanjutan dalam menangani potensi Benturan Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:
   a. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Perusahaan memiliki kepentingan;
   b. Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
   c. Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan
   d. Mengalihtugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan
   e. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan tersebut
   f. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.
4. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh Tim Pengendalian Gratifikasi

D. Upaya yang 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 lembaga, kepentingan publik, kepentingan karyawan, dan berbagai factor lain. Insan Perusahaan harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan Perusahaan lainnya dan bagi pemangku kepentingan lainnya.

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;
   d. Informasi orang dalam;
   e. Kepentingan pibadi dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan Perusahaan;
   f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
   g. Kedudukan di organisasi lain dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji;
   h. Intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
   i. Perangkapan jabatan yang tidak sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Area Potensi Rawan Korupsi

   Setiap Insan Perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada angka 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 aset Perusahaan;
   c. Pelaksanaan perjalanan dinas pejabat dan karyawan;
   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 Rapat Pembahasan Bersama RKAP Perusahaan;
   h. Proses persetujuan Rapat Pembahasan Bersama Laporan Tahunan Perusahaan;
   i. Proses pemilihan dan pengangkatan Direksi dan Dewan Pengawas Perusahaan;
   j. Proses pemilihan Pejabat di lingkungan Perusahaan;

4. Menghindari Situasi Benturan Kepentingan

   a. Pelaksanaan tugas dan fungsi di Perusahaan agar selalu mengikuti kaidah Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), oleh karena itu seluruh Insan Perusahaan y ang karena tugas dan fungsinya terlibat dalam proses penyelenggaraan pada bidang atau area potensi rawan korupsi sebagaimana dimaksud pada angka 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 dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.

5. Pemantauan dan Evaluasi

   Pelaksanaan pedoman penanganan benturan kepentingan dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan tata kelola perusahaan yang terus berubah. Tim Pengendalian Gratifikasi melaksanakan pemantauan dan evaluasi penanganan benturan kepentingan secara periodik sekurang – kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

BAB IV
SANKSI ATAS PELANGGARAN

A. Pelaporan atas Dugaan Benturan Kepentingan

Apabila seorang Insan Perusahaan atau pihak-pihak lainnya (perusahaan, Mitra Kerja, dan pemangku kepentingan) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan dapat menyampaikan pelaporan atas dugaan adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan melalui saluran pelaporan atas dugaan pelanggaran (*whistle blowing system*).

Perusahaan menjamin bahwa proses penanganan pelaporan atas dugaan adanya atau potensi adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh pejabat atau karyawan di di lingkungan Perusahaan, maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaannya

B. Sanksi

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan disiplin Perusahaan yang berlaku.

BAB V
PENUTUP

Pedoman Benturan Kepentingan ini merupakan bagian tak terpisahkan dari tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), namun disadari bahwa pedoman ini tidak dapat mengarahkan seluruh tindakan yang tepat pada setiap situasi. Oleh karenanya Perusahaan sangat mengharapkan setiap Insan Perusahaan untuk selalu berfikir dan bertindak secara benar dan tepat dalam situasi dan kondisi yang dihadapi dengan mengedepankan kepentingan perusahaan.

Demikian Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of interest*) Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta II dibuat sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.