PEDOMAN
PENANGANAN
BENTURAN KEPENTINGAN

PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII
(PERSERO)

DAFTAR ISI

Daftar Isi i

I. PENDAHULUAN ….....1

1. Latar Belakang 1
2. Komitmen Manajemen 2
3. Maksud dan Tujuan 2
4. Pengertian dan Istilah 3
5. Referensi 4

II. BENTURAN KEPENTINGAN 4

1. Pengertian Benturan Kepentingan 4
2. Bentuk Situasi Benturan Kepentingan.....4
3. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan 6

III. PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN..... 6

1. Prinsip Dasar 6
2. Mekanisme Pelaporan 7
3. Sanksi Terhadap Benturan Kepentingan 8

IV. PENCEGAHAN TERJADINYA SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN……..... 8

Lampiran I Form Surat Pernyataan 10

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) yang selanjutnya disebut "Perusahaan" merupakan BUMN perkebunan yang dalam setiap aktivitas usahanya banyak berhubungan dengan para *stakeholders* yang memiliki beragam jenis kepentingan dan tujuan. Hubungan yang harmonis, beretika dan saling menguntungkan antara Perusahaan dengan *stakeholders*, perlu diciptakan dan dipelihara dalam rangka menjamin tercapainya sasaran Perusahaan dan kelangsungan usaha *(going concern)* perusahaan untuk jangka panjang. Guna mencapai tujuan tersebut, setiap Insan PTPN XIII harus mampu melakukan komunikasi efektif dan interaksi yang baik dengan para *stakeholders* sesuai kewenangan dan tanggungjawabnya tanpa mempunyai maksud untuk kepentingan pribadi atau golongan tertentu.

Dalam setiap hubungan dan interaksi dengan para *stakeholders* dimaksud, senantiasa terjadi adanya potensi benturan kepentingan yang mungkin tidak terhindarkan antara Insan PTPN XIII dengan satu atau beberapa pihak yang berkepentingan. Kurangnya pemahaman terhadap benturan kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pencapaian sasaran Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan menyadari pentingnya sikap tegas terhadap penanganan benturan kepentingan yang terjadi, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perusahaan yang baik, serta tercipta hubungan yang harmonis dengan para *stakeholders* maupun pihak-pihak lainnya dalam pelaksanaan kerjasama dan interaksi dengan Perusahaan.

Untuk menatakelola mekanisme penanganan benturan kepentingan, maka disusunlah pedoman benturan kepentingan ini yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta diselaraskan dengan Anggaran Dasar Perusahaan, Pedoman Tata Kelola Perusahaan *(code of corporate governance),* Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja (PEBK) serta tata nilai yang berlaku di Perusahaan.

2. Komitmen Manajemen

Seluruh Insan PTPN XIII, dalam melaksanakan ketentuan dalam Pedoman Benturan Kepentingan ini, dilandasi oleh komitmen sikap sebagai berikut berikut :

1) Mengutamakan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku serta mengindahkan norma-norma yang berlaku di masyarakat dimanapun Perusahaan beroperasi.
2) 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) Berusaha menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan dalam mengelola Perusahaan.
4) Berusaha untuk menjalankan kegiatan usaha Perusahaan berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*code of corporate governance*) dan Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja (PEBK) yang berlaku di Perusahaan.

3. Maksud dan Tujuan

1) Sebagai pedoman bagi Insan PTPN XIII untuk mengenal, mengatasi dan menangani benturan kepentingan di Perusahaan.

2) Menciptakan budaya bersih dan beretika melalui penanganan situasi – situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja Perusahaan.
3) Mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang bebas dari segala bentuk korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)

4. Pengertian dan Istilah

1) **Perusahaan** dengan hurup P kapital adalah PTPN XIII (Persero) sedangkan perusahaan dengan huruf p kecil menunjuk kepada perusahaan secara umum.
2) **Atasan langsung**, adalah :
   - Bagi pejabat puncak setingkat Kepala Bagian/General Manajer/ Manajer, maka atasan langsungnya adalah Direktur bidang yang membawahi unit kerja yang bersangkutan.
   - Bagi Kepala Urusan/Asisten Kepala/Asisten Kepala Pengolahan/ Kepala Bidang maka atasan langsungnya adalah Kepala Bagian/ General Manajer/Manajer dari unit kerja karyawan yang bersangkutan.
   - Bagi karyawan lainnya maka atasan langsungnya adalah Kepala Urusan/Asisten Kepala/Asisten Kepala Pengolahan/Kepala Bidang.
3) **Benturan kepentingan** *(conflict of interest)*, adalah situasi atau kondisi dimana Insan PTPN XIII yang karena jabatan/posisinya memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan kinerja hasil keputusan yang dapat merugikan Perusahaan.
4) **Gratifikasi**, adalah kegiatan pemberian dan/atau penerimaan hadiah/ cinderamata dan hiburan, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik. [1]

[1] Penjelasan pasal 12B UU No. 31 Tahun 1999 jo UU No. 20 Tahun 2001

5) **Insan PTPN XIII** adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh karyawan Perusahaan termasuk karyawan yang ditugaskan di anak Perusahaan dan instansi lainnya, serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama Perusahaan.
6) **Mitra usaha**, adalah pihak perseorangan atau perusahaan yang menjalin kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan PTPN XIII.

5. Referensi

1) Undang – undang No. 31 Tahun 1999 jo UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2) Panduan Penanganan Konflik Kepentingan Bagi Penyelenggara Negara yang diterbitkan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2009.

II. BENTURAN KEPENTINGAN

1. Pengertian Benturan Kepentingan

Benturan kepentingan adalah situasi atau kondisi dimana Insan PTPN XIII yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak disengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan.

2. Bentuk – Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

1) Situasi yang menyebabkan Insan PTPN XIII menerima gratifikasi berupa pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan.
2) Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.

3) Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau Perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4) Situasi perangkapan jabatan di beberapa lembaga/instansi/ perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5) Situasi dimana Insan PTPN XIII memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6) Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
7) Situasi dimana kewenangan penilaian suatu objek kualifikasi, dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai.
8) Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
9) Situasi *post employment* (*trading, influence*, rahasia jabatan).
10) Situasi dimana Insan PTPN XIII dapat menentukan besarnya gaji/remunerasi untuk kepentingan pribadi atau golongan.
11) Situasi dimana Insan PTPN XIII bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya kecuali sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.
12) Situasi untuk menerima tawaran pembelian saham pihak masyarakat.
13) Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi (kebebasan pengambilan keputusan) untuk menyalahgunakan wewenang.
14) Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang /jasa di Perusahaan.
15) Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan PTPN XIII dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas

keputusan dan/atau tindakan Insan PTPN XIII sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan.

3. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

1) Kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki Insan PTPN XIII.
2) Perangkapan jabatan yaitu Insan PTPN XIII memegang jabatan lain yang memiliki benturan kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perusahaan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional independen dan akuntabel.
3) Hubungan afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PTPN XIII dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha perusahan, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4) Gratifikasi, yaitu kegiatan pemberian dan atau penerimaan hadiah/ cinderamata dan hiburan, baik yang diterima dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
5) Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan PTPN XIII yang disebabkan karena aturan struktur dan budaya Perusahaan yang ada.
6) Kepentingan pribadi *(vested interest)* yaitu keinginan/kebutuhan Insan PTPN XIII mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

III. PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

1. Prinsip Dasar

1) Insan PTPN XIII yang dirinya berpotensi dan atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan DILARANG untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi benturan kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat benturan kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak

terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat benturan kepentingan sebagaimana dimaksud, kecuali apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata- mata untuk kepentingan perusahaan maka direksi dapat meminta yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.

2) Perangkapan jabatan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan oleh Insan PTPN XIII dimungkinkan untuk dilaksanakan jika sesuai dengan aturan hukum dan kebijakan Perusahaan.
3) Insan PTPN XIII yang berpotensi dan/atau telah berada dalam situasi benturan kepentingan wajib membuat dan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan terhadap kondisi tersebut kepada atasan langsung dengan contoh format sebagaimana diatur dalam lampiran I.
4) Insan PTPN XIII juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan.

2. Mekanisme Pelaporan Benturan Kepentingan

Apabila terjadi situasi benturan kepentingan maka Insan PTPN XIII wajib melaporkan hal tersebut melalui :

1) Atasan Langsung

Pelaporan melalui atasan langsung dilakukan apabila pelapor adalah Insan PTPN XIII yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi benturan kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada :

- Atasan langsung oleh karyawan yang terlibat atau memiliki potensi benturan kepentingan.
- RUPS/pemegang saham oleh anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang terlibat atau memiliki potensi benturan kepentingan.

2) Sistem Penanganan Pengaduan Pelanggaran *(whistleblowing system)*

Pelaporan melalui sistem penanganan pengaduan pelanggaran *(whistleblowing system)* dilakukan apabila pelapor adalah Insan PTPN XIII atau pihak-pihak lainnya (pelanggan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung namun mengetahui adanya potensi benturan kepentingan di Perusahaan. Pelaporan melalui sistem ini dilaksanakan sesuai mekanisme yang ditetapkan dalam Pedoman Penanganan Pengaduan Pelanggaran.

Pelaporan atas terjadinya benturan kepentingan butir 2 di atas harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan atau didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

3. Sanksi Terhadap Benturan Kepentingan

Setiap Insan PTPN XIII yang terbukti melakukan tindakan benturan kepentingan dan berpotensi merugikan Perusahaan, akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

IV. PENCEGAHAN TERJADINYA SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari terjadinya situasi benturan kepentingan, Insan PTPN XIII harus menerapkan hal – hal sebagai berikut :

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/asset Perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan tertentu.
5. Dilarang menerima, memberi, menjanjikan hadiah (cinderamata) dan/atau hiburan *(entertainment)* dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di Perusahaan termasuk dalam rangka hari raya keagamaan atau acara lainnya.
6. Dilarang mengijinkan mitra usaha/pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan PTPN XIII dan/atau di luar Insan PTPN XIII.
7. 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.
8. Dilarang bersikap diskriminatif dan tidak adil serta melakukan kolusi untuk memenangkan satu atau beberapa pihak dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Perusahaan.
9. Dilarang memanfaatkan informasi Perusahaan dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan di luar Perusahaan.
10. Dilarang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra usaha atau calon mitra usaha lainnya.
11. 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.
12. Dilarang memanfaatkan dan menggunakan hasil penelitian/hak cipta Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

Lampiran I

Surat Pernyataan
Potensi Benturan Kepentingan

Menindaklanjuti SK Direksi No.....tanggal.....tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : .....
Unit Kerja : .....
Jabatan : .....

Menyatakan hal – hal sebagai berikut :

1. Bahwa saya sehubungan dengan jabatan / penugasan / pekerjaan yang saya emban pada.....berpotensi memiliki benturan kepentingan dengan ....., dengan alasan sebagai berikut :
   a. .....
   b. .....
   c. .....
2. Bahwa terkait adanya potensi benturan kepentingan terkait, saya mengusulkan kepada Bapak selaku atasan langsung untuk mengundurkan diri dari jabatan / penugasan / pekerjaan dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.

Pontianak, ...

Atasan Langsung	Karyawan,
.....(nama lengkap)	.....(nama lengkap)
.....(jabatan)	.....(jabatan)