

PEDOMAN

Benturan Kepentingan

(Conflict of Interest)



2024



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	5
A. Bentuk Benturan Kepentingan	5
B. Jenis Benturan Kepentingan	6
C. Sumber Benturan Kepentingan.....	6
BAB III PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN	7
A. Prinsip Dasar	7
B. Tindakan terhadap Potensi Benturan Kepentingan	7
C. Tindakan Penanganan Apabila Terjadi Benturan Kepentingan	7
D. Kondisi dan Penanganan Benturan Kepentingan dalam Situasi Rangkap Jabatan	8
E. Tata Cara Penanganan Benturan Kepentingan.....	9
F. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan	10
G. Peran SPI	11
BAB IV SANKSI	12
BAB V EVALUASI DAN SOSIALISASI	13
A. Evaluasi.....	13
B. Sosialisasi.....	13
BAB VI PENUTUP.....	14

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 dihindarkan 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 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 sehingga 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 Perusahaan.

Pedoman Benturan Kepentingan ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

- Bab I : Pendahuluan
- Bab II : Benturan Kepentingan
- Bab III : Penanganan Situasi Benturan Kepentingan
- Bab IV : Sanksi
- Bab V : Evaluasi dan Sosialisasi
- Bab VI : Penutup

D. Pengertian Umum

1. Benturan Kepentingan adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis Perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi Insan Perusahaan atau Pemilik Modal yang dapat merugikan Perusahaan.
2. Dewan Pengawas adalah Dewan Pengawas Perum Jasa Tirta II yaitu organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan kepengurusan Perusahaan.
3. Direksi adalah Direksi Perum Jasa Tirta II yaitu organ Perusahaan yang bertanggung jawab atas kepengurusan Perusahaan untuk kepentingan dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar Pengadilan.
4. Karyawan adalah Karyawan Perum Jasa Tirta II yaitu mereka yang memenuhi syarat dan diangkat serta diberhentikan oleh Direktur Utama.
5. Insan Perusahaan adalah Dewan Pengawas, Direksi dan seluruh Karyawan Perusahaan.
6. Atasan Langsung adalah pimpinan langsung dari Insan Perusahaan minimal setingkat Asisten Manajer di Kantor Pusat dan Supervisor di Unit Wilayah/ Unit Usaha sampai dengan Dewan Pengawas.
7. Perusahaan, dengan huruf P Kapital, adalah Perum Jasa Tirta II, sedangkan perusahaan dengan huruf p kecil menunjuk kepada perusahaan secara umum.
8. Fungsi Pelaksana adalah Unit Kerja/ Tim yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana tertuang dalam struktur organisasi Perusahaan yang berlaku.

9. Kepentingan Pribadi adalah keinginan/ kebutuhan seorang Insan Perusahaan mengenai hal yang bersifat pribadi.
10. Mitra Kerja/ Pihak Ketiga adalah pihak perseorangan maupun Perusahaan yang menjalin kerjasama dengan Perusahaan berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan.
11. *Stakeholder* adalah pihak-pihak yang secara langsung atau tidak langsung menerima keuntungan-keuntungan atau menanggung beban dan yang terpengaruh oleh keberadaan Perusahaan atau dapat mempengaruhi keputusan, kebijakan serta operasi Perusahaan yang disebabkan oleh tindakan-tindakan Perusahaan.

E. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197);
2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841) yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556) 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 2022 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6800);
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-2/MBU/3/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
6. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-3/MBU/3/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara
7. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pelaporan Gratifikasi;

8. 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;
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 merangkap 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 dari 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. Jenis Benturan Kepentingan

Jenis benturan kepentingan, antara lain:

1. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/ hubungan afiliasi/ ketergantungan/ pemberian gratifikasi.
2. Pengangkatan Karyawan, promosi, pengembangan karir serta pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan pada hubungan dekat/ balas jasa/ rekomendasi/ pengaruh dari pihak-pihak tertentu.
3. Pemilihan Mitra Kerja/ Pihak Ketiga berdasarkan keputusan yang tidak obyektif dan profesional.
4. Melakukan kegiatan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur serta menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan dan atas pengaruh pihak lain.

C. 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 SITUASI 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, objektivitas 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/ finansial lainnya;
4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/ pihak lain;
5. Meminjam uang kepada pihak perusahaan/ mitra kerja atau Karyawan di lingkungan perusahaan/ mitra kerja yang melanggar ketentuan atau kewajaran;
6. Menerima gratifikasi yang dianggap suap sebagaimana yang diatur dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi yang berlaku di Perusahaan.

C. Tindakan Penanganan Apabila Terjadi Benturan Kepentingan

1. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Perusahaan memiliki kepentingan;
2. Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
3. Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan
4. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan
5. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan tersebut
6. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

D. Kondisi dan Penanganan Benturan Kepentingan dalam Situasi Rangkap Jabatan

1. Dewan Pengawas dilarang untuk memangku jabatan rangkap sebagai :
 - a. anggota Direksi pada badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, atau badan usaha milik swasta;
 - b. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/ atau
 - c. jabatan lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
2. Dewan Pengawas diperbolehkan memangku jabatan rangkap sebagai:
 - a. sebagai Dewan Komisaris Badan Usaha lainnya, dengan ketentuan mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sektoral;
 - b. Dewan Pengawas yang merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada badan usaha lainnya harus memenuhi presentase kehadiran dalam rapat Dewan Pengawas di Perusahaan selama 1 (satu) tahun paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) kehadiran sebagai persyaratan untuk memperoleh Tantiem/ Insentif Kerja/ Insentif Khusus bagi yang bersangkutan.
3. Direksi dilarang untuk memangku jabatan rangkap sebagai :
 - a. anggota Direksi pada badan usaha milik negara lain, badan usaha milik daerah, atau badan usaha lainnya;
 - b. anggota Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas pada badan usaha milik negara lainnya, dikecualikan apabila :
 - 1) sebagai Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan/ Perusahaan Terafiliasi, selain sebagai Komisaris Utama;
 - 2) sebagai Dewan Komisaris pada Badan Usaha lain untuk mewakili/ memperjuangkan kepentingan Perusahaan sepanjang memperoleh izin dari Menteri BUMN.
 - c. jabatan struktural dan fungsional lainnya dalam instansi atau lembaga Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah;
 - d. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; atau
 - e. jabatan lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
4. Insan Perusahaan dilarang menjadi pengurus Partai Politik, dan/ atau Calon/ Anggota Legislatif, Calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dan/ atau Kepala/Wakil Kepala Daerah.
5. Pengurus Partai Politik dan/ atau Calon Anggota Legislatif, Calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dan/ atau Kepala/Wakil Kepala Daerah dilarang untuk diangkat menjadi anggota Dewan Pengawas/ anggota Direksi.
6. Karyawan yang menjabat sebagai Kepala Satuan Pengawasan Intern, Kepala Divisi yang membidangi Sumber Daya Manusia, Kepala Divisi yang membidangi Keuangan dilarang menjadi Pengurus Serikat Pekerja.
7. Apabila terjadi situasi pengurus Serikat Karyawan mendapat promosi untuk menjabat posisi seperti pada angka 6 diatas, maka kepengurusannya dalam Serikat Karyawan dianggap mundur.
8. Apabila terjadi situasi rangkap jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 3 diatas, maka :
 - a. Anggota Dewan Pengawas/ Direksi yang merangkap jabatan lain, masa jabatannya sebagai anggota Dewan Pengawas/ Direksi berakhir terhitung sejak tanggal terjadinya perangkapan jabatan;
 - b. Dalam hal seseorang yang menduduki jabatan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Pengawas/ Direksi diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas/ Direksi, yang bersangkutan harus mengundurkan diri dari jabatan lamanya paling lambat

- 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pengangkatannya sebagai anggota Dewan Pengawas/ Direksi;
- c. Anggota Dewan Pengawas/ Direksi yang tidak mengundurkan diri dari jabatan lamanya, jabatannya sebagai anggota Dewan Pengawas/ Direksi berakhir dengan lewatnya 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada huruf b.
9. Apabila terjadi situasi sebagaimana dimaksud pada angka 4 diatas, maka Insan Perusahaan yang bersangkutan berhenti dari jabatannya sebagai anggota Dewan Pengawas/ anggota Direksi/ Karyawan terhitung sejak ditetapkan menjadi pengurus Partai Politik dan/ atau Calon/ Anggota Legislatif, Calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dan/ atau Kepala/Wakil Kepala Daerah.
 10. Penunjukan Pelaksana Tugas anggota Direksi dilaksanakan sesuai ketentuan yang tercantum dalam Anggaran Dasar Perusahaan yang berlaku dan tidak diperkenankan perangkapan jabatan yang menimbulkan benturan kepentingan.

E. Tata Cara Penanganan Benturan Kepentingan

1. Ketentuan Dasar Penanganan Benturan Kepentingan

- a. Dalam hal terjadi Benturan Kepentingan atau sesuatu yang dapat dipandang sebagai Benturan Kepentingan oleh Insan Perusahaan, maka Insan Perusahaan wajib mengungkapkan situasi atau transaksi yang diperkirakan menimbulkan Benturan Kepentingan tersebut dalam bentuk surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada Lampiran 1.
- b. Surat Pernyataan sebagaimana dimaksud pada angka 1 diatas, wajib disampaikan kepada :
 - 1) Atasan Langsung bagi Karyawan dengan tembusan kepada Fungsi Pelaksana;
 - 2) Dewan Pengawas bagi Direksi dengan tembusan Direktur yang membawahi Fungsi Pelaksana;
 - 3) Pemilik Modal bagi Dewan Pengawas.
- c. Berdasarkan Surat Pernyataan tersebut, Atasan Langsung mempelajari situasi/ kondisi yang menunjukkan indikasi adanya benturan kepentingan yang dilaporkan tersebut serta mengambil keputusan untuk mengatasi situasi tersebut yang dituangkan dalam Laporan Atasan Terhadap Benturan Kepentingan sebagaimana tercantum dalam Lampiran 2.

2. Mekanisme Pelaporan terhadap Benturan Kepentingan

Apabila seorang Insan Perusahaan atau pihak-pihak lainnya (termasuk dan tidak terbatas pada Mitra Kerja/ Pihak Ketiga atau *Stakeholder*) 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*). Pelaporan melalui WBS dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang telah diatur secara tersendiri oleh Perusahaan. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan melalui WBS dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

3. 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.
4. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh Fungsi Pelaksana.
5. Fungsi Pelaksana melaksanakan pelaporan penanganan Benturan Kepentingan kepada Direksi, setiap 1 (satu) tahun sekali, yang disampaikan selambat-lambatnya bulan pertama tahun berikutnya.

F. Upaya yang Diperlukan untuk Keberhasilan Penanganan Benturan Kepentingan

1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen
 - a. 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.
 - b. Larangan mengambil keuntungan pribadi, keluarga dan/atau pihak lain yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan Perusahaan.
 - c. Larangan mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Perusahaan selain penghasilan yang sah.
 - d. Dalam hal terjadi benturan kepentingan, maka insan perusahaan dilarang mengambil tindakan yang dapat merugikan Perusahaan atau mengurangi keuntungan Perusahaan dan wajib mengungkapkan Benturan Kepentingan dalam setiap keputusan.
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 pribadi 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 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 yang 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*.

G. Peran SPI

Dalam melaksanakan penerapan tata kelola perusahaan yang baik, SPI berperan untuk memastikan tata kelola dan pengendalian risiko diterapkan secara efektif oleh Perusahaan termasuk didalamnya terkait dengan pencegahan, pengawasan dan penanganan benturan kepentingan sesuai dengan kewenangannya.

BAB IV SANKSI

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

BAB V EVALUASI DAN SOSIALISASI

A. Evaluasi

Perusahaan melakukan evaluasi terhadap penerapan Pedoman Benturan Kepentingan untuk menilai eksistensi dan mengetahui kesesuaian Pedoman tersebut dengan kebutuhan Perusahaan dengan efektifitas dari penerapan yang dilakukan. Perusahaan akan senantiasa melakukan pengembangan dan perbaikan secara berkesinambungan terhadap Pedoman Benturan Kepentingan mengacu pada hasil evaluasi yang telah dilakukan serta apabila terdapat perubahan Peraturan Perundang-Undangan dan perubahan Anggaran Dasar Perusahaan yang berkaitan dengan materi Pedoman Benturan Kepentingan.

B. Sosialisasi

Dalam rangka meningkatkan pemahaman seluruh Insan Perusahaan terhadap penerapan Pedoman Benturan Kepentingan, maka Perusahaan secara berkelanjutan melaksanakan sosialisasi kepada seluruh Insan Perusahaan.

BAB VI 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.

FORMULIR SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

KOP SURAT

SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
NIK :
Jabatan :
Unit Kerja :

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi benturan kepentingan terkait dengan pelaksanaan kegiatan/ tindakan :

Transaksi/ kegiatan :
Nilai transaksi/ kegiatan :
Bentuk benturan kepentingan :

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk
(sebutkan pilihan sikap terhadap benturan kepentingan di Perusahaan, sesuai Bab III huruf C)

Demikian surat pernyataan potensi benturan kepentingan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Perusahaan jika diperlukan.

.....
Hormat saya,

NIK & Nama Jelas

FORMULIR LAPORAN ATASAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

KOP SURAT

LAPORAN ATASAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya (sebagai atasan langsung) yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
NIK :
Jabatan :
Unit Kerja :

Melaporkan adanya/ tidak adanya*) potensi benturan kepentingan atas Insan Perusahaan berikut ini :

Nama :
NIK :
Jabatan :
Unit Kerja :

Dengan kondisi potensi benturan kepentingan berupa
(sesuai dengan Bab III huruf B).

Demikian laporan ini saya buat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

.....
Hormat saya,

NIK & Nama Jelas

*) coret salah satu