



**PEDOMAN**  
**KONFLIK KEPENTINGAN/*CONFLICT OF INTERSET* (COI)**

**No. 003/M00000/2017-S0**

**Revisi Ke-0**

**PERTAMINA**  
**COMPLIANCE**  
**LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE**

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 1 dari 15

## BAB I UMUM

Dalam kegiatan bisnis perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari hubungan dan interaksi antara para pihak baik internal maupun eksternal yang saling menjalin kerja sama yang harmonis, serasi dan berkesinambungan dengan tidak melupakan etika dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Terkait dengan hubungan bisnis, maka hal yang sering terjadi dalam praktek kegiatan kerja sehari-hari selalu muncul dan tidak terhindarkan adalah adanya Konflik Kepentingan dari satu pihak kepada pihak yang lainnya. Oleh sebab itu untuk menjaga hubungan bisnis dengan para pelanggan, maka perlu diatur hal-hal yang terkait dengan Konflik Kepentingan dan tatacara/mekanisme pelaporannya di lingkungan Pertamina. Hal ini penting untuk dibudayakan di lingkungan Pertamina sebagai suatu proses pembelajaran bagi Insan Pertamina untuk mewujudkan Insan Pertamina yang mempunyai harkat, martabat dan citra yang tinggi dalam hubungan bisnis dengan para pelanggannya.

### A. TUJUAN

Tujuan dari penyusunan pedoman ini adalah untuk memberikan arah dan acuan bagi seluruh Insan Pertamina yang berkenaan dengan Konflik Kepentingan atau *Conflict of Interest (CoI)* di lingkungan Pertamina, agar sesuai dengan asas *Good Corporate Governance (GCG)*, sehingga dapat mendorong terlaksananya etika bisnis yang tinggi dan mencegah kecurangan serta penyimpangan perilaku lainnya.

### B. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman ini adalah mengatur hal-hal yang terkait dengan etika dalam Konflik Kepentingan atau *Conflict of Interest (CoI)* dan mekanisme pelaporannya di lingkungan Pertamina.

### C. PENGERTIAN

1. **Atasan Langsung** adalah pimpinan langsung dari Insan Pertamina minimal setingkat Manajer di Kantor Pusat, Kepala Bagian (atau setara) level III di Unit Operasi sampai dengan Dewan Komisaris Utama, Direktur Utama.
2. **Chief Compliance Officer (CCO)** adalah pejabat yang ditunjuk oleh Direktur Utama yang bertanggungjawab atas program kepatuhan perusahaan dan memastikan bahwa Dewan Komisaris, Direksi, Manajemen dan pekerja mematuhi peraturan dan ketentuan baik pemerintah, perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku serta perilaku organisasi sesuai dengan Pedoman Perilaku & Etika Bisnis (*Code of Conduct*) perusahaan.

FUNGSI : COMPLIANCE - LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 03 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017 HALAMAN : 2 dari 15

3. **Code of Conduct (CoC) Pertamina** adalah pedoman yang menjelaskan perilaku dan etika bisnis Insan Pertamina untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.
4. **Code of Corporate Governance (CoCG) Pertamina** adalah pedoman yang menjelaskan struktur dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka waktu panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya.
5. **Fungsi Compliance** adalah organ dibawah Legal Counsel & Compliance yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan, pembinaan, penerapan dan penegakan praktek-praktek *Good Corporate Governance (GCG)*.
6. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para shareholders khususnya, dan stakeholders pada umumnya. Tentu saja hal ini dimaksudkan pengaturan kewenangan Direktur, Manajer, Pemegang Saham, dan pihak lain yang berhubungan dengan perkembangan perusahaan di lingkungan tertentu.
7. **Hadiah/Cinderamata** adalah obyek dari penerimaan, pemberian, dan permintaan dalam arti luas, yakni meliputi penerimaan/pemberian/permintaan uang/setara uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Hadiah/cinderamata tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
8. **Hiburan (Entertainment)** adalah segala sesuatu baik yang berbentuk kata-kata, tempat, benda, perilaku yang dapat menjadi penghibur dan menyenangkan hati. Pada umumnya hiburan dapat berupa undangan makan, musik, film, opera, drama, ataupun berupa permainan bahkan olahraga dan berwisata.
9. **Insan Pertamina** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama Pertamina serta personil yang bekerja di lingkungan Pertamina termasuk anggota keluarganya (keluarga inti yang terdiri dari: bapak, ibu dan anak).
10. **Konflik Kepentingan** adalah situasi dimana seorang Insan Pertamina yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 3 dari 15

11. **Pelapor** adalah Insan Pertamina baik sebagai Dewan Komisaris, Direksi dan pekerja yang bekerja untuk dan atas nama Pertamina serta personil yang bekerja di lingkungan Pertamina.
12. **Pendapat PIHAK INDEPENDEN** adalah pendapat dari pihak diluar organisasi perseroan yang ditunjuk oleh perseroan untuk memberikan pendapat penilaian independen maupun pendapat hukum atas rencana transaksi yang akan dimintakan persetujuan Pemegang Saham pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB).
13. **Pimpinan Tertinggi setempat** adalah pejabat minimal setingkat General Manager di Unit Operasi, *Vice President (VP)/setara, Senior Vice President/setara*, sampai dengan Direktur Utama atau Dewan Komisaris, sesuai dengan jabatan Insan Pertamina yang bersangkutan.  
  
Pimpinan tertinggi setempat wajib menunjuk seorang pejabat satu tingkat dibawahnya yang bertanggungjawab untuk menerima, mengelola dan membuat laporan gratifikasi.
14. **Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)** adalah organ perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar.

#### D. REFERENSI

1. Undang-Undang No.31 tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Undang-Undang No.19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
3. Undang-Undang No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
4. Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara, Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia
5. Peraturan Menteri BUMN No.PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
6. *Code of Corporate Governance (CoCG)* Pertamina.
7. Pedoman Perilak & Etika Bisnis (*Code of Conduct*) Pertamina.

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 4 dari 15

## BAB II KONFLIK KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

### A. PRINSIP DASAR

#### 1. Konflik Kepentingan Pribadi, keluarga dan atau Golongan

Semua Insan Pertamina diluar anggota keluarganya (Keluarga Inti) yang karena jabatannya, apabila menemui potensi atau kondisi/situasi Konflik Kepentingan **DILARANG** meneruskan kegiatan/melaksanakan kewajiban atas jabatannya.

**Dalam pelaksanaan potensi atau kondisi/situasi Konflik Kepentingan, Insan Pertamina:**

- 1) **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
- 2) **Dilarang** menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam perusahaan dari mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja;
- 3) **Dilarang** menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 4) **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada sekelompok Insan Pertamina dan/atau di luar Insan Pertamina;
- 5) **Dilarang** menerima *refund* dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi Konflik Kepentingan;
- 6) **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan.
- 7) **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan untuk kepentingan diluar perusahaan;
- 8) **Dilarang** terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra atau calon mitra lainnya.

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 5 dari 15

- 9) **Dilarang** bagi Insan Pertamina baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
- 10) Membuat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

Insan Pertamina apabila menemui kondisi Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pedoman ini wajib **MEMBUAT SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN** terhadap kondisi tersebut dengan memberikan penjelasan terhadap kebijakan dan aturan ini kepada Atasan langsung ataupun Pimpinan tertinggi setempat dan pihak ketiga dan apabila diperlukan dapat menyampaikan aturan ini kepada pihak ketiga sebagai bagian dari sosialisasi aturan ini.

## 2. Mengutamakan Kepentingan Publik

- 1) Setiap Insan Pertamina harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
- 2) Dalam pengambilan keputusan, setiap Insan Pertamina harus memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga
- 3) Setiap Insan Pertamina tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat Konflik Kepentingan, maka Insan Pertamina tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya
- 4) Setiap Insan Pertamina harus menghindari diri tindakan pribadi yang diuntungkan oleh 'inside information' atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum;
- 5) Setiap Insan Pertamina tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Setiap Insan Pertamina juga tidak boleh mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang pernah dipegangnya, termasuk mendapatkan informasi tertentu dalam jabatan tersebut pada saat pejabat yang bersangkutan tidak lagi duduk dalam jabatan tersebut.

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 0003 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 6 dari 15

### 3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan

- 1) Setiap Insan Pertamina harus bersifat terbuka atas pekerjaan yang dilakukannya. Kewajiban ini tidak sekedar terbatas pada mengikuti undang-undang dan peraturan tetapi juga harus mentaati nilai-nilai bebas kepentingan, tidak berpihak, dan memiliki integritas.
- 2) Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan Pertamina yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai
- 3) Setiap Insan Pertamina harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya Konflik Kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan perusahaan;
- 4) Setiap Insan Pertamina harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi Konflik Kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada;

### 4. Mendorong Tanggung-jawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

- 1) Setiap Insan Pertamina harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan Pertamina lainnya dan bagi masyarakat
- 2) Setiap Insan Pertamina harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan setiap Insan Pertamina sehingga dapat menghindari terjadinya Konflik Kepentingan yang merugikan kepentingan perusahaan apabila terjadi Konflik Kepentingan
- 3) Setiap Insan Pertamina harus bertanggungjawab untuk menyelesaikan Konflik Kepentingan yang terjadi
- 4) Setiap Insan Pertamina harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan.

### 5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran terhadap Konflik Kepentingan

- 1) Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan Konflik Kepentingan secara efektif;
- 2) Terciptanya iklim yang mendorong setiap Insan Pertamina untuk mengungkapkan dan membahas Konflik Kepentingan yang terjadi;
- 3) Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus;
- 4) Terlaksananya pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan kode etik

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 7 dari 15

## 6. Konflik Kepentingan Perusahaan

Beberapa bentuk konflik kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Insan Pertamina antara lain adalah :

- 1) Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- 2) Situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- 3) Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- 4) Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung/tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- 5) Situasi dimana Insan Pertamina memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- 6) Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti 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) *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan);
- 10) Situasi dimana Insan Pertamina menentukan sendiri besarnya gaji/renumerasi;
- 11) *Moonlighting* atau *outside employment* (bekerja lain diluar pekerjaan pokoknya);
- 12) Situasi untuk memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

### Sumber penyebab Konflik Kepentingan antara lain ;

- 1) Kekuasaan dan kewenangan Insan Pertamina;
- 2) Perangkapan jabatan, yaitu Insan Pertamina menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara professional, independen dan akuntabel;



FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017 HALAMAN : 8 dari 15

- 3) Hubungan Afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan Pertamina dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemananan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- 4) Gratifikasi yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan Cuma-Cuma dan fasilitas lainnya;
- 5) Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan Pertamina yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya perusahaan yang ada;
- 6) Kepentingan pribadi (*vested interested*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan Pertamina mengenai sesuatu hal yang bersifat pribadi.

**Untuk mencegah potensi Konflik Kepentingan** di perseroan termasuk anak perusahaan dan perusahaan afiliasinya dalam melaksanakan operasional, sehubungan dengan rencana transaksi, **perusahaan harus**:

- a. Menunjuk pihak-pihak independen untuk melakukan penilaian yang independen atas rencana transaksi yang akan dimintakan persetujuan Pemegang Saham Perseroan pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa. Pendapat tersebut dimaksud adalah Pendapat Penilai Independen atas kelayakan dan kewajaran nilai rencana transaksi bagi pemegang saham.
- b. Pendapat Konsultan Hukum Independen yang memberikan pendapat hukum (*legal opinion*) atas transaksi jasa-jasa sebagaimana diuraikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Dalam pelaksanaannya, setiap Insan Pertamina:

- a. **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
- b. **Dilarang** memberi hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan perusahaan kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud untuk menyuap dan atau memberikan keistimewaan yang tidak seharusnya diterima oleh perusahaan termasuk memberi barang/parcel/ uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- c. **Dilarang** menerima hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan perusahaan dari pegawai negeri, departemen, aparat

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017 HALAMAN : 9 dari 15

pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud untuk menyuap dan atau memberikan keistimewaan yang tidak seharusnya diterima oleh yang bersangkutan termasuk menerima barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;

- d. **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud perusahaan mendapat suatu keistimewaan yang seharusnya tidak didapatkan oleh perusahaan secara berlebihan;
- e. **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau kelompok;
- f. **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan lain, pihak ketiga ataupun perusahaan pesaing yang dilakukan diluar yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku untuk kepentingan perusahaan.

## B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

### 1. Penyusunan Kerangka Kebijakan

Dalam penyusunan kerangka kebijakan penanganan Konflik Kepentingan, terdapat beberapa aspek pokok yang saling terkait dan perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Pendefinisian Konflik Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas perusahaan dan individu
- 2) Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan Konflik Kepentingan
- 3) Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Konflik Kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan Konflik Kepentingan
- 4) Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan Konflik Kepentingan
- 5) Keterlibatan para *stakeholder* dalam penanganan Konflik Kepentingan
- 6) Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Konflik Kepentingan
- 7) Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi diatas

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0
	BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017
	HALAMAN : 10 dari 15

## 2. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan

Pada tahapan ini akan dilakukan identifikasi terhadap situasi yang termasuk dalam kategori Konflik Kepentingan. Dalam hal ini diperlukan penjabaran yang jelas mengenai situasi dan hubungan afiliasi yang menimbulkan Konflik Kepentingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing fungsi yang bersangkutan. Identifikasi tentang situasi Konflik Kepentingan harus konsisten dengan ide dasar bahwa ada berbagai situasi dimana kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan Pertamina dapat menimbulkan Konflik Kepentingan

## 3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan

Kebijakan Konflik Kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

1. Penyusunan kode etik;
2. Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi Konflik Kepentingan;
3. Dukungan **Fungsi Compliance** dalam bentuk:
  - a. Dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui
  - b. Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar Fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan menangani Konflik Kepentingan
4. Deklarasi Konflik 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 Pertamina
  - b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal
  - c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat Konflik Kepentingan dan bagaimana menanganinya

## 4. Penyiapan Serangkaian Tindakan untuk Menangani Konflik Kepentingan

Untuk menangani Konflik Kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila setiap Insan Pertamina berada dalam situasi Konflik Kepentingan.

Penyiapan tindakan-tindakan tersebut diperlukan sebagai langkah lanjutan setelah Insan Pertamina melaporkan situasi Konflik Kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidak menjamin bahwa

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003 /M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 11 dari 15

Insan Pertamina tersebut telah keluar dari situasi Konflik Kepentingan. Selain itu penyiapan tindakan ini juga diperlukan pada saat Konflik Kepentingan telah terjadi walaupun tanpa adanya pelaporan dari yang bersangkutan.

Serangkaian tindakan yang dapat disiapkan sebagai langkah lanjutan dalam menangani Konflik Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:

- 1) Pengurangan kepentingan pribadi Insan Pertamina dalam jabatannya;
- 2) Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Pertamina memiliki kepentingan;
- 3) Membatasi akses Insan Pertamina atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
- 4) Mutasi Insan Pertamina ke jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan;
- 5) Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab Insan Pertamina yang bersangkutan;
- 6) Pengunduran diri Insan Pertamina dari jabatan yang menyebabkan Konflik Kepentingan;
- 7) Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Pertamina tersebut;
- 8) Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya

### **C. FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN**

#### **1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen**

Manajemen wajib mempergunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan, kepentingan masyarakat, kepentingan Insan Pertamina dan berbagai faktor lain.

#### **2. Partisipasi dan Keterlibatan Para Insan Pertamina**

Implementasi kebijakan untuk mencegah Konflik Kepentingan membutuhkan keterlibatan para Insan Pertamina. Para Insan Pertamina harus sadar dan paham tentang isu Konflik Kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Konflik Kepentingan

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan Insan Pertamina dapat dilakukan antara lain dengan:

- 1) Mempublikasikan kebijakan Konflik Kepentingan
- 2) Secara berkala mengingatkan Insan Pertamina adanya kebijakan Konflik Kepentingan
- 3) Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui
- 4) Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani Konflik Kepentingan

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0
	BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017
	HALAMAN : 12 dari 15

- 5) Memberi bantuan konsultasi dan nasihat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan Konflik Kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan

### 3. Perhatian Khusus atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi Konflik Kepentingan. Hal-hal yang perlu 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 dan jasa
- 7) Tuntutan keluarga dan komunitas
- 8) Kedudukan di organisasi-organisasi lain
- 9) Kegiatan setelah selesai masa jabatan

### 4. Langkah-langkah Preventif

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

- 1) Agenda rapat yang akan diadakan perlu disampaikan kepada Insan Pertamina sebelum pelaksanaan rapat agar dapat mengidentifikasi dan menangani situasi Konflik Kepentingan pada tahap awal
- 2) Adanya tata tertib rapat yang mengatur tata cara penarikan diri dari pengambilan keputusan rapat dimana Insan Pertamina tersebut berada didalam situasi Konflik Kepentingan.

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

### 5. Penegakkan Kebijakan Konflik Kepentingan

Penegakkan kebijakan Konflik Kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif maka perlu ada:

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0 REVISI KE : 0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	BERLAKU TMT : 16 Agustus 2017 HALAMAN : 13 dari 15

- 1) Sanksi yang memadai
- 2) Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada
- 3) Instrumen penanganan Konflik Kepentingan yang secara berkala diperbaharui

**6. Pemantauan dan Evaluasi**

Kebijakan Konflik 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 diselaraskan/disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu.

**D. BATASAN MENCEGAH TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST)**

1. Insan Pertamina 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 kewajibannya;
2. Insan Pertamina 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 Pertamina 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 Konflik Kepentingan tersebut, maka setiap Insan Pertamina:**

1. Secara profesional setiap insan perusahaan akan menghindari Konflik 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 Konflik Kepentingan;
3. Tidak melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
4. Tidak menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam perusahaan;

FUNGSI : COMPLIANCE – LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0 BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017 HALAMAN : 14 dari 15

5. Tidak memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan untuk kepentingan di luar perusahaan;
6. Tidak memanfaatkan dan menggunakan hak cipta atau merek dagang perusahaan yang dapat merugikan kepentingan atau 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 apapun 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 perlakuan 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 di luar perusahaan yaitu kepada atasan langsung bagi pekerja perusahaan, kepada pemegang saham bagi Dewan Komisaris dan kepada Pemegang Saham dan Dewan Komisaris bagi Direksi.

## E. IMPLEMENTASI

Dalam rangka menjamin bahwa Pedoman ini dapat diketahui oleh seluruh pekerja Pertamina dan seluruh pihak ketiga yang berhubungan dengan Pertamina, agar seluruh pihak-pihak yang terkait di lingkungan Pertamina untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencantumkan ketentuan larangan Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) dalam setiap pengumuman dalam proses pengadaan barang/jasa di perusahaan.
2. Menugaskan kepada Fungsi *Compliance* dan Fungsi Humas di Unit Operasi Pertamina untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan adanya pedoman ini.
3. Menugaskan kepada Fungsi Pengadaan, Fungsi Penjualan dan fungsi lain di lingkungan Pertamina yang memiliki hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk melakukan penyampaian Pedoman Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) ini kepada seluruh pihak terkait dalam mata rantai supply di

FUNGSI : COMPLIANCE - LEGAL COUNSEL & COMPLIANCE	NOMOR : 003/M00000/2017-S0
JUDUL : KONFLIK KEPENTINGAN/CONFLICT OF INTEREST (COI)	REVISI KE : 0
	BERLAKU TMT: 16 Agustus 2017
	HALAMAN : 15 dari 15

lingkungan Pertamina (Penyedia Barang/Jasa, Agen, Distributor, Konsultan, Auditor/Assessor dan Pelanggan serta Stakeholder lainnya).

4. Memberikan informasi yang jelas kepada pihak manapun juga terkait dengan ketentuan yang terdapat dalam pedoman ini.
5. *Chief Compliance Officer* memonitor pelaksanaan/implementasi isi pedoman ini dan memberikan laporan secara berkala ( minimal 6 bulan sekali) kepada Direktur Utama mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini.


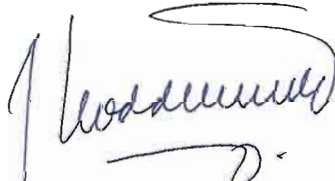

**F. PROSES PELAPORAN**

Insan Pertamina atau pihak ketiga yang mengetahui adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang terdapat pada pedoman ini, agar segera melaporkan pelanggaran dimaksud sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan atau **melaporkan melalui saluran *Whistle Blowing System (WBS)***.

Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh Insan Pertamina maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaannya.

**G. SANKSI ATAS PELANGGARAN**

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) ini akan dikenakan sanksi yang berlaku di perusahaan yang masuk dalam kategori sebagai suatu bentuk **pelanggaran berat**.

Disiapkan oleh:		Disetujui oleh:
Compliance Ethics & Fraud Manager	VP Compliance,	Chief Legal Counsel & Compliance,
		
<b>Irfan Setiadi</b>	<b>D. Yodi Priyatna</b>	<b>Genades Panjaitan</b>
Tgl: 16/8/2017	Tgl: 16/8/2017	Tgl: 16/8-17