

**PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS / CODE OF CONDUCT
(COC)**
**PEDOMAN KONFLIK KEPENTINGAN / *CONFLICT OF INTEREST*
(COI)**

PESAN DIREKSI

Insan PDSI dalam menghadapi dinamika dan persaingan bisnis global yang semakin tajam saat ini, maka diperlukan strategi khusus untuk menghadapi tantangan tersebut. Komitmen dalam menerapkan visi, misi dan nilai – nilai Perusahaan akan menjadi identitas yang kuat dan unsur pembeda bagi PDSI, yang mana hal tersebut akan menjadikan PDSI lebih menonjol dibandingkan perusahaan-perusahaan lainnya (baik di dalam negeri maupun luar negeri) yang memiliki kegiatan bisnis sejenis dengan PDSI.

Integritas merupakan salah satu unsur pembeda tersebut dan menjadi poin penting bagi kelangsungan bisnis PDSI.

Untuk membangun integritas yang diharapkan akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam diri setiap Insan PDSI, maka diperlukan komitmen dari setiap Insan PDSI. Penerapan nilai – nilai Perusahaan merupakan salah satu bentuk integritas dalam menjalankan bisnis Perusahaan yang sesuai prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Untuk menerapkan nilai – nilai tersebut diperlukan pedoman yang dapat dijadikan panduan dalam perilaku dan etika bisnis Perusahaan.

Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct / CoC*), Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest / Col*) serta Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance / COCG*) adalah panduan bagi setiap Insan PDSI dalam berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Perusahaan, yang disusun berdasarkan Nilai dan Prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) serta Tata Nilai Perusahaan (*Corporate Values*) yaitu *Clean, Competitive, Confident, Customer Focused, Commercial* dan *Capable*.

Berkaitan dengan hal tersebut, Direksi meminta kepada seluruh Insan PDSI agar membaca, memahami, dan mempraktikkan seluruh Pedoman tersebut dengan sungguh – sungguh dan mengimplementasikannya tidak hanya selama waktu bekerja di Perusahaan akan tetapi juga dalam kehidupan sehari – hari.

Insan PDSI diharapkan mampu menjadi panutan (*role model*), baik di lingkungan kerja maupun lingkungan tempat tinggal nya masing – masing.

Dengan adanya komitmen dan kepatuhan seluruh Insan PDSI terhadap seluruh Pedoman tersebut ini akan memberikan kontribusi bagi pencapaian visi PDSI menjadi pemimpin di kawasan regional dalam pemboran dan *well services* dengan standar kelas dunia.

**PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS /
CODE OF CONDUCT (COC)**

NO. /PDSI...../2019
Revisi Ke – 0

**PT PERTAMINA DRILLING SERVICES INDONESIA
COMPLIANCE & GCG – FUNGSI LEGAL & COMPLIANCE**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tujuan.....	1
B. Ruang Lingkup	1
C. Pengertian.....	1
D. Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan.....	3
E. Pihak yang Wajib Mematuhi Pedoman Perilaku & Etika Bisnis (<i>Code of Conduct</i>) PDSI.....	4
F. Tanggung Jawab Sebagai Pekerja.....	4
G. Tanggung Jawab Sebagai Pimpinan.....	5
H. Referensi.....	5
 BAB II OPERASIONAL YANG MEMENUHI KESEHATAN (<i>HEALTH</i>), KESELAMATAN (<i>SAFETY</i>), KEAMANAN (<i>SECURITY</i>) DAN LINGKUNGAN (<i>ENVIRONMENT</i>)	6
 Komitmen <i>Healthy, Safety, Security dan Environment</i>	6
 BAB III SUMBER DAYA MANUSIA.....	7
A. Integritas Dalam Bekerja.....	7
B. Sikap Kerja Profesional.....	7
C. Kesempatan Karier Yang Sama.....	9
D. Menghindari Diskriminasi.....	9
 BAB IV KOMITMEN TERHADAP MITRA KERJA DAN PELANGGAN.....	10
A. Persaingan Usaha Yang Sehat.....	10
B. Hadiah, Jamuan Makan Dan Hiburan.....	10
C. Tindak Pidana Pencucian Uang.....	11
D. Komitmen Terhadap Pelanggan.....	11
 BAB V KOMITMEN PERUSAHAAN.....	12
A. Komitmen Terhadap Pemegang Saham.....	12
B. Komitmen Terhadap <i>Stakeholder</i> (Pemangku Kepentingan).....	12
C. Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan.....	12
D. Aktivitas Politik Dan Organisasi Profesi.....	13
E. Keterbukaan Informasi Publik.....	13
 BAB VI PERLINDUNGAN TERHADAP ASET PERUSAHAAN.....	14
A. Melindungi Aset Perusahaan.....	14
B. Kerahasiaan Data Dan Informasi.....	14
C. Hak Atas Kekayaan Intelektual.....	14
D. Saluran Pelaporan Penyimpangan.....	15

BAB I

PENDAHULUAN

Perilaku dan etika bisnis perusahaan merupakan hal yang penting dalam persaingan bisnis yang akan menjadi unsur pembeda dan membuat perusahaan menonjol dibandingkan perusahaan lainnya. Integritas merupakan salah satu unsur pembeda tersebut dan menjadi poin penting bagi kelangsungan bisnis Perusahaan.

Untuk membangun integritas dengan harapan bahwa integritas akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam diri setiap Insan PDSI, diperlukan komitmen dari setiap Insan PDSI. Untuk mendukung komitmen tersebut, diperlukan suatu panduan yang akan menjadi acuan dalam berperilaku. Salah satu panduan tersebut adalah Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* (COC) yang disusun berdasarkan nilai dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) serta Tata Nilai Perusahaan (*Clean, Competitive, Confident, Customer Focused, Commercial, dan Capable*).

A. TUJUAN

Tujuan dari penyusunan pedoman ini adalah memberikan panduan bagi seluruh Insan PDSI dan Anak Perusahaan PDSI untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Perusahaan berdasarkan nilai prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Hal tersebut dalam rangka membangun integritas dan mendukung pencapaian visi dan misi Perusahaan.

B. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman ini adalah mengenai hal-hal yang terkait dengan tata perilaku dan etika bisnis di lingkungan Perusahaan dan Anak Perusahaan.

C. PENGERTIAN

1. **Anak Perusahaan** adalah perusahaan yang :
 - a. Lebih dari 50% sahamnya dimiliki oleh PDSI.
 - b. Lebih dari 50% suara dalam RUPS - nya dimiliki oleh PDSI.
 - c. Jalannya Perusahaan, pengangkatan, pemberhentian Direksi dan Dewan Komisaris dikendalikan oleh PDSI.
2. **Aset** adalah semua aktiva milik Perusahaan termasuk namun tidak terbatas pada yang bergerak maupun tidak bergerak, berwujud maupun tidak berwujud.

3. **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 yang dikeluarkan oleh pemerintah, perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku.
4. **Code of Conduct (CoC)** PDSI adalah pedoman yang menjelaskan perilaku dan etika bisnis Insan PDSI untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.
5. **Fungsi Compliance** adalah fungsi 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. Hal tersebut terkait dengan pengaturan kewenangan Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Direksi, pejabat berwenang, dan pihak lain yang berhubungan dengan pengelolaan perusahaan.
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 PDSI** adalah Dewan Komisaris, Direksi, dan Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama PDSI atau di lingkungan PDSI serta personil yang bekerja di lingkungan PDSI.
10. **Perusahaan atau PDSI** adalah PT Pertamina Drilling Services Indonesia.

D. VISI, MISI DAN TATA NILAI PERUSAHAAN

Pelaksanaan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct / CoC*), Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest/ Col*) serta Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance / COCG*) oleh setiap Insan PDSI diharapkan dapat menjadi katalisator dalam mewujudkan Visi dan Misi PDSI :

1. VISI

Menjadi pemimpin di kawasan regional dalam bidang pengeboran dan *well services* dengan standar kelas dunia.

2. MISI

Memberikan solusi terpadu berkualitas tinggi pada Pengeboran, *Workovers* dan *Well Services*, dengan memaksimalkan nilai tambah bagi pelanggan, Pemegang Saham, pekerja dan Pemangku Kepentingan Lainnya.

3. TATA NILAI PERUSAHAAN

Budaya PDSI dibangun melalui Tata Nilai Perusahaan yang merupakan nilai-nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap Insan PDSI. Insan PDSI yang bertindak mewakili Perusahaan harus memastikan dirinya berperilaku sesuai dengan Tata Nilai Perusahaan ini, yaitu sebagai berikut :

- **Clean**

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas, serta berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

- **Competitive**

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

- **Confident**

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN dan membangun kebanggaan bangsa.

- **Customer Focused**

Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

- **Commercial**

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial dan mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

- **Capable**

Dikelola oleh pemimpin dan pekerja profesional yang memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

E. PIHAK YANG WAJIB MEMATUHI PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA BISNIS (CODE OF CONDUCT) PDSI

Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI ini menjadi panduan bagi :

1. Insan PDSI, yaitu Direksi, Dewan Komisaris, pekerja waktu tertentu, pekerja waktu tidak tertentu, dan tenaga kerja jasa penunjang yang bekerja di lingkungan PDSI.
2. Pihak eksternal yang bertindak untuk dan atas nama PDSI.
3. Anak Perusahaan dan struktur perusahaan di bawahnya, yaitu badan hukum/ usaha lain yang dikendalikan oleh PDSI, baik secara langsung maupun tidak langsung; dan
4. Mitra Kerja yang bekerja sama dengan PDSI.

Sebuah organisasi hanya dapat mencapai visinya melalui komitmen segenap insan dan dengan kerja sama yang solid serta kontribusi yang optimal dari seluruh anggota organisasinya. Demikian pula bagi PDSI, kepatuhan dan komitmen setiap Insan PDSI terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) ini memberikan kontribusi bagi pencapaian visi PDSI menjadi pemimpin di kawasan regional dalam bidang pemboran dan *well services* dengan standar kelas dunia.

F. TANGGUNG JAWAB SEBAGAI PEKERJA

1. Membaca, memahami, dan mengimplementasikan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI ini.
2. Mengisi pernyataan kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI setiap tahunnya melalui *Compliance Online System*.
3. Melaporkan setiap tindakan yang tidak sesuai dengan hukum dan ketentuan Perusahaan lainnya.

G. TANGGUNG JAWAB SEBAGAI PIMPINAN

1. Membaca, memahami, dan mengimplementasikan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI ini.
2. Mengisi pernyataan kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI setiap tahunnya melalui *Compliance Online System*.
3. Melaporkan setiap tindakan yang tidak sesuai dengan hukum dan ketentuan Perusahaan lainnya.
4. Menjadi panutan bagi pekerja di lingkungannya.
5. Memberikan perlindungan bagi pekerja yang melakukan pelaporan.

H. REFERENSI

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Undang-Undang No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang
3. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
4. Peraturan Menteri BUMN No. 1 Tahun 2011 Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara
5. Pedoman Tata Kelola Perusahaan/*Code of Corporate Governance (CoCG)* PDSI.
6. Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis/*Code of Conduct* PT Pertamina (Persero).

BAB II

OPERASIONAL YANG MEMENUHI KESEHATAN (*HEALTH*), KESELAMATAN (*SAFETY*), KEAMANAN (*SECURITY*), DAN LINGKUNGAN (*ENVIROMENT*)

KOMITMEN *HEALTH, SAFETY, SECURITY, DAN ENVIROMENT*

PDSI berkomitmen untuk melaksanakan kegiatan operasi yang sehat, aman, nyaman, dan berwawasan lingkungan dengan menerapkan standar tinggi terhadap aspek kesehatan kerja, keselamatan, keamanan, dan lindungan lingkungan untuk meminimalkan risiko dengan cara mencegah terjadinya kelalaian kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran dan gangguan keamanan, serta dampak lain akibat kelalaian dan kegagalan operasi terhadap lingkungan di sekitar kegiatan usaha Perusahaan. Komitmen PDSI ini dalam rangka untuk meningkatkan daya saing PDSI.

Untuk memenuhi hal tersebut, Insan PDSI wajib :

1. Mengutamakan aspek kesehatan kerja, keselamatan, keamanan dan lindungan lingkungan.
2. Mengurangi risiko serendah mungkin untuk mencegah terjadinya insiden dengan cara melakukan identifikasi, evaluasi, pengendalian, dan pemantauan terhadap potensi bahaya dan ancaman.
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan terkait dengan aspek kesehatan kerja, keselamatan, keamanan, dan lindungan lingkungan, serta menggunakan teknologi tepat guna sesuai dengan standar.
4. Menjadikan kinerja kesehatan kerja, keselamatan, keamanan, dan lindungan lingkungan dalam penilaian dan penghargaan terhadap seluruh pekerja.
5. Meningkatkan kesadaran dan kompetensi agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar, aman, serta berwawasan lingkungan.

BAB III

SUMBER DAYA MANUSIA

A. INTEGRITAS DALAM BEKERJA

PDSI berkomitmen untuk menjalankan kegiatan usaha secara berintegritas dan profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan, dan berpedoman pada asas-asas Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Komitmen PDSI ini untuk mewujudkan PDSI sebagai perusahaan yang bersih.

Untuk mencapai komitmen tersebut, Insan PDSI :

1. Wajib mematuhi hukum, peraturan, dan undang-undang yang berlaku pada wilayah penugasannya, baik tingkat nasional maupun internasional, termasuk peraturan internal Perusahaan.
2. Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kepentingan pribadi di luar pekerjaan tidak mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perusahaan.
3. Menghindari segala bentuk benturan kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Dilarang terlibat dalam segala bentuk tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme.
5. Dilarang meminta, menawarkan, memberi, dan/atau menerima sesuatu yang tidak sesuai dengan ketentuan gratifikasi untuk tujuan memperoleh manfaat/imbalan/kontraprestasi dan perlakuan istimewa dari pihak-pihak tertentu.

B. SIKAP KERJA PROFESIONAL

PDSI menyadari bahwa kunci sukses perusahaan adalah profesionalisme Insan PDSI dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan komitmen PDSI untuk meningkatkan daya saing dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Dalam berinteraksi Insan PDSI :

1. Harus bersikap saling percaya, tulus, ikhlas, saling mengingatkan, memberi saran, solid, dan bersinergi untuk mencapai visi dan misi PDSI.
2. Melakukan setiap pekerjaan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab (setiap individu merupakan bagian dari Perusahaan yang harus saling mendukung dan berkepentingan terhadap kemajuan ataupun kelangsungan operasi Perusahaan).
3. Berperilaku disiplin dan tidak melakukan aktivitas lain untuk kepentingan pribadi pada jam kerja.
4. Menjaga kerahasiaan dokumen dan informasi mengenai PDSI.
5. Harus taat terhadap kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian/ kontrak serta ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Mengambil keputusan berdasarkan prinsip kehati-hatian dan penuh tanggung jawab.

Sebagai Pimpinan, Insan PDSI wajib untuk:

1. Menjadi panutan (*role model*) yang baik dalam tindakan dan tutur kata serta bersikap adil dan terbuka dengan bawahannya.
2. Selalu berusaha melaksanakan koordinasi dan hubungan kerja sama yang harmonis dengan tim kerjanya dalam mengambil kebijakan.
3. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri.
4. Mematuhi dan menghormati kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
5. Menilai kinerja bawahan secara objektif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
6. Tidak memanfaatkan posisi atau jabatan dan kewenangan yang dimilikinya untuk kepentingan pribadi, kelompok, atau pihak lain.

Sebagai Pekerja, Insan PDSI wajib untuk :

1. Bersikap hormat dan santun kepada pimpinan dan loyal kepada Perusahaan dalam setiap pelaksanaan tugas yang diberikan.
2. Patuh dan konsekuen terhadap hukum, kebijakan, dan Sistem Tata Kerja (STK) yang sudah ditetapkan.
3. Tidak melakukan tindakan yang diluar kewenangannya.
4. Selalu disiplin dalam melaksanakan setiap tugasnya.
5. Mematuhi serta menghormati tugas dan petunjuk atasan yang tidak bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
6. Mematuhi dan menghormati kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

C. KESEMPATAN KARIER YANG SAMA

PDSI berkomitmen untuk menjamin setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier sesuai dengan kualifikasi dan kinerjanya.

PDSI menyediakan program pengembangan kompetensi untuk pengembangan karier bagi semua pekerja yang didukung oleh standar, prosedur, dan ketentuan internal Perusahaan.

PDSI memastikan bahwa keputusan - keputusan, seperti memperkerjakan seseorang, mengevaluasi, serta memberikan kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kinerja, ketentuan internal Perusahaan dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

D. MENGHINDARI DISKRIMINASI

PDSI berkomitmen untuk menjaga lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi. PDSI tidak akan membiarkan terjadinya diskriminasi terhadap seseorang karena etnis, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin, usia, keadaan cacat, atau alasan lainnya.

Insan PDSI tidak melakukan intimidasi, penghinaan, pelecehan, provokasi, dan persaingan tidak sehat.

BAB IV

KOMITMEN TERHADAP MITRA KERJA DAN PELANGGAN

A. PERSAINGAN USAHA YANG SEHAT

PDSI berkomitmen untuk menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial dan mengambil keputusan berdasarkan prinsi-prinsip bisnis yang sehat sesuai dengan Undang-Undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan dukungan dari Insan PDSI dalam bentuk sebagai berikut :

1. Insan PDSI harus memastikan bahwa kegiatan bisnis Perusahaan dijalankan sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat di Indonesia.
2. Insan PDSI harus waspada terhadap upaya yang mengarah kepada persaingan usaha yang tidak sehat.
3. Insan PDSI harus melakukan praktik bisnis yang adil, etis, dan tidak menyebarkan informasi sensitif apapun kepada pihak lain untuk menjaga persaingan yang sehat.
4. Insan PDSI melaksanakan proses pengadaan penyedia barang/jasa yang transparan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
5. Insan PDSI dalam mencari, mendapatkan, dan menggunakan informasi harus sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku.

B. HADIAH, JAMUAN MAKAN, DAN HIBURAN

PDSI menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme serta tidak menoleransi suap. Untuk mewujudkan komitmen PDSI tersebut, Insan PDSI :

1. Harus waspada untuk tidak menawarkan atau menerima apabila, menurut pertimbangan Insan PDSI, tindakan tersebut dapat mempengaruhi atau terkesan memengaruhi pengambilan keputusan.
2. Dibolehkan memberikan atau menerima fasilitas tersebut hanya jika, menurut pertimbangan dengan akal sehat, dalam hal penolakan akan mengganggu hubungan baik yang sudah terjalin antara pihak pemberi dan Perusahaan, serta wajib dilaporkan kepada Fungsi *Legal & Compliance* PDSI.

3. Wajib mematuhi ketentuan gratifikasi yang telah ditetapkan dalam Pedoman Gratifikasi.

C. TINDAK PIDANA PENCUCIAN UANG

PDSI berkomitmen untuk mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang yang terjadi di lingkungan Perusahaan.

PDSI membutuhkan dukungan Insan PDSI sebagai berikut :

1. Insan PDSI wajib mematuhi peraturan perundang-undangan terkait dengan Tindak Pidana Pencucian Uang.
2. Insan PDSI wajib waspada terhadap transaksi keuangan yang mencurigakan.

D. KOMITMEN TERHADAP PELANGGAN

PDSI berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

PDSI menempatkan pelanggan/konsumen sebagai mitra strategis. PDSI menyediakan produk dan layanan dengan mutu yang baik sesuai dengan standar kepada semua pelanggan.

PDSI berkomitmen untuk memenuhi seluruh ketentuan peraturan mengenai produk, memastikan keselamatan pelanggan, dan memperkuat ikatan antara PDSI dengan pelanggan.

Setiap Insan PDSI berperan penting dalam memastikan mutu dan keamanan produk/jasa yang dihasilkan PDSI.

Untuk mencapai komitmen di atas, setiap Insan PDSI wajib :

1. Fokus terhadap kepentingan pelanggan.
2. Memastikan produk PDSI sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
3. Peduli dan aktif memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.
4. Melakukan riset dan inovasi untuk pengembangan produk.
5. Mengembangkan kapabilitas agar mampu berkompetisi, baik dalam skala regional maupun internasional.
6. Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial.

BAB V

KOMITMEN PERUSAHAAN

A. KOMITMEN TERHADAP PEMEGANG SAHAM

PDSI berkomitmen untuk berperan dalam pembangunan ekonomi nasional dan menjadi kebanggaan bangsa.

PDSI berupaya meningkatkan secara optimal dan berkesinambungan nilai pemegang saham (*shareholder value*) melalui tingkat laba dan tingkat pertumbuhan yang ditetapkan pemegang saham dan menyajikan laporan keuangan sesuai dengan prinsi-prinsip pelaporan keuangan yang berlaku.

Insan PDSI bekerja untuk mendukung Perusahaan dalam memenuhi komitmen terhadap Pemegang Saham sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. KOMITMEN TERHADAP *STAKEHOLDER* (PEMANGKU KEPENTINGAN)

PDSI berkomitmen untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan para pemangku kepentingan dengan berlandaskan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik untuk menghasilkan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Insan PDSI dituntut untuk selalu bersikap profesional dalam berhubungan dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*).

C. TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN

PDSI menginginkan agar keberadaannya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat yang ada di sekitar tempat pelaksanaan kegiatan bisnis/operasionalnya.

Insan PDSI terlibat dalam program tanggung jawab sosial dan lingkungan untuk pemberdayaan masyarakat dan pelestarian alam.

D. AKTIVITAS POLITIK DAN ORGANISASI PROFESI

PDSI menghormati hak berpolitik dan berserikat Insan PDSI. PDSI bersikap netral dengan tidak berpartisipasi secara langsung ataupun tidak langsung dalam aktivitas politik kepartaian dan tidak memberikan donasi atau kontribusi dalam bentuk apa pun.

Sebagai bentuk komitmennya, PDSI menetapkan sebagai berikut :

1. Insan PDSI dilarang melakukan kegiatan politik di lingkungan Perusahaan dan memberikan sumbangan serta bantuan lain dalam bentuk apapun yang mengatasnamakan Perusahaan, termasuk penggunaan sarana, fasilitas, dan dana Perusahaan untuk kepentingan partai politik.
2. Insan PDSI dilarang untuk membawa, memasang, mempertontonkan, serta mengenakan simbol, gambar, dan/atau ornamen partai politik di lingkungan kantor tempat kerja/fasilitas umum lain milik Perusahaan.
3. Insan PDSI dapat menjadi pengurus partai politik dan/atau calon/anggota legislatif atau calon/Pimpinan Daerah/Pemerintahan dengan mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai Pekerja atau diakhiri hubungan kerjanya dengan Perusahaan.
4. PDSI mendukung Insan PDSI untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi profesi atau organisasi sosial lainnya yang memberikan manfaat bagi Perusahaan.

E. KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

PDSI berkewajiban untuk menyajikan layanan informasi publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan, tata cara dan mekanisme terkait layanan keterbukaan informasi publik PDSI diatur lebih lanjut dalam Tata Kerja Organisasi (TKO) Nomor : B-003/DSI0100/2015-S0 Tentang Komunikasi Eksternal termasuk ketentuan perubahannya (jika ada).

BAB VI

PERLINDUNGAN TERHADAP ASET PERUSAHAAN

A. MELINDUNGI ASET PERUSAHAAN

PDSI berkomitmen untuk menjaga seluruh aset Perusahaan untuk digunakan sesuai dengan peruntukan dan manfaat yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Insan PDSI wajib menjaga aset Perusahaan dan dilarang menyalahgunakan aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi.

B. KERAHASIAAN DATA DAN INFORMASI

PDSI berkomitmen untuk melindungi data dan informasi yang merupakan aset penting Perusahaan dari akses pihak luar PDSI yang tidak berkepentingan.

Sikap dalam mendukung komitmen PDSI, Insan PDSI :

1. Dilarang membocorkan data dan informasi rahasia apapun kepada pihak lain.
2. Dilarang memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi, kerabat, dan pihak lain.
3. Harus segera melaporkan kepada pimpinan jika mengetahui hilangnya data dan informasi Perusahaan.
4. Wajib memastikan bahwa semua pihak eksternal yang memiliki akses sementara dengan Perusahaan wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi Perusahaan.

C. HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

PDSI berkomitmen untuk mengembangkan ide-ide dan pengetahuan sebagai aset berharga yang memberikan kontribusi bagi daya saing dan keuntungan Perusahaan. PDSI berkomitmen untuk menjaga properti intelektual dari pihak-pihak yang tidak berwenang.

Insan PDSI harus menghormati dan menghargai hak atas kekayaan intelektual serta mentaati peraturan perundangan-undangan yang mengatur hak kepemilikan kekayaan intelektual.

D. SALURAN PELAPORAN PENYIMPANGAN

PDSI berkomitmen untuk menjaga seluruh aset Perusahaan agar kegiatan bisnis/operasionalnya berjalan dengan bersih sesuai dengan nilai *Clean* dalam Tata Nilai PDSI.

Insan PDSI wajib berpartisipasi aktif melaporkan setiap dugaan terjadinya kecurangan yang diketahuinya. Pelaporan dilakukan dengan didukung data yang relevan dan ditujukan untuk kepentingan Perusahaan, bukan bertujuan untuk menjatuhkan seseorang.

Pelaporan dapat disampaikan kepada pimpinan tertinggi di fungsi / unit kerja Insan PDSI ditugaskan. Jika Insan PDSI tidak merasa nyaman untuk melaporkannya secara langsung, pelaporan dapat disampaikan melalui *whistle blowing system*. Pelaporan melalui *whistle blowing system* dilakukan dengan prinsip anonim, rahasia dan independen.

Insan PDSI wajib melaporkan penyimpangan melalui *Whistle Blowing System* atas dugaan terjadinya pelanggaran hukum, diantaranya sebagai berikut :

1. Korupsi.
2. Suap.
3. Benturan kepentingan.
4. Pencurian.
5. Kecurangan (*fraud*).
6. Pelanggaran hukum dan Peraturan Perusahaan.

Pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) akan ditindaklanjuti oleh PDSI. Sanksi atas pelanggaran yang dilakukan akan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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

NO. /PDSI...../2019
Revisi Ke – 0

**PT PERTAMINA DRILLING SERVICES INDONESIA
COMPLIANCE & GCG – FUNGSI LEGAL & COMPLIANCE**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Tujuan	1
B. Ruang Lingkup	1
C. Pengertian	1
D. Referensi	3
BAB II KONFLIK KEPENTINGAN	4
A. Prinsip Dasar	4
B. Tahapan Dalam Penanganan Konflik Kepentingan	10
C. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penanganan Konflik Kepentingan ..	13
D. Batasan Mencegah Terjadinya Konflik Kepentingan (<i>Conflict Of Interest</i>)	15
E. Implementasi	17
F. Proses Pelaporan	17
G. Sanksi Atas Pelanggaran	18

BAB I PENDAHULUAN

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 lainnya. Oleh sebab itu, untuk menjaga hubungan bisnis dengan para *Stakeholder*, maka perlu diatur hal-hal yang terkait dengan Konflik Kepentingan dan tata cara / mekanisme pelaporannya di lingkungan PT Pertamina Drilling Services Indonesia ("PDSI").

Hal ini penting untuk dibudayakan di lingkungan PDSI sebagai suatu proses pembelajaran bagi Insan PDSI untuk mewujudkan Insan PDSI yang mempunyai harkat, martabat dan citra yang tinggi dalam hubungan bisnis dengan para *Stakeholder* nya.

A. TUJUAN

Tujuan dari penyusunan pedoman ini adalah untuk memberikan arah dan acuan bagi seluruh Insan PDSI yang berkenaan dengan Konflik Kepentingan atau *Conflict of Interest* (Col) di lingkungan PDSI, 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 mengenai hal-hal yang terkait dengan etika dalam Konflik Kepentingan atau *Conflict of Interest* (Col) dan mekanisme pelaporannya di lingkungan PDSI.

C. PENGERTIAN

1. **Atasan Langsung** adalah pimpinan langsung dari Insan PDSI minimal setingkat Manager.
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 yang dikeluarkan oleh pemerintah, perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku serta perilaku organisasi sesuai dengan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) perusahaan.

3. **Code of Conduct (CoC) PDSI** adalah pedoman yang menjelaskan perilaku dan etika bisnis Insan PDSI untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.
4. **Code of Corporate Governance (CoCG) PDSI** 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 fungsi yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan, pembinaan, penerapan dan penegakkan praktek-praktek *Good Corporate Governace (GCG)*.
6. **Good Corporate Governace (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. Hal tersebut terkait dengan pengaturan kewenangan Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Direksi, pejabat berwenang, dan pihak lain yang berhubungan dengan pengelolaan perusahaan.
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 PDSI** adalah Dewan Komisaris, Direksi, dan Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama PDSI atau di lingkungan PDSI serta personil yang bekerja di

lingkungan PDSI termasuk anggota keluarganya (keluarga inti yang terdiri dari bapak, ibu, dan anak).

10. **Konflik Kepentingan** adalah situasi dimana seorang Insan PDSI yang memiliki kekuasaan dan kewenangan atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas penggunaan wewenang tertentu yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

11. **Pimpinan Tertinggi Setempat** adalah pejabat tertinggi setempat minimal setingkat *Vice President (VP)*/setara di area operasi kegiatan usaha PDSI.

Pimpinan Tertinggi Setempat wajib menunjuk seorang pejabat satu tingkat dibawahnya yang bertanggungjawab untuk menerima, mengelola dan membuat laporan gratifikasi.

12. **Perusahaan atau PDSI** adalah PT Pertamina Drilling Services Indonesia.

13. **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 dan/atau Anggaran Dasar.

D. REFERENSI

1. Undang – Undang No. 31 tahun 1999 sebagaimana telah diperbaharui dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Undang – Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
3. *Code of Corporate Governance (CoCG)* PDSI.
4. Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (*Code of Conduct*) PDSI.
5. Pedoman Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest/Col*) PT Pertamina (Persero).

BAB II KONFLIK KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)

A. PRINSIP DASAR

1. Konflik Kepentingan Pribadi, Keluarga dan/atau Kelompok

Semua Insan PDSI 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 PDSI:

- a. **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau kelompok.
- b. **Dilarang** meminta dan/atau 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.
- c. **Dilarang** meminta dan/atau menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Insan PDSI.
- e. **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.
- f. **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalas jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau kelompok / golongan.

- g. **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis Perusahaan untuk kepentingan diluar Perusahaan.
- h. **Dilarang** terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra atau calon mitra lainnya.
- i. **Dilarang** bagi Insan PDSI baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau penyewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan tersebut, untuk seluruh atau sebagian, Insan PDSI ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
- j. **Diwajibkan** membuat Pernyataan Potensi Konflik Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

Insan PDSI apabila menemui kondisi Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku wajib membuat **SURAT PERNYATAAN POTENSI KONFLIK KEPENTINGAN** atas kondisi tersebut dengan memberikan penjelasan terhadap kebijakan dan aturan ini kepada Atasan Langsung ataupun Pimpinan Tertinggi Setempat. Apabila diperlukan, Insan PDSI tersebut dapat menyampaikan aturan ini kepada pihak ketiga sebagai bagian dari sosialisasi aturan ini.

2. Mengutamakan Kepentingan Publik

- a. Setiap Insan PDSI harus memperhatikan asas umum pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku.
- b. Dalam pengambilan keputusan, setiap Insan PDSI harus memperhatikan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai atau politik, etnisitas, dan keluarga.
- c. Setiap Insan PDSI tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila terdapat Konflik Kepentingan, maka Insan PDSI tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya.

- d. Setiap Insan PDSI harus menghindari diri dari tindakan pribadi yang diuntungkan oleh '*inside information*' atau informasi orang dalam yang diperolehnya dari jabatannya, sedangkan informasi ini tidak terbuka untuk umum.
- e. Setiap Insan PDSI tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Setiap Insan PDSI juga tidak boleh mengambil keuntungan yang tidak seharusnya dari jabatan yang diembannya, termasuk mendapatkan informasi tertentu dalam jabatan tersebut.

3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan

- a. Setiap Insan PDSI 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.
- b. Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Insan PDSI yang dapat menghambat pelaksanaan tugas perusahaan harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai.
- c. Setiap Insan PDSI harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya Konflik Kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
- d. Setiap Insan PDSI 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

- a. Setiap Insan PDSI harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan PDSI lainnya dan bagi masyarakat.
- b. Setiap Insan PDSI harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan Perusahaan sehingga dapat menghindari terjadinya Konflik Kepentingan yang merugikan kepentingan Perusahaan apabila terjadi Konflik Kepentingan.

- c. Setiap Insan PDSI harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan Konflik Kepentingan yang terjadi.
- d. Setiap Insan PDSI harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan Konflik Kepentingan.

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

- a. Tersusun dan terlaksananya kebijakan dan praktek manajemen yang mendorong pengawasan dan penanganan Konflik Kepentingan secara efektif.
- b. Terciptanya iklim yang mendorong setiap Insan PDSI untuk mengungkapkan dan membahas Konflik Kepentingan yang terjadi.
- c. Terciptanya budaya komunikasi yang terbuka, serta mendorong dialog tentang integritas secara terus menerus.
- d. Terlaksananya pengarahan dan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan-aturan dan kode etik.

6. Konflik Kepentingan Perusahaan

Beberapa bentuk Konflik Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Insan PDSI antara lain adalah :

- a. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan Hadiah atas suatu keputusan/jabatan.
- b. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi/kelompok.
- c. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/Perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi/kelompok.
- d. Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung/tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan yang tidak seharusnya.

- e. Situasi dimana Insan PDSI memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya.
- f. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
- g. Situasi dimana kewenangan pembuatan dan penilaian atas suatu obyek dimiliki oleh Insan PDSI yang sama.
- h. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
- i. *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan).
- j. Situasi dimana Insan PDSI menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi.
- k. *Moonlighting* atau *outside employment* (bekerja lain diluar pekerjaan pokoknya).
- l. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.

7. Sumber penyebab Konflik Kepentingan antara lain :

- a. Kekuasaan dan kewenangan Insan PDSI.
- b. Perangkapan jabatan, yaitu Insan PDSI menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel.
- c. Hubungan Afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PDSI dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
- d. Gratifikasi yaitu pemberian/penerimaan/permintaan Hadiah / Cenderamata dan/atau Hiburan (*Entertainment*).
- e. Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan PDSI yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya perusahaan yang ada.

- f. Kepentingan pribadi (*vested interested*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan PDSI mengenai sesuatu hal yang bersifat pribadi.

Untuk mencegah potensi Konflik Kepentingan di Perusahaan termasuk anak Perusahaan dan Perusahaan afiliasinya dalam melaksanakan kegiatan usaha, 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. Pendapat tersebut dimaksud adalah pendapat nilai independen atas kelayakan dan kewajaran nilai rencana transaksi.
- 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 PDSI :

- a. **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta Perusahaan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau kelompok.
- b. **Dilarang** memberi Hadiah dan/atau Hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan Perusahaan kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintahan/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 yang tidak sesuai dengan aturan.
- c. **Dilarang** menerima Hadiah dan/atau Hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan jabatan dalam Perusahaan dari 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 yang bersangkutan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 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 :

- a. Pendefinisian Konflik Kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas Perusahaan dan individu.
- b. Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan Konflik Kepentingan.
- c. Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang Konflik Kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan Konflik Kepentingan.
- d. Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan Konflik Kepentingan.
- e. Keterlibatan para *stakeholder* dalam penanganan Konflik Kepentingan.
- f. Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan Konflik Kepentingan.
- g. Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan Konflik Kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi diatas.

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 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 PDSI dapat menimbulkan Konflik Kepentingan.

3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan

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

- a. Penyusunan kode etik.
- b. Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi Konflik Kepentingan.
- c. Dukungan fungsi *Compliance* dalam bentuk :
 - 1) Dukungan administrasi yang menjamin efektifitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui.
 - 2) Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar Fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan menangani Konflik Kepentingan.
- d. Deklarasi Konflik Kepentingan dengan cara sebagai berikut :
 - 1) Pelaporan atau pernyataan awal (*disclosure*) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Insan PDSI.
 - 2) Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal.

- 3) 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 PDSI berada dalam situasi Konflik Kepentingan.

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

- a. Pengurangan kepentingan pribadi Insan PDSI dalam jabatannya.
- b. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan PDSI memiliki kepentingan.
- c. Membatasi akses Insan PDSI atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
- d. Mutasi Insan PDSI ke jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan.
- e. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan PDSI yang bersangkutan.
- f. Pengunduran diri Insan PDSI dari jabatan yang menyebabkan Konflik Kepentingan.
- g. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan PDSI tersebut.
- h. 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 PDSI dan berbagai faktor lain yang terkait.

2. Partisipasi dan Keterlibatan Insan PDSI

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

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

- a. Mempublikasikan kebijakan Konflik Kepentingan.
- b. Secara berkala mengingatkan Insan PDSI adanya kebijakan Konflik Kepentingan.
- c. Menjamin agar peraturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui.
- d. Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani Konflik Kepentingan.
- e. 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 :

- a. Perangkapan jabatan.

- b. Hubungan afiliasi.
- c. Gratifikasi.
- d. Pekerjaan tambahan.
- e. Informasi orang dalam.
- f. Keterlibatan dalam pengadaan barang dan jasa.
- g. Tuntutan keluarga dan komunitas.
- h. Kedudukan di organisasi-organisasi lain.
- i. 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 PDSI dalam pengambilan keputusan adalah :

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

Langkah-langkah preventif tersebut akan tumbuh dalam suatu budaya PDSI 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. Penegakan Kebijakan Konflik Kepentingan

Penegakan kebijakan Konflik Kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif, maka memerlukan hal – hal sebagai berikut :

- a. Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada.
- b. Instrumen penanganan Konflik Kepentingan yang secara berkala diperbaharui.
- c. Sanksi yang memadai.

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 PDSI 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 PDSI 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 PDSI yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau pihak lain secara melanggar 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 PDSI :

1. Secara profesional 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 kelompok.
4. Tidak menerima dan/atau memberikan Hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam Perusahaan.
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 Insan PDSI selain keluarga inti dan seluruh pihak ketiga yang berhubungan dengan PDSI, agar seluruh pihak-pihak yang terkait di lingkungan PDSI untuk melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Mencantumkan ketentuan larangan Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*) dalam setiap pengumuman dalam proses pengadaan barang/jasa.
2. Menugaskan kepada Fungsi *Legal & Compliance* dan Fungsi *Relation* di PDSI untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan adanya pedoman ini.
3. Menugaskan kepada Fungsi SCM, Fungsi Keuangan dan fungsi/unit kerja lain di lingkungan PDSI 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 lingkungan PDSI (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 PDSI atau pihak ketiga yang mengetahui adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang terdapat pada pedoman ini, agar segera melaporkan pelanggaran tersebut sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan atau melaporkan melalui saluran *Whistle Blowing System* (WBS).

Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporannya yang dilakukan oleh Insan PDSI maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiannya.

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.