

PERATURAN
DIREKSI PERUM LEMBAGA KANTOR BERITA NASIONAL ANTARA
NOMOR: PER - 010/DIR01.ANT/VI/2024
tentang
**PEDOMAN TATA KELOLA BENTURAN KEPENTINGAN
DI LINGKUNGAN PERUM LKBN ANTARA**

Direksi Perum LKBN Antara,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) diperlukan suatu kondisi yang bebas dari benturan kepentingan di lingkungan Perum LKBN Antara;
- b. bahwa dalam rangka menciptakan penguatan terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan penerapan manajemen risiko serta pengendalian internal yang menyeluruh di lingkungan Perum LKBN Antara;
- c. bahwa kewajiban Perum LKBN Antara untuk menjalankan hal-hal tersebut di atas telah dimandatkan dalam Bab II “Prinsip Tata Kelola BUMN” dan Bab III “Penerapan Manajemen Risiko BUMN” yang tercantum pada Peraturan Menteri BUMN nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN;
- d. bahwa faktor penguat dan pendorong implementasi atas kewajiban pada butir c di atas adalah kesiapan kebijakan tata kelola benturan kepentingan (*conflict of interest/”COI”*) di lingkungan Perum LKBN Antara;
- e. bahwa diperlukannya pengaturan yang komprehensif sesuai dengan *best practice* dengan tujuan mencegah dan mendeteksi serta memperbaiki setiap potensi terjadinya (*conflict of interest/”COI”*) ataupun *fraud*;
- f. bahwa perlunya penyesuaian atas Keputusan Direksi Perum Kantor Berita Nasional Antara Nomor: SKEP-020/DIR-AP/I/2016 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Di Lingkungan Perum LKBN Antara.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara 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 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Umum Perum Lembaga Kantor Berita Nasional Antara;
4. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN;
5. Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia tahun 2021 terbitan Komite Nasional Kebijakan Governansi;
6. Keputusan Menteri BUMN Nomor S-560/S.MBU/10/2023 tentang Keterlibatan Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dan Karyawan

Grup Badan Usaha Milik Negara pada Penyelenggaraan Pemilihan Umum, Pemilihan Kepala Daerah, dan/atau sebagai Pengurus Partai Politik atau Penjabat Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

7. Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-84/MBU/04/2023 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Kantor Berita Nasional Antara tanggal 12 April 2023;
8. Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-214/MBU/07/2023 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, Pengalihan Tugas dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Kantor Berita Nasional Antara tanggal 28 Juli 2023;
9. Peraturan Direksi Perum Lembaga Kantor Berita Nasional Antara Nomor: PER-011/DIR01.ANT/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Perusahaan Umum Lembaga Kantor Berita Nasional ANTARA;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : PERATURAN DIREKSI PERUM LKBN ANTARA TENTANG PEDOMAN TATA KELOLA BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PERUM LKBN ANTARA.
- PERTAMA : Mengesahkan dan memberlakukan Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Perum LKBN ANTARA, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama wajib dilaksanakan oleh seluruh insan Perusahaan di lingkungan Perum LKBN ANTARA.
- KETIGA : Monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan Pedoman dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) Perum LKBN ANTARA.
- KEEMPAT : Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dinyatakan tidak berlaku Keputusan Direksi Perum Kantor Berita Nasional Antara Nomor : SKEP-020/DIR/DIR-AP/I/2016 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Perum LKBN Antara.

SALINAN Peraturan ini disampaikan kepada :

1. Direksi Perum LKBN ANTARA
2. Seluruh Pegawai Perum LKBN ANTARA
3. Arsip

SALINAN sesuai dengan aslinya
oleh Sekretaris Perusahaan,



Indri Prasetyowati

Jakarta, 14 Juni 2024
Direktur Utama

Ttd.,

Akhmad Munir

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Benturan kepentingan adalah isu penting dalam tata kelola perusahaan. Hal ini terjadi ketika individu yang bertanggung jawab atas kepentingan perusahaan menghadapi situasi di mana keputusan atau tindakan mereka dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, keluarga, atau pihak lain. Benturan kepentingan dapat mengurangi obyektivitas dan integritas keputusan, merugikan perusahaan dan pemangku kepentingannya, termasuk pemangku kepentingan eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis.

Untuk menjaga kepercayaan dan kredibilitas, perusahaan memerlukan kebijakan yang jelas mengenai benturan kepentingan. Kebijakan ini bertujuan memastikan anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai Perum LKBN Antara - yang selanjutnya disebut sebagai insan Antara - memahami dan menjalankan tugas dengan integritas tanpa pengaruh kepentingan pribadi. Kebijakan ini didasarkan pada Peraturan Menteri BUMN No. 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN, serta Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUGKI) 2021.

Kebijakan ini mengharuskan pengungkapan setiap potensi benturan kepentingan dan mengikuti prosedur yang ditetapkan. Dengan mengidentifikasi dan mengelola benturan kepentingan, perusahaan dapat mencegah situasi di mana keputusan bisnis dipengaruhi oleh kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingan eksternal. Pelanggaran terhadap kebijakan ini akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Tujuan kebijakan ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan, memastikan keputusan diambil berdasarkan kepentingan terbaik perusahaan, serta menjaga reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan internal dan eksternal. Kebijakan ini juga membantu perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga mendorong praktik bisnis yang adil dan berkelanjutan.

B. Landasan Hukum

Beberapa landasan hukum yang dijadikan acuan dalam penyusunan Pedoman Tata Kelola Benturan Kepentingan ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara 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 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Umum Perum Lembaga Kantor Berita Nasional Antara;
4. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan BUMN;
5. Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia tahun 2021 terbitan Komite Nasional Kebijakan Governansi;
6. Keputusan Menteri BUMN Nomor S-560/S.MBU/10/2023 tentang Keterlibatan Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dan Karyawan Grup Badan Usaha Milik Negara pada Penyelenggaraan Pemilihan Umum, Pemilihan Kepala Daerah, dan/atau

sebagai Pengurus Partai Politik atau Penjabat Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;

7. Perjanjian Kerja Bersama Perum LKBN Antara tahun 2024 - 2026.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud:

Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman bagi anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai dalam mengidentifikasi, mengelola, dan mengungkapkan benturan kepentingan secara efektif. Kebijakan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh keputusan dan tindakan yang diambil oleh individu dalam perusahaan didasarkan pada kepentingan terbaik perusahaan, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau eksternal.

Tujuan:

1. **Menjaga Integritas dan Obyektivitas:** Memastikan bahwa semua keputusan bisnis diambil secara obyektif dan berdasarkan kepentingan terbaik perusahaan.
2. **Mencegah Penyalahgunaan Wewenang:** Mencegah anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai memanfaatkan posisi mereka untuk keuntungan pribadi.
3. **Meningkatkan Transparansi:** Mengharuskan pengungkapan semua potensi benturan kepentingan untuk mencegah pengambilan keputusan yang tidak adil atau tidak etis.
4. **Memperkuat Kepercayaan:** Meningkatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan internal dan eksternal dengan memastikan bahwa perusahaan dikelola secara profesional dan transparan.
5. **Mematuhi Peraturan:** Memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait tata kelola perusahaan dan benturan kepentingan.
6. **Mendukung Keberlanjutan Bisnis:** Mendorong praktik bisnis yang adil dan berkelanjutan dengan mengelola dan mencegah benturan kepentingan secara efektif.

D. Ruang Lingkup

Pedoman Tata Kelola Benturan Kepentingan ini mengatur hal-hal mengenai tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran, tata cara pelaporan, jaminan pelapor, mekanisme tindak lanjut pelaporan, evaluasi dan evaluasi atas tindak lanjut pelaporan.

Kebijakan ini berlaku untuk **seluruh insan Antara** yang terdiri dari:

1. Dewan Pengawas;
2. Direksi;
3. Pegawai Perum LKBN Antara;
4. Dewan Komisaris, Direksi, dan Pegawai PT Antara Elektronik Trading Pratama sebagai anak perusahaan;
5. Entitas afiliasi non-konsolidasi yang terdiri dari:
 - a. Seluruh pengurus dan anggota Koperasi Karyawan Antara (Kokantara);
 - b. Seluruh pengurus dan anggota Yayasan Kesejahteraan dan Pensiunan Antara (YKKA);
 - c. Seluruh pengurus dan karyawan PT. Hikmah Cakra Mulia (HCM)

E. Pengertian

1. **Perusahaan** adalah Perum LKBN Antara
2. **Insan Antara** adalah Dewan Pengawas, Direksi, pegawai yang bekerja untuk dan atas nama Perum LKBN Antara serta personil yang bekerja di lingkungan Perusahaan.

3. **Benturan kepentingan** adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis di lingkungan Perum LKBN Antara dengan kepentingan ekonomis pribadi anggota Direksi, anggota Dewan Pengawas, dan seluruh Insan Antara.
4. **Kepentingan pribadi** adalah keinginan atau kebutuhan yang terkait dengan hal-hal yang bersifat pribadi. Kepentingan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak atau mereduksi gagasan yang dibangun berdasarkan nalar profesionalnya sehingga keputusannya menyimpang dari orisinalitas keprofesionalannya.
5. **Atasan langsung** adalah pimpinan langsung dari Insan Antara. Untuk pejabat setingkat General Manager adalah Direktur yang membawahi Unit Kerja yang bersangkutan, sedangkan untuk pegawai lainnya adalah kepala unit kerja dari unit kerja pegawai yang bersangkutan.
6. **Pihak ketiga** adalah individu, kelompok dan/atau badan hukum yang memiliki kepentingan dengan Perusahaan termasuk pengguna jasa, mitra kerja, rekanan, *vendor*, *supplier*, *dealer*, agen, bank *counterpart* maupun mitra kerja pihak ketiga.

BAB II **BENTURAN KEPENTINGAN (*Conflict of Interest*)**

A. Prinsip Dasar Tata Kelola Benturan Kepentingan

Berikut ini adalah prinsip-prinsip dasar dalam pengelolaan potensi benturan kepentingan di perusahaan:

1. **Transparansi**
 - a. Memastikan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan;
 - b. Mengungkapkan informasi material dan relevan secara jelas dan tepat waktu;
 - c. Mendorong komunikasi yang jujur dan terbuka antara semua tingkat manajemen dan pemangku kepentingan.
2. **Akuntabilitas**
 - a. Menetapkan kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban organ perusahaan;
 - b. Memastikan setiap individu dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka;
 - c. Mempertahankan standar etika dan profesional dalam semua aktivitas perusahaan.
3. **Pertanggungjawaban**
 - a. Mengelola perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. Memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil selaras dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik;
 - c. Memastikan adanya mekanisme pelaporan dan audit yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi kinerja.
4. **Independensi**
 - a. Mengelola perusahaan tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun;
 - b. Memastikan bahwa anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai mengambil keputusan berdasarkan kepentingan terbaik perusahaan;
 - c. Menghindari situasi yang dapat menimbulkan benturan kepentingan, baik internal maupun eksternal.
5. **Kewajaran**
 - a. Memastikan keadilan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan;
 - b. Menghormati dan memperlakukan semua pemangku kepentingan secara adil tanpa diskriminasi;
 - c. Memastikan bahwa setiap keputusan bisnis dibuat dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap semua pemangku kepentingan.

6. Mengutamakan Kepentingan Publik

- a. Memperhatikan prinsip umum tata kelola perusahaan yang baik dan pedoman standar perilaku dalam memberikan pelayanan kepada *Stakeholder*;
- b. Memperhatikan peraturan perundangan dan kebijakan yang berlaku tanpa memikirkan keuntungan pribadi ataupun afiliasi dengan agama, profesi, partai politik, etnisitas, dan keluarga;
- c. Tidak boleh memasukkan unsur kepentingan pribadi dalam pembuatan keputusan dan tindakan yang dapat mempengaruhi kualitas keputusannya. Apabila ada terdapat benturan kepentingan, maka Insan Antara tersebut tidak boleh berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan resmi yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan dan afiliasi pribadinya;
- d. Tidak boleh mencari atau menerima keuntungan yang tidak seharusnya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya;

7. Mendorong Sikap Teladan

- a. Setiap Insan Antara harus menjaga integritas sehingga dapat menjadi teladan bagi Insan Antara lainya dan bagi *Stakeholder* lainnya;
- b. Setiap Insan Antara harus dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan perusahaan sehingga dapat menghindari terjadinya benturan kepentingan yang merugikan perusahaan;
- c. Setiap Insan Antara harus bertanggungjawab untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dengan tetap menghindari terjadinya benturan kepentingan;
- d. Setiap Insan Antara harus menunjukkan komitmen dan profesionalitas dalam penerapan kebijakan penanganan benturan kepentingan.

B. Membangun Budaya yang Tidak Toleran terhadap Benturan Kepentingan

Untuk membangun budaya yang tidak toleran terhadap benturan kepentingan, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya berikut:

1. Kepemimpinan yang Kuat dan Berintegritas

- a. Pimpinan perusahaan, termasuk anggota Direksi dan Dewan Pengawas, harus menunjukkan contoh perilaku etis dan transparan dalam setiap keputusan bisnis;
- b. Menetapkan dan mengkomunikasikan komitmen perusahaan terhadap integritas dan transparansi secara konsisten.

2. Pendidikan dan Pelatihan

- a. Mengadakan program pelatihan reguler bagi seluruh pegawai tentang kebijakan benturan kepentingan dan etika bisnis;
- b. Memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya menghindari benturan kepentingan dan dampaknya terhadap perusahaan.

3. Komunikasi yang Terbuka

- a. Mendorong lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan dan diskusi tentang potensi benturan kepentingan;
- b. Menyediakan saluran komunikasi yang aman dan rahasia bagi pegawai untuk melaporkan potensi benturan kepentingan tanpa takut akan retaliasi.

4. Pengawasan dan Penegakan

- a. Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan benturan kepentingan;
- b. Menegakkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran kebijakan benturan kepentingan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 5. Pengungkapan dan Transparansi**
 - a. Mewajibkan pengungkapan secara tertulis mengenai setiap potensi benturan kepentingan oleh anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai;
 - b. Memastikan semua pengungkapan tersebut disimpan dan ditinjau secara berkala oleh pihak yang berwenang di perusahaan.
- 6. Mendorong Etika dan Kepatuhan**
 - a. Menetapkan kode etik dan pedoman perilaku yang mengedepankan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan independensi;
 - b. Mengintegrasikan nilai-nilai etika ke dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan promosi pegawai.
- 7. Membangun Kesadaran akan Dampak Negatif**
 - a. Mengedukasi pegawai tentang dampak negatif dari benturan kepentingan terhadap reputasi, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan;
 - b. Membuat studi kasus atau simulasi untuk menunjukkan konsekuensi nyata dari benturan kepentingan.
- 8. Kerjasama dengan Pemangku Kepentingan**
 - a. Melibatkan pemangku kepentingan eksternal dalam upaya mencegah dan mengelola benturan kepentingan;
 - b. Membangun hubungan yang transparan dan jujur dengan pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis.
- 9. Membangun core value AKHLAK sebagai landasan perilaku Insan Antara**

Dengan menerapkan upaya-upaya ini, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang berkomitmen terhadap integritas dan transparansi, serta meminimalkan risiko benturan kepentingan yang dapat merugikan perusahaan dan para pemangku kepentingannya.

C. Bentuk-Bentuk Benturan Kepentingan dan Penyebabnya

Bentuk situasi benturan kepentingan dapat terjadi dalam:

- 1. Kepentingan Finansial Pribadi**
 - a. Memiliki saham atau kepentingan finansial dalam perusahaan pesaing, pemasok, atau pelanggan;
 - b. Memanfaatkan informasi perusahaan untuk keuntungan pribadi dalam investasi atau transaksi bisnis.
 - c. Segala bentuk kegiatan atau transaksi yang melibatkan atau berpotensi melibatkan benturan kepentingan, baik langsung maupun tidak langsung, antara karyawan dan pejabat.
- 2. Hubungan Keluarga dan Teman**
 - a. Mengambil keputusan yang menguntungkan anggota keluarga atau teman dekat;
 - b. Mempekerjakan atau memberikan kontrak kepada anggota keluarga atau teman tanpa melalui proses seleksi yang transparan dan adil.
- 3. Hadiah dan Hiburan**
 - a. Menerima hadiah, hiburan, atau fasilitas dari pihak ketiga yang berhubungan dengan bisnis perusahaan;
 - b. Memberikan hadiah atau hiburan kepada pihak ketiga dengan harapan mendapatkan keuntungan bisnis.
- 4. Pekerjaan dan Posisi Ganda**
 - a. Memiliki pekerjaan kedua atau posisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja atau obyektivitas dalam mengambil keputusan di perusahaan;
 - b. Memegang posisi direktur atau komisaris/pengawas di perusahaan lain yang memiliki kepentingan yang bertentangan dengan perusahaan – kecuali diatur

tersendiri dan memenuhi kepatuhan perundangan berlaku sebagai entitas Badan Usaha Milik Negara.

- 5. Penggunaan Aset Perusahaan**
 - a. Memanfaatkan aset, sumber daya, atau informasi perusahaan untuk kepentingan pribadi;
 - b. Menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- 6. Konflik Kepentingan dengan Mitra Bisnis**
 - a. Mengambil keputusan yang menguntungkan mitra bisnis tertentu dengan mengorbankan kepentingan perusahaan;
 - b. Memiliki hubungan pribadi dengan mitra bisnis yang dapat mempengaruhi obyektivitas dalam pengambilan keputusan.
- 7. Transaksi Pihak Berelasi**
 - a. Melakukan transaksi dengan perusahaan atau individu yang memiliki hubungan pribadi atau finansial yang dekat tanpa melalui proses penilaian yang wajar dan transparan;
 - b. Menghindari pengungkapan hubungan kepentingan dalam transaksi pihak berelasi.
- 8. Keputusan Pembelian dan Kontrak**
 - a. Mengambil keputusan pembelian atau pemberian kontrak berdasarkan kepentingan pribadi atau hubungan dengan pemasok atau vendor tertentu;
 - b. Mengabaikan proses seleksi yang adil dan kompetitif dalam pemberian kontrak.
- 9. Keterlibatan dalam Aktivitas Politik**
 - a. Menggunakan posisi atau sumber daya perusahaan untuk mendukung aktivitas politik atau kampanye pribadi;
 - b. Memanfaatkan hubungan politik untuk mendapatkan keuntungan bisnis yang tidak adil.
- 10. Pemberian Informasi yang Tidak Lengkap atau Tidak Akurat**
 - a. Mengabaikan atau menyembunyikan informasi penting yang dapat mempengaruhi keputusan bisnis – seperti namun tidak terbatas pada hubungan kerabat atau pertemanan dengan calon mitra, kepemilikan saham di perusahaan pesaing.
 - b. Memberikan informasi yang tidak akurat atau menyesatkan kepada pemangku kepentingan.

BAB III PEMBAGIAN PERAN, TUGAS DAN WEWENANG

A. Dewan Pengawas

1. Peran
Dewan Pengawas berperan sebagai pihak yang memastikan kebijakan benturan kepentingan diterapkan secara efektif.
2. Tugas dan Wewenang
 - a. Mengawasi pelaksanaan kebijakan dan memastikan kepatuhan di seluruh tingkat perusahaan;
 - b. Memberikan saran dan nasihat berupa arahan strategis untuk pengelolaan benturan kepentingan;

B. Direksi

1. Peran
Direksi merupakan pengelola utama yang bertanggung jawab atas implementasi dan kepatuhan terhadap kebijakan benturan kepentingan.

2. Tugas dan Wewenang
 - a. Menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengelola benturan kepentingan;
 - b. Memastikan kebijakan disosialisasikan dan dipahami oleh seluruh pegawai;
 - c. Mengambil tindakan korektif terhadap pelanggaran kebijakan;
 - d. Melaporkan benturan kepentingan kepada Dewan Pengawas.

C. Satuan Pengawas Internal (SPI)

1. Peran
SPI merupakan pengawas operasional yang melakukan audit dan evaluasi terhadap kepatuhan kebijakan benturan kepentingan
2. Tugas dan Wewenang
 - a. Mengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistle Blowing System* (WBS) yang menjadi saluran resmi bagi pegawai untuk melaporkan dugaan terjadinya benturan kepentingan;
 - b. Menindaklanjuti dan menginvestigasi setiap pelaporan dalam WBS;
 - c. Melakukan audit berbasis risiko berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan benturan kepentingan;
 - d. Menyusun laporan hasil audit dan menyampaikan temuan kepada Direksi dan Dewan Pengawas;
 - e. Merekomendasikan perbaikan dan tindakan pencegahan berdasarkan hasil audit.

D. Manajemen Risiko

1. Peran
Unit Manajemen Risiko bertanggung jawab dalam memastikan identifikasi dan mitigasi risiko benturan kepentingan.
2. Tugas dan Wewenang
 - a. Mengidentifikasi potensi risiko benturan kepentingan dalam aktivitas perusahaan;
 - b. Mengembangkan dan mengimplementasikan prosedur mitigasi risiko;
 - c. Memantau dan mengevaluasi efektivitas kebijakan dan prosedur benturan kepentingan;
 - d. Memberikan pelatihan dan sosialisasi terkait risiko benturan kepentingan.

E. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Peran
Unit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pihak yang bertanggung jawab atas pelatihan, penanaman etika, dan pengembangan budaya perusahaan yang mendukung kebijakan benturan kepentingan.
2. Tugas dan Wewenang
 - a. Menyusun dan melaksanakan program pelatihan reguler tentang kebijakan benturan kepentingan dan etika bisnis;
 - b. Meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya menghindari dan mengelola benturan kepentingan;
 - c. Menyediakan panduan dan sumber daya untuk membantu pegawai memahami dan mematuhi kebijakan;
 - d. Memastikan integritas dan etika menjadi bagian dari penilaian kinerja dan promosi pegawai.

F. Insan Antara

1. Peran
Insan Antara berperan dalam melaksanakan dan mematuhi kebijakan benturan kepentingan dalam kegiatan sehari-hari.

2. Tugas dan Wewenang
 - a. Mengungkapkan setiap potensi benturan kepentingan secara tertulis kepada manajemen;
 - b. Mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan;
 - c. Melaporkan setiap dugaan benturan kepentingan melalui saluran yang disediakan.
 - d. Mengikuti pelatihan dan sosialisasi terkait kebijakan benturan kepentingan.

BAB IV LARANGAN

Untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tata kelola yang baik, perusahaan menetapkan larangan-larangan berikut yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota Direksi, Dewan Pengawas, dan pegawai:

- 1. Kepentingan Finansial Pribadi**
 - a. Dilarang memiliki kepentingan finansial, termasuk kepemilikan saham, dalam perusahaan pesaing, pemasok, atau pelanggan tanpa pengungkapan dan persetujuan tertulis dari perusahaan;
 - b. Dilarang menggunakan informasi non-publik yang diperoleh melalui posisi di perusahaan untuk keuntungan finansial pribadi;
 - c. Menghindari keterlibatan dalam transaksi yang memberikan manfaat pribadi yang bertentangan dengan kepentingan perusahaan.
 - d. Dilarang terlibat dalam semua bentuk kegiatan atau transaksi yang melibatkan atau berpotensi melibatkan benturan kepentingan, baik langsung maupun tidak langsung, antara karyawan dan pejabat.
- 2. Hadiah dan Hiburan**
 - a. Dilarang menerima hadiah, hiburan, atau fasilitas dari pihak ketiga yang berhubungan dengan bisnis perusahaan yang dapat mempengaruhi obyektivitas dan keputusan bisnis;
 - b. Dilarang memberikan hadiah atau hiburan kepada pihak ketiga dengan tujuan mempengaruhi keputusan bisnis mereka;
 - c. Mematuhi batasan nilai hadiah yang dapat diterima sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.
- 3. Konflik Kepentingan dengan Mitra Bisnis**
 - a. Dilarang mengambil keputusan bisnis yang menguntungkan mitra bisnis tertentu dengan mengorbankan kepentingan perusahaan;
 - b. Dilarang memiliki hubungan pribadi dengan mitra bisnis yang dapat mempengaruhi obyektivitas dalam pengambilan keputusan tanpa pengungkapan yang memadai;
 - c. Menjaga transparansi dan keadilan dalam semua transaksi dengan mitra bisnis.
- 4. Pekerjaan dan Posisi Ganda**
 - a. Dilarang memiliki pekerjaan kedua atau posisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan obyektivitas dalam mengambil keputusan di perusahaan tanpa persetujuan tertulis dari perusahaan;
 - b. Dilarang memegang posisi direktur atau komisaris/pengawas di perusahaan lain yang memiliki kepentingan bertentangan dengan perusahaan tanpa pengungkapan yang jelas;
 - c. Menghindari keterlibatan dalam kegiatan yang dapat mengganggu komitmen dan tanggung jawab di perusahaan.
- 5. Penggunaan Aset Perusahaan**
 - a. Dilarang menggunakan aset, sumber daya, atau informasi perusahaan untuk kepentingan pribadi;

- b. Dilarang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan;
- c. Memastikan penggunaan aset perusahaan sesuai dengan kebijakan internal dan tujuan bisnis yang sah.

6. Transaksi Pihak Berelasi

- a. Dilarang melakukan transaksi dengan perusahaan atau individu yang memiliki hubungan pribadi atau finansial yang dekat tanpa melalui proses penilaian yang wajar dan transparan;
- b. Dilarang menghindari pengungkapan hubungan kepentingan dalam transaksi pihak berelasi;
- c. Menjaga dokumentasi dan transparansi dalam semua transaksi pihak berelasi.

7. Keputusan Pembelian dan Kontrak

- a. Dilarang mengambil keputusan pembelian atau pemberian kontrak berdasarkan kepentingan pribadi atau hubungan dengan pemasok atau vendor tertentu;
- b. Dilarang mengabaikan proses seleksi yang adil dan kompetitif dalam pemberian kontrak;
- c. Menjaga obyektivitas dan keadilan dalam proses pengadaan dan pemilihan vendor.

8. Keterlibatan dalam Aktivitas Politik

- a. Dilarang menggunakan posisi atau sumber daya perusahaan untuk mendukung aktivitas politik atau kampanye pribadi;
- b. Dilarang memanfaatkan hubungan politik untuk mendapatkan keuntungan bisnis yang tidak adil;
- c. Memastikan bahwa aktivitas politik pribadi tidak mengganggu tugas dan tanggung jawab di perusahaan.

9. Pemberian Informasi yang Tidak Lengkap atau Tidak Akurat

- a. Dilarang menyembunyikan atau mengabaikan informasi penting yang dapat mempengaruhi keputusan bisnis;
- b. Dilarang memberikan informasi yang tidak akurat atau menyesatkan kepada pemangku kepentingan;
- c. Menjaga transparansi dan akurasi dalam komunikasi internal dan eksternal.

10. Pengaruh atau Tekanan Tidak Wajar

- a. Dilarang mempengaruhi atau menekan pegawai lain untuk mengambil keputusan yang bertentangan dengan kebijakan perusahaan atau yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;
- b. Dilarang menggunakan posisi atau kekuasaan untuk keuntungan pribadi atau keluarga;
- c. Memastikan bahwa semua keputusan diambil tanpa tekanan atau pengaruh yang tidak wajar.

11. Hubungan Keluarga dan Teman

- a. Dilarang memberikan perlakuan istimewa kepada anggota keluarga atau teman dalam proses perekrutan, promosi, atau pemberian kontrak tanpa pengungkapan yang jelas dan persetujuan perusahaan;
- b. Dilarang membuat keputusan yang menguntungkan anggota keluarga atau teman tanpa proses seleksi yang transparan dan adil;
- c. Menghindari konflik kepentingan yang timbul dari hubungan pribadi.

BAB V

PENANGANAN DUGAAN BENTURAN KEPENTINGAN

A. Prinsip Dasar

1. Perlindungan Saksi

- a. Menjamin kerahasiaan dan anonimitas bagi pelapor dugaan benturan kepentingan.
- b. Melindungi pelapor dari segala bentuk retaliasi atau tindakan tidak adil akibat pengungkapan informasi;
- c. Mendorong lingkungan yang mendukung pelaporan dugaan benturan kepentingan tanpa rasa takut atau intimidasi.

2. Investigasi yang Objektif

- a. Melakukan investigasi yang obyektif dan mendalam terhadap dugaan benturan kepentingan;
- b. Menunjuk tim atau individu yang independen untuk melakukan investigasi.

3. Kerahasiaan

- a. Menjaga kerahasiaan semua informasi terkait dugaan benturan kepentingan selama proses investigasi;
- b. Melindungi identitas pelapor dan pihak-pihak yang terlibat selama penyelidikan.

4. Pemeriksaan Bukti

- a. Mengumpulkan dan memeriksa semua bukti yang relevan secara menyeluruh;
- b. Memastikan bahwa semua fakta dan data yang diperoleh selama investigasi diverifikasi dan didokumentasikan.

5. Keterlibatan Pihak yang Relevan

- a. Melibatkan pihak-pihak yang relevan dalam proses investigasi untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif;
- b. Memastikan bahwa semua pihak yang terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan informasi dan klarifikasi.

6. Keputusan yang Adil dan Transparan

- a. Mengambil keputusan yang adil berdasarkan hasil investigasi dan bukti yang ada;
- b. Mendokumentasikan proses pengambilan keputusan dan alasan di balik setiap tindakan yang diambil.

7. Komunikasi Hasil

- a. Mengkomunikasikan hasil investigasi kepada pihak yang relevan dengan transparansi dan kejelasan;
- b. Memberikan penjelasan yang lengkap tentang tindakan yang akan diambil sebagai hasil dari investigasi.

8. Tindakan Korektif dan Pencegahan

- a. Mengambil tindakan korektif yang sesuai untuk mengatasi benturan kepentingan yang teridentifikasi;
- b. Menerapkan langkah-langkah pencegahan untuk mencegah terulangnya benturan kepentingan di masa depan.

9. Pemantauan dan Evaluasi

- a. Memantau efektivitas tindakan yang diambil untuk memastikan penyelesaian benturan kepentingan;
- b. Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan prosedur untuk menangani dugaan benturan kepentingan.

B. Pelaporan atas Dugaan Benturan Kepentingan

Apabila terjadi situasi benturan kepentingan, maka Insan Antara wajib melaporkan hal tersebut melalui:

1. Pelaporan Diri

Setiap Insan Antara harus secara proaktif menilai dan memantau situasi atau aktivitas pribadi yang mungkin menyebabkan benturan kepentingan. Ini termasuk kepemilikan saham, hubungan keluarga atau teman dengan pihak ketiga, dan keterlibatan dalam aktivitas luar yang dapat mempengaruhi kinerja atau obyektivitas.

Apabila Insan Antara berada dalam situasi yang berpotensi memiliki benturan kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan menandatangani surat pernyataan potensi benturan kepentingan, sebagaimana terlampir dalam pedoman ini.

Berdasarkan penilaian sendiri tersebut, Insan Antara dapat mengajukan untuk:

- a. Menarik diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan Antara memiliki kepentingan;
- b. Mutasi jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan;
- c. Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Antara.

Pelaporan diri tersebut dapat disampaikan kepada atasan langsung ataupun melalui WBS.

2. Atasan Langsung

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

3. Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System*

Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Insan Antara atau pihak – pihak lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja dan Masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan. Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran / *Whistleblowing System* penanganannya dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri yang mengatur mengenai “Pedoman Pengelolaan Pengaduan Pelanggaran (*Whistleblowing*) pada Perum LKBN Antara.”

C. Pengelolaan Laporan dan Dugaan Benturan Kepentingan

1. Satuan Pengawas Internal (SPI) menerima setiap dugaan benturan kepentingan;
2. SPI melakukan validasi data pelapor dan menganalisa laporan dugaan benturan kepentingan yang masuk yang memenuhi 4W1H (*What, where, when, who, dan how*) untuk ditindaklanjuti. Apabila laporan belum memenuhi unsur tersebut maka SPI dapat melakukan klarifikasi kepada pelapor.

Unsur 4W1H dirincikan sebagai berikut:

- a. *What*: Apa dugaan pelanggaran yang diketahui Pelapor?
- b. *Where*: Dimana perbuatan pelanggaran tersebut terjadi/dilakukan?
- c. *When*: Kapan perbuatan pelanggaran tersebut dilakukan?
- d. *Who*: Siapa saja yang terlibat dalam perbuatan pelanggaran tersebut?
- e. *How*: Bagaimana perbuatan pelanggaran tersebut dilakukan?

3. Pada prinsipnya setiap pelapor berhak memperoleh informasi mengenai perkembangan pelaporannya. Untuk itu, dalam laporan pengaduannya pelapor harus memberikan identitas dirinya dan media komunikasi yang dipilih oleh pelapor untuk digunakan oleh SPI dalam menginformasikan perkembangan pelaporannya.
4. SPI tidak berhak memberikan informasi perkembangan pelaporan pelanggaran selain kepada pihak manajemen dan pelapor yang disertai dengan adanya permintaan tertulis dari yang bersangkutan.

5. Setiap pelaporan yang disampaikan oleh pelapor harus dapat dipertanggungjawabkan dan bukan bersifat fitnah yang mencemarkan nama baik dan/atau reputasi seseorang dan wajib memenuhi persyaratan berikut ini:
 - a. Disampaikan secara tertulis melalui saluran yang ditetapkan (atasan langsung dan/atau WBS);
 - b. Membuat indikasi awal mengenai tindakan pelanggaran yang dapat dipertanggungjawabkan dengan memuat unsur 4W1H yang ada pada poin 2 di atas;
 - c. Diharapkan laporan yang disampaikan didukung dengan bukti-bukti yang cukup dan dapat diandalkan.
6. SPI menindaklanjuti pelaporan yang memenuhi persyaratan pada poin 5 di atas;
7. SPI akan mengadakan rapat khusus untuk menilai dan menentukan apakah pelaporan yang masuk memenuhi persyaratan untuk ditindaklanjuti;
8. Keputusan rapat akan disampaikan kepada manajemen untuk dimintakan persetujuan;
9. Dalam hal hasil evaluasi dan investigasi terbukti Terlapor melakukan tindakan pelanggaran SPI akan merekomendasikan kepada manajemen untuk memberikan sanksi kepada Terlapor sesuai peraturan yang berlaku. Dalam hal pelanggaran yang terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat pidana maka akan diterapkan secara *case by case* (kasus per kasus).
10. Laporan dugaan benturan kepentingan yang melibatkan anggota Dewan Pengawas dan Direksi dapat mengikuti alur pelaporan dalam *Whistleblowing System*.

BAB VI SANKSI ATAS BENTURAN KEPENTINGAN

Setiap Insan Antara yang terbukti melakukan tindakan benturan kepentingan akan ditindaklanjuti dan disanksi berdasarkan peraturan dan ketentuan tentang Disiplin Pegawai yang berlaku di Perusahaan.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

1. Hal-hal yang dianggap perlu dan belum diatur dalam pedoman ini akan ditetapkan kemudian.
2. Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dinyatakan tidak berlaku Keputusan Direksi Perum Kantor Berita Nasional Antara Nomor: SKEP-020/DIR-AP/I/2016 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Perum LKBN Antara.

Lampiran 2. Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan

PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Jabatan :
Divisi :

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi benturan kepentingan terkait dengan pelaksanaan tindakan berikut:

Transaksi/Kegiatan :
Nilai Transaksi/Kegiatan :
Bentuk Benturan Kepentingan :

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk:

- Menarik diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Antara memiliki kepentingan.
- Mutasi Insan Antara ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.
- Mengalih tugaskan tugas dan tanggung jawab Insan Antara yang bersangkutan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, agar dapat dipergunakan sesuai dengan Pedoman Tata Kelola Benturan Kepentingan di Lingkungan Perum LKBN Antara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

....., 20...

Yang Menyatakan,

.....