

KEPUTUSAN DIREKSI PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA (PERSERO)
NOMOR : KD. 79 /KP.206/VTP-2020

TENTANG

PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN
PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA (PERSERO)

DIREKSI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menuju tata kelola perusahaan yang bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan;
 - b. bahwa pemahaman yang tidak seragam mengenai benturan kepentingan menimbulkan penafsiran yang beragam dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga perlu disusun pedoman penanganan benturan kepentingan;
 - c. Bahwa SK Direksi ini adalah sebagai SK Direksi Turunan dari SK Direksi No. KD. 74/VTP.007/VTP-2020 tanggal 1 Desember 2020 tentang Peraturan Perusahaan, yang telah diterapkan di lingkungan Perusahaan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero);
 - d. bahwa atas dasar hal tersebut diatas, perlu ditetapkan dengan 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);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4297);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4305);
7. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-311/MBU/12/2018 tanggal 27 Desember 2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Varuna Tirta Prakasya;
8. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU-AH.01.13-0022518 tanggal 14 Januari 2019 tentang Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan Perusahaan (Persero) PT. Varuna Tirta Prakasya.
9. Surat Keputusan Direksi No. KD.74/KP.007/VTP-2020 tanggal 1 Desember 2020 tentang Peraturan Perusahaan di Lingkungan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Di Lingkungan PT Varuna Tirta Prakasya (Persero)

Pasal 1

Ketentuan mengenai Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Direksi ini.

Pasal 2

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 menjadi kerangka acuan bagi pejabat dan karyawan di lingkungan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) untuk mengenal, mencegah dan mengatasi benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pasal 3

Atasan langsung pejabat dan/atau karyawan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.

Pasal 4

Keputusan Direksi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap pejabat dan karyawan di lingkungan PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) mengetahuinya, menjalankan Keputusan Direksi dan apabila dikemudian hari terdapat kesalahan atau perubahan atas keputusan ini dapat diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : JAKARTA
PADA TANGGAL : 2 DESEMBER 2020
PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA (PERSERO)
DIREKSI

MOCHAMAD YUSUF DANADIBRATA
DIREKTUR UTAMA

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth.:

1. Komisaris;
2. Direksi;
3. Para Kepala Satuan /Divisi;
4. Para GM Rasion I, II, II & IV;
5. Arsip.

3 ml
2 f

BAB I **PENDAHULUAN**

A. LATAR BELAKANG

1. Dalam rangka peningkatan nilai tambah PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero)/VTP dan pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* yang didukung efektivitas pelaksanaan tugas dan kewajiban pejabat dan karyawan di lingkungan VTP serta dalam rangka penciptaan lingkungan kerja yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, perlu dilakukan upaya pencegahan dan penanganan terhadap adanya atau potensi adanya benturan kepentingan dari pejabat atau karyawan di lingkungan VTP dalam pengambilan keputusan dan/atau pelaksanaan tugasnya.
2. Untuk itu diperlukan adanya suatu pedoman bagi seluruh pejabat dan karyawan di lingkungan VTP dalam penanganan terhadap adanya atau potensi adanya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing.
3. Penyusunan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan VTP mengacu antara lain pada Anggaran Dasar VTP, peraturan perundang-undangan yang menyangkut pelaksanaan pengelolaan BUMN, pencegahan dan pemberantasan korupsi, serta pelaksanaan GCG.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud
 - a. Menciptakan budaya kerja organisasi yang dapat mengenal, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi benturan kepentingan;
 - b. Meningkatkan pelayanan yang terbaik dan kompetensi secara terus menerus;
 - c. Meningkatkan integritas Karyawan;
 - d. Meningkatkan pelaksanaan perusahaan yang bersih dari segala penyimpangan dan kecurangan.
2. Tujuan

Untuk memberikan kerangka acuan bagi seluruh Karyawan yang berkenaan dengan Benturan Kepentingan di lingkungan VTP, sesuai dengan kaidah penyelenggaraan 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 Benturan Kepentingan dan mekanisme pelaporannya di lingkungan VTP.

D. PENGERTIAN

1. Karyawan pada PT Varuna Tirta Prakasya (Persero) yang selanjutnya disebut Karyawan adalah Karyawan Organik dan Karyawan Perjanjian Kerja di lingkungan VTP
2. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana Karyawan memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
3. Kepentingan Pribadi yaitu keinginan/kebutuhan seorang Karyawan mengenai hal yang bersifat pribadi

BAB II

BENTURAN KEPENTINGAN

A. BENTUK BENTURAN KEPENTINGAN

Bentuk Benturan Kepentingan adalah situasi yang menyebabkan Karyawan melakukan hal-hal berikut :

1. Menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya.
2. Menggunakan Barang Milik Negara dan jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
3. Menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan.
4. Memberikan akses khusus kepada pihak tertentu tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
5. Melakukan penilaian atas sesuatu hal, yang mana sesuatu hal tersebut merupakan hasil kerja dari Karyawan VTP yang bersangkutan.
6. Menyalahgunakan jabatan.
7. Menggunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
8. Menentukan sendiri besarnya gaji atau remunerasi dimana yang bersangkutan menduduki suatu jabatan di direktorat yang bersangkutan.
9. 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.
10. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya.

B. JENIS BENTURAN KEPENTINGAN

1. Kebijakan dari Karyawan VTP yang berpihak akibat pengaruh, hubungan dekat, ketergantungan, dan/atau pemberian gratifikasi.
2. Pemberian izin dan/atau persetujuan dari Karyawan VTP yang diskriminatif.
3. Pengangkatan Karyawan VTP berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi pengaruh dari Karyawan VTP lainnya atau pihak lainnya.
4. Pemilihan partner atau rekanan kerja oleh Karyawan VTP berdasarkan keputusan yang tidak profesional.
5. Menggunakan Barang Milik Perusahaan dan informasi rahasia perusahaan untuk Kepentingan Pribadi.

6. Melakukan pembinaan dan pengawasan tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi.
7. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur.
8. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
9. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.

C. SUMBER BENTURAN KEPENTINGAN

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Hubungan afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh Karyawan VTP dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
3. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, 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 Karyawan VTP yang disebabkan karena struktur dan budaya organisasi yang ada.
5. Kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan seorang Karyawan VTP mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

7
x
nd
nd

BAB III

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. PRINSIP DASAR

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, Karyawan VTP harus mendasarkan pada:
 - a. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan *standard operating procedure* (SOP) 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 Karyawan VTP:
 - a. Harus mengungkapkan kejadian/keadaan benturan kepentingan yang dialami/diketahui;
 - b. Tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Karyawan VTP 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, Karyawan VTP bersikap/berperilaku/bertindak menghindarkan diri dan benturan kepentingan, dengan tidak:

1. Mengkaitkan nama VTP dengan BUMN/mitra kerja/pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra VTP;
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas perusahaan dan barang milik 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/finansil lainnya;
4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia VTP untuk kepentingan pribadi/pihak lain;
5. Meminjam uang kepada pihak BUMN/mitra kerja atau karyawan di lingkungan BUMN/mitra kerja yang melanggar ketentuan atau kewajiban;
6. Menerima gratifikasi yang dianggap suap sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-05/MBU/2014 Tentang Program Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian BUMN.

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

1. Apabila seorang Karyawan VTP 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 Form-1.
2. Dalam hal Karyawan VTP berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian Atasan Langsung dan/atau Satuan Pengawasan Intern/SPI memiliki potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian Atasan Langsung dan/atau SPI.
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 Karyawan VTP memiliki kepentingan;
 - b. Membatasi akses Karyawan VTP atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
 - c. Mutasi Karyawan VTP ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
 - d. Mengalihkan tugas dan tanggungjawab Karyawan VTP yang bersangkutan;
 - e. Mengintensifkan pengawasan terhadap Karyawan VTP tersebut;
 - f. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.
4. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut hasil pemeriksaan terjadinya benturan kepentingan dilaksanakan oleh SPI.

D. UPAYA YANG DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Komitmen dan Keteladanan

Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh Karyawan VTP dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan, kepentingan karyawan dan berbagai faktor lain. Karyawan VTP harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Karyawan VTP lainya dan bagi *stakeholder* 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 pribadi dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan VTP;
- 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.

3. Area Potensi Rawan Korupsi

Setiap Pegawai Karyawan VTP harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada butir 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 Barang Milik Negara;
- 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 BUMN pada anak perusahaan dan perusahaan patungan;
- g. Proses persetujuan RUPS RKAP BUMN;
- h. Proses persetujuan RUPS Laporan Tahunan BUMN;
- i. Proses pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
- j. Proses privatisasi dan restrukturisasi BUMN.

4. Menghindari Situasi Benturan Kepentingan

Pelaksanaan tugas dan fungsi di VTP agar selalu mengikuti kaidah penyelenggaraan perusahaan yang baik (*good corporate governance*), oleh karena itu seluruh Karyawan VTP yang karena tugas dan fungsinya terlibat

dalam proses penyelenggaraan pada bidang atau area potensi rawan korupsi (sebagaimana dimaksud pada butir 3) harus memperhatikan agar menghindari dan memproteksi diri dari tindakan koruptif.

Karyawan VTP dapat lebih awal menghindari terjadinya benturan kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri (*recusal*) dari pengambilan keputusan secara *ad hoc*.

5. Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan kebijakan penanganan benturan kepentingan dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk menjaga agar tetap efektif dan relevan dengan tata perusahaan yang terus berubah

BAB IV
SANKSI ATAS PELANGGARAN

A. PELAPORAN ATAS DUGAAN BENTURAN KEPENTINGAN

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

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

B. SANKSI

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

DITETAPKAN DI : JAKARTA
PADA TANGGAL : 2 DESEMBER 2020
PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA (PERSERO)
DIREKSI



MOCHAMAD YUSUF DANADIBRATA
DIREKTUR UTAMA

Lampiran I

SK Direksi No : KD.79/KP.206/VTP-2020

Tanggal : 2 Desember 2020

PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA (PERSERO)

Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama :
- Jabatan :
- Pangkat, Golongan :
- 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 PT Varuna Tirta Prakasya (Persero), sesuai Bab III huruf C butir 3).

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sesuai dengan prosedur operasional standar di lingkungan VTP dan peraturan perundang-undangan jika diperlukan.

Hormat saya,

(.....)

NRP.