KEPUTUSAN DIREKSI PT SURVEYOR INDONESIA
SKD-008/DRU-XII/SP/2021
TENTANG
PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PT SURVEYOR INDONESIA

DIREKSI PT SURVEYOR INDONESIA

Menimbang :

a. Bahwa dalam rangka menuju tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) yang bebas korupsi, kolusi dan Nepotisme, diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;

b. Bahwa dalam kegiatan bisnis perusahaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi antara para pihak, baik internal maupun eksternal yang saling menjalin kerjasama yang harmonis, serasi dan berkesinambungan dengan tidak melupakan etika dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik;

c. Bahwa terkait dengan hubungan bisnis, maka hal yang sering terjadi dalam praktek kegiatan kerja sehari-hari selalu muncul dan tidak terhindurkan adanya benturan kepentingan dari satu pihak kepada pihak yang lainnya. Oleh sebab itu untuk menjaga hubungan bisnis dengan pelanggan, maka perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan PT Surveyor Indonesia;

d. Bahwa pemahaman yang tidak seragam mengenai benturan kepentingan menimbulkan penafsiran yang beragam dan berpengaruh pada kinerja Insan PT Surveyor Indonesia, sehingga perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan;

e. Bahwa berdasarkan huruf a, b, c, dan d di atas dipandang perlu untuk ditetapkan dalam Keputusan Direksi.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. 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 dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

GRAHA SURVEYOR INDONESIA Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 56, Jakarta - 12950, Indonesia
Telp. : 62.21.526 5526, Fax. : 62.21.526 5525
Website : www.ptsi.co.id Email : surveyorindonesia@ptsi.co.id

3. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4297;
4. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117 /MSU/2002, tentang Penerapan Praktek Good Corporate Governance (GCG) pada Badan Usaha Milik Negara;
5. Anggaran Dasar PT Surveyor Indonesia (Persero) sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris Muhani Salim, SH. di Jakarta No. 154 tanggal 29 Juli 1991 yang telah diubah dengan Akta Notaris Ruli Iskandar, SH. No. 36 tanggal 16 Desember 2021;
6. Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT Surveyor Indonesia (Persero) No. 35 tanggal 13 Desember 2021 oleh Notaris Surjadi, SH., MKn., MM., MH.;
7. Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Surveyor Indonesia No. PERJ-008/DRU/SP-DHC/XI/2020 dan Serikat Karyawan Surveyor Indonesia (SPASI) No. PERJ-011/SPASI/PKB/XI/2020 tanggal 5 November 2020 yang telah terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep.225/PHIJSK-PK/PKB/XII/2020 tanggal 10 Desember 2020;
8. Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT Surveyor Indonesia (Persero) Nomor SKB-002/DRU-XII/SP/2020 tentang Penetapan Padoman Tata Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (Board Manual);
9. Keputusan Direksi Nomor SKD-006/DRU-XI/SP/2021 tentang Penetapan Code of Conduct PT Surveyor Indonesia (Persero).

M E M U T U S K A N

Menetapkan : **KEPUTUSAN DIREKSI PT SURVEYOR INDONESIA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PT SURVEYOR INDONESIA**

Kesatu : Menetapkan ketentuan mengenai Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan PT Surveyor Indonesia sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan Direksi yang merupakan satu kesatuan bagian yang tidak terpisahkan dengan Keputusan Direksi ini;

Kedua : Menetapkan Format Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Keputusan Direksi yang merupakan satu kesatuan bagian yang tidak terpisahkan dengan Keputusan Direksi ini;

Ketiga : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam butir Kesatu menjadi kerangka acuan bagi insan di lingkungan PT Surveyor Indonesia untuk mengenal, mencegah dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;

Keempat : Dengan ditetapkan Surat Keputusan Direksi ini, maka Surat Keputusan Direksi No. SKD-001/DRU-IX/SPI/2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan PT Surveyor Indonesia (Persero) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Kelima : Keputusan Direksi ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan/ kesalahan dan atau kekurangan di dalamnya akan dilakukan perbaikan seperlunya didalam ketentuan tersendiri.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Desember 2021

PT SURVEYOR INDONESIA

M. HARIS WITJAKSONO
Direktur Utama

LAMPIRAN I

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PT SURVEYOR INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Surveyor Indonesia yang selanjutnya disebut "PTSI" terus melaksanakan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan Perusahaan. Dalam menjalankan bisnisnya 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.

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 PTSI, 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 berlandaskan pada:

1. Kepatuhan pada hukum, peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang berlaku dimana Perusahaan beroperasi;
2. Perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang menghindari timbulnya Benturan Kepentingan, Korupsi, Kolusi maupun Nepotisme (KKN) serta selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan;

3. Prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan dalam mengelola Perusahaan;
4. Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berlaku di Perusahaan.

C. Maksud dan Tujuan

1. Mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
2. Sebagai Pedoman bagi Insan PTSI untuk memahami, mencegah dan menanggulangi Benturan Kepentingan di Perusahaan;
3. Sebagai Pedoman bagi Insan PTSI dalam mengambil sikap yang tegas terhadap Benturan Kepentingan di Perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang baik.

D. Pengertian

1. Atasan Langsung, adalah Insan PTSI dengan jabatan *Assistant Vice President* (AVP), *Vice President* (VP), Kepala Unit Kerja, Direksi, dan Komisaris;
2. Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*), adalah situasi atau kondisi dimana Insan PTSI yang karena jabatan/posisinya, 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 PTSI, adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Pegawai Perusahaan termasuk Pegawai yang ditugaskan di Anak Perusahaan dan instansi lainnya, serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama Perusahaan;
4. Mitra Usaha/Pihak Ketiga, adalah pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perusahaan.
5. Perusahaan (atau Perseroan), dengan huruf P Kapital, adalah PT Surveyor Indonesia, sedangkan perusahaan (atau perseroan) dengan huruf p kecil menunjuk kepada perusahaan secara umum.

BAB II
BENTUK DAN SUMBER BENTURAN KEPENTINGAN

A. Bentuk-Bentuk Situasi Benturan Kepentingan

1. Situasi yang menyebabkan Insan PTSI menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak pemberi;
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 perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;

5. Situasi yang memberikan akses khusus kepada Insan PTSI atau pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
8. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
9. Situasi *post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
10. Situasi dimana seseorang dapat menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
11. Situasi bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (moonlighting), kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan;
12. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
13. 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;
14. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan PTSI dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan PTSI sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan.

B. Sumber Penyebab Benturan Kepentingan

1. Kekuasaan dan kewenangan Insan PTSI;
2. Perangkapan jabatan, yaitu Insan PTSI memegang jabatan lain yang memiliki sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
3. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PTSI dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha Perusahaan, 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 di dalam negeri maupun di luar negeri, dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Insan PTSI terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan PTSI, kecuali yang telah diatur dalam Keputusan Direksi tentang Gratifikasi;
5. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan PTSI yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya Perusahaan yang ada;
6. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan PTSI mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

BAB III
PENANGANAN SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

A. PRINSIP DASAR

1. Insan PTSI 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 PTSI dimungkinkan untuk dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hal tersebut.
3. Insan PTSI 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 II.
4. Insan PTSI 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.

B. MEKANISME PELAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Insan PTSI wajib melaporkan hal tersebut melalui:
   a. Atasan Langsung
      Pelaporan melalui Atasan Langsung dilakukan apabila pelapor adalah Insan PTSI yang terlibat atau memiliki potensi untuk terlibat secara langsung dalam situasi Benturan Kepentingan. Pelaporan dilaksanakan dengan menyampaikan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan kepada Atasan Langsung.
   b. Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System*
      Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Insan PTSI atau pihak-pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja dan Masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan. Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri yang mengatur mengenai Sistem Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System* di Perusahaan. Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh insan PTSI maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiannya dan memperoleh jaminan perlindungan hukum.

2. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan butir 1 b di atas, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

C. 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 Insan PTSI;
   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 para stakeholder dalam penanganan Benturan Kepentingan ;
   f. Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Benturan Kepentingan;
   g. Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penganganan Benturan Kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi diatas.
2. Identifikasi Situasi Benturan Kepentingan
   Pada tahap ini akan dilakukan identifikasi terhadap 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 fungsi yang bersangkutan. Identifikasi tentang situasi Benturan Kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan PTSI dapat menimbulkan Benturan Kepentingan.
3. Penyusunan Strategi Penanganan Benturan Kepentingan Kebijakan Benturan Kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa :
   a. kode etik;
   b. Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi Benturan Kepentingan;
   c. Dukungan fungsi compliance dalam bentuk :
      i. Dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui;
      ii. Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar fungsi yangbersangkutan dapat menunjukan bagaimana mengidentifikasi dan menangani Benturan Kepentingan.
4. Deklarasi Benturan Kepentingan dengan cara sebagai berikut :
   a. Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Insan PTSI;
   b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
   c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat benturan kepentingan dan bagaimana menanganinya.

5. Penyiapan Serangkaian Tindakan untuk Menangani Benturan Kepentingan
   Untuk menangani Benturan Kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila setiap Insan PTSI berada dalam situasi Benturan Kepentingan. Penyiapan tindakan-tindakan tersebut diperlukan sebagai langkah lanjutan setelah Insan PTSI melaporkan situasi Benturan Kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidka menjamin bahwa Insan PTSI 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. Serangkaian tindakan yang dapat disiapkan sebagai langkal1 lanjutan dalam menangani Benturan Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah :
   a. Pengurangan kepentingan pribadi Insan PTSI dalam jabatannya;
   b. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan PTSI memiliki kepentingan;
   c. Membatasi akses Insan PTSI atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
   d. Mutasi Insan PTSI ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan;
   e. Mengalihtugaskan tugas dan tanggung jawab Insan PTSI yang bersangkutan;
   f. Pengunduran diri Insan PTSI dari jabatan yang menyebabkan Benturan Kepentingan;
   g. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan PTSI tersebut;
   h. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

D. FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen
   Manajemen wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dan benar dengan perusahaan, kepentingan masyarakat, kepentingan Insan PTSI dan berbagai faktor lain.
2. Partisipasi dan Keterlibatan Para Insan PTSI
   Implementasi kebijakan untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan para Insan PTSI. Para Insan PTSI harus sadar dan paham tentang isu Benturan Kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Benturan Kepentingan. Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan PTSI dapat dilakukan antara lain dengan:
   a. Mempublikasikan kebijakan Benturan Kepentingan;
   b. Secara berkala mengingatkan Insan PTSI 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 nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan Benturan Kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.
3. Perhatian Khusus Atas Hal Tertentu
   Perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang diinggap beresiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi Benturan Kepentingan.

mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

1. Perangkapan jabatan;
2. Hubungan afiliasi;
3. Gratifikasi;
4. Pekerjaan tambahan;
5. Informasi orang dalam;
6. Keterlibatan dalam pengadaan Barang/Jasa;
7. Tuntutan keluarga dan komunitas;
8. Kedudukan di organisasi-organisasi lain;
9. Kegiatan setelah masa jabatan.

4. Langkah-langkah Preventif

   Berbagai langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi Benturan Kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan Insan PTSI dalam pengambilan keputusan adalah :

   a. Agenda rapat yang akan diadakan perlu disampaikan kepada Insan PTSI sebelum pelaksanaan rapat agar dapat mengidentifikasi dan menangani situasi Benturan Kepentingan pada tahap awal;
   b. Adanya tata tertib rapat yang mengatur tata cara penarikan diri dari pengambilan keputusan rapat dimana Insan PTSI tersebut berada dalam situasi Benturan Kepentingan Benturan Kepentingan Benturan Kepentingan.

   Langkah-langkah preventif tersebut akan tumbuh dalam suatu budaya Perusahaan yang terbuka, dimana dimungkinkan pembahasan masalah-masalah Benturan Kepentingan secara bebas di antara para pekerja, wakil-wakil pekerja, dan pihak-pihak lain yang mempunyai perhatian pada masalah Benturan Kepentingan.

5. Penegakkan Kebijakan Benturan Kepentingan

   Penegakkan kebijakan Benturan Kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan efektif, maka perlu ada:

   a. Sanksi yang memadai;
   b. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran yang ada;
   c. Instrumen penanganan benturan kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

6. Pemantauan dan Evaluasi

   Kebijakan benturan kepentingan juga perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan lingkungan yang terus berubah. Bila perlu, kebijakan tersebut dapat diubah atau diseleraskan dengan kebutuhan pada saat itu.

E. PENCEGAHAN TERJADINYA SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Untuk menghindari Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan Insan PTSI:

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. kecuali yang telah diatur dalam Keputusan Direksi.

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, kecuali yang telah diatur dalam Keputusan Direksi tentang Gratifikasi;
6. Dilarang mengijinkan mitra kerja atau pihak lainnya memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan PTSI atau di luar Insan PTSI.
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 Kerja atau calon mitra kerja 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 Hak Kekayaan Intelektual (HKI) Perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau menghambat perkembangan Perusahaan.

F. BATASAN MENCEGAH TERJADINYA BENTURAN KEPENTINGAN

1. Insan PTSI yang menerima hadiah atau janji, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah atau janji tersebut diberikan untuk menggerakkan agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan jabatannya;
2. Insan PTSI yang menerima hadiah, padahal diketahui atau patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya;
3. Insan PTSI 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 PTSI:

1. Secara professional akan menghindari benturan kepentingan dalam bentuk apapun dan secara personal selalu mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi atau pihak lain;
2. Harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung benturan kepentingan;
3. Tidak melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;

4. Tidak menerima dan/atau memberikan hadiah/ manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya didalam perusahaan;
5. Tidak memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan untuk kepentingan diluar perusahaan;
6. Tidak memanfaatkan dan menggunakan hak cipta atau merek dagang perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau yang dapat menghambat perkembangan perusahaan;
7. Tidak melakukan investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lain yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung
8. Tidak memegang jabatan apaun pada perusahaan/institusi lain yang ingin dan/atau sedang melakukan hubungan bisnis dengan perusahaan maupun yang ingin dan/atau sedang berkompetisi dengan perusahaan;
9. Tidak memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakukan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban perusahaan
10. Tidak memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis, pemerintah dan/atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan;
11. Mengungkapkan dan/atau melaporkan setiap kepentingan dan/atau kegiatan-kegiatan diluar perusahaan kepada atasan langsung bagi pekerja perusahaan, kepada pemegang saham bagi dewan komisaris dan kepada pemegang saham dan dewan komisaris bagi direksi .

G. IMPLEMENTASI

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

1. Mencantumkan ketentuan larangan benturan kepentingan dalam setiap pengumuman dalam setiap proses pengadaan barang/jasa di perusahaan;
2. Menugaskan kepada Sekretariat Perusahaan di PTSI untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan adanya pedoman ini;
3. Menugaskan kepada fungsi pengadaan, pemasaran dan fungsi lainnya di lingkungan PTSI yang mempunyai hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk memberitahukan atau menyampaikan pedoman benturan kepentingan ini kepada seluruh pihak terkait dalam mata rantai suplai di lingkungan PTSI (penyedia barang/jasa, konsultan, auditor dan pelanggan serta stakeholder lainnya);
4. Memberikan informasi yang jelas kepada pihak manapun juga terkait dengan ketentuan yang terdapat dalam pedoman ini;
5. Satuan Pengawasan Intern memonitor pelaksanaan/implementasi isi pedoman ini dan memberikan laporan secara berkala setahun sekali kepada Direktur Utama mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini.

H. SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam pedoman penanganan benturan kepentingan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

PT SURVEYOR INDONESIA (Persero)

LAMPIRAN 2

FORMAT SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Kop Surat
Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama :
Jabatan :
NIK :
Unit Kerja :
Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi benturan kepentingan terkait dengan pelaksanaan tindakan:

Transaksi/Kegiatan :
Nilai Transaksi/Kegiatan :
Bentuk Benturan Kepentingan :
Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk ..... (sebutkan pilihan sikap terhadap penanganan Benturan Kepentingan di Kementerian BUMN, sesuai Bab III huruf A butir 1.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sesuai dengan prosedur operasional standar di lingkungan PT Surveyor Indonesia (Persero) dan peraturan perundang-undangan jika diperlukan.

Hormat saya,

Nama Jelas :
NIK :