



# PEDOMAN KONFLIK KEPENTINGAN/ CONFLICT OF INTEREST (COI)



 **PERTAMINA**  
RETAIL

# • DAFTAR ISI •

DAFTAR ISI .....	i
BAGIAN I UMUM .....	1
A. TUJUAN .....	1
B. RUANG LINGKUP .....	1
C. PENGERTIAN .....	1
D. REFERENSI .....	3
BAGIAN II KONFLIK KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST) .....	5
A. PRINSIP DASAR .....	5
1. Konflik Kepentingan Pribadi, Keluarga dan atau Golongan .....	5
2. Mengutamakan Kepentingan Publik .....	6
3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan .....	6
4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan .....	6
5. Menciptakan dan Membina Budaya Organisasi yang Tidak Toleran Terhadap Konflik Kepentingan .....	7
6. Konflik Kepentingan Perusahaan .....	7
B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN .....	8
1. Penyusunan Kerangka Kebijakan .....	8
2. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan .....	9
3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan .....	9
4. Penyiapan Serangkaian Tindakan untuk Menangani Konflik Kepentingan .....	9
C. FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN .....	10
1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen .....	10
2. Partisipasi dan Keterlibatan Para Pekerja Pertamina Retail .....	10
3. Perhatian Khusus Atas Hal Tertentu .....	10
4. Langkah-langkah Preventif .....	11
5. Penegakkan Kebijakan Konflik Kepentingan .....	11
6. Pemantauan dan Evaluasi .....	11
D. BATASAN MENCEGAH TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST) .....	11
E. IMPLEMENTASI .....	12
F. PROSES PELAPORAN .....	12
G. SANKSI ATAS PELANGGARAN .....	13
LAMPIRAN 1 .....	15
LAMPIRAN 2 .....	17





# BAB I UMUM

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

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

## ➤ A. TUJUAN

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

## ➤ B. RUANG LINGKUP

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

## ➤ C. PENGERTIAN

1. **Pekerja Pertamina Retail** adalah Dewan Komisaris, Direksi, Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama Pertamina Retail serta personil yang bekerja di lingkungan Pertamina Retail termasuk anggota keluarganya (keluarga inti yang terdiri dari : bapak, ibu dan anak).
2. **Konflik Kepentingan** adalah situasi dimana seorang Pekerja Pertamina Retail yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.
3. **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.

4. **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.
5. **Pendapat PIHAK INDEPENDEN** adalah pendapat dari pihak di luar organisasi perseroan yang ditunjuk oleh perseroan untuk memberikan pendapat penilaian independen maupun pendapat hukum atas rencana transaksi yang akan dimintakan persetujuan Pemegang Saham pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB).
6. **Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)** adalah organ perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar.
7. **Pelapor** adalah Pekerja Pertamina Retail baik sebagai Dewan Komisaris, Direksi dan Pekerja yang bekerja untuk dan atas nama Pertamina Retail serta personil yang bekerja di lingkungan Pertamina Retail.
8. **Atasan Langsung** adalah pimpinan langsung dari Pekerja Pertamina Retail minimal setingkat Manajer di Kantor Pusat, Kepala Bagian di Unit Operasi sampai dengan Dewan Komisaris, Direktur Utama.
9. **Pimpinan Tertinggi setempat** adalah Komisaris Utama dan Direktur Utama di Kantor Pusat serta Manajer di Unit Operasi/Unit Usaha. Pimpinan tertinggi setempat wajib menunjuk seorang pejabat satu tingkat dibawahnya yang bertanggungjawab menerima, mengelola dan membuat laporan yang terkait dengan implementasi Konflik Kepentingan atau Conflict of Interest (Col).
10. **Chief Compliance Officer (CCO)** adalah pejabat yang ditunjuk oleh Direktur Utama yang bertanggungjawab atas program kepatuhan perusahaan dan memastikan bahwa Dewan Komisaris, Direksi, Manajemen dan pekerja mematuhi peraturan dan ketentuan baik pemerintah, perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku serta perilaku organisasi sesuai dengan Pedoman Etika Usaha dan Tata Perilaku (Code of Conduct) perusahaan.
11. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para shareholders khususnya, dan stakeholders pada umumnya. Tentu saja hal ini dimaksudkan pengaturan kewenangan Direktur, Manajer, Pemegang Saham, dan pihak lain yang berhubungan dengan perkembangan perusahaan di lingkungan tertentu.
12. **Code of Conduct (CoC)** Pertamina Retail adalah pedoman yang menjelaskan etika usaha dan Tata Perilaku Pekerja Pertamina Retail untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.
13. **Code of Corporate Governance (CoCG)** Pertamina Retail 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 stakeholders lainnya.
14. **Fungsi Sekretaris Perusahaan** adalah fungsi yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan, pembinaan, penerapan dan penegakkan praktek-praktek Good Corporate Governance (GCG).

#### ▸ D. REFERENSI

1. Undang-Undang No. 31 tahun 1999 dan telah diperbaharui dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
3. Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
4. Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara, Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia.
5. Keputusan Menteri BUMN No. KEP-117/M.MBU/2002 tentang Penerapan Praktek Good Corporate Governance (GCG) pada Badan Usaha Milik Negara.
6. Code of Corporate Governance (CoCG) Pertamina Retail.
7. Pedoman Etika Usaha & Tata Perilaku (Code of Conduct) Pertamina Retail.





## BAB II

### KONFLIK KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST)

#### A. PRINSIP DASAR

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

Semua Pekerja Pertamina Retail di luar 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, Pekerja Pertamina Retail:**

- 1) **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- 2) **Dilarang** menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam perusahaan dari mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja;
- 3) **Dilarang** menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 4) **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada sekelompok Pekerja Pertamina Retail dan/atau di luar Pekerja Pertamina Retail;
- 5) **Dilarang** menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari hotel atau pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan;
- 6) **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan;
- 7) **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan untuk kepentingan di luar perusahaan;
- 8) **Dilarang** terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing dan/atau perusahaan mitra atau calon mitra lainnya.
- 9) **Dilarang** baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan, atau persewaan, yang pada saat dilakukan perbuatan, untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya;
- 10) Membuat Pernyataan Potensi konflik Kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

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

## 2. Mengutamakan Kepentingan Publik

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

## 3. Menciptakan Keterbukaan Penanganan dan Pengawasan Konflik Kepentingan

- 1) Setiap Pekerja Pertamina Retail 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 (disinterestedness), tidak berpihak, dan memiliki integritas;
- 2) Kepentingan pribadi dan hubungan afiliasi setiap Pekerja Pertamina yang dapat menghambat pelaksanaan tugas publik harus diungkapkan dan dideklarasikan agar dapat dikendalikan dan ditangani secara memadai;
- 3) Setiap Pekerja Pertamina Retail harus meneruskan dan menindaklanjuti pengaduan dari masyarakat tentang adanya konflik kepentingan yang terjadi sesuai dengan ketentuan perusahaan;
- 4) Setiap Pekerja Pertamina Retail harus menjamin konsistensi dan keterbukaan dalam proses penyelesaian atau penanganan situasi konflik kepentingan sesuai kerangka hukum yang ada;

## 4. Mendorong Tanggungjawab Pribadi dan Sikap Keteladanan

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

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

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

## 6. Konflik Kepentingan Perusahaan

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

- 1) Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
- 2) Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- 3) Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- 4) Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung/tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- 5) Situasi dimana Pekerja Pertamina Retail memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
- 6) Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- 7) Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
- 8) Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- 9) Post employment (berupa trading influence, rahasia jabatan);
- 10) Situasi dimana Pekerja Pertamina Retail menentukan sendiri besarnya gaji/ remunerasi;
- 11) Moonlighting atau outside employment (bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya);
- 12) Situasi untuk memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalah gunakan wewenang.

Sumber penyebab konflik kepentingan antara lain adalah:

- 1) Kekuasaan dan kewenangan Pekerja Pertamina Retail;
- 2) Perangkapan jabatan, yaitu Pekerja Pertamina Retail menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel;
- 3) Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Pekerja Pertamina Retail dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan, maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- 4) Gratifikasi yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya;
- 5) Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Pekerja Pertamina Retail yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya perusahaan yang ada;
- 6) Kepentingan pribadi (vested interest) yaitu keinginan/kebutuhan Pekerja Pertamina Retail mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

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

- 1) Menunjuk pihak-pihak independen untuk melakukan penilaian yang independen atas rencana transaksi yang akan dimintakan persetujuan Pemegang Saham Perseroan pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa. Pendapat tersebut dimaksud adalah Pendapat Penilai Independen atas kelayakan dan kewajaran nilai rencana transaksi bagi pemegang saham;
- 2) 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 Pekerja Pertamina Retail:

- 1) **Dilarang** melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta perusahaan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan;
- 2) **Dilarang** memberi hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan perusahaan kepada pegawai negeri, departemen, aparat pemerintah/negara, sesama mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta perusahaan pesaing rekanan/mitra kerja dengan maksud untuk menyuap dan atau memberikan keistimewaan yang tidak seharusnya diterima oleh perusahaan termasuk memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 3) **Dilarang** menerima hadiah dan/atau hiburan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan 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 termasuk menerima barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- 4) **Dilarang** mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada 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;
- 5) **Dilarang** bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan;
- 6) **Dilarang** memanfaatkan informasi rahasia dan data bisnis perusahaan lain, pihak ketiga ataupun perusahaan pesaing yang dilakukan diluar yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku untuk kepentingan perusahaan.

## ➤ B. TAHAPAN DALAM PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

### 1. Penyusunan Kerangka Kebijakan

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

- 1) Pendefinisian konflik kepentingan yang berpotensi membahayakan integritas perusahaan dan individu;
- 2) Komitmen manajemen dalam penerapan kebijakan konflik kepentingan;
- 3) Pemahaman dan kesadaran yang baik tentang konflik kepentingan untuk mendukung kepatuhan dalam penanganan konflik kepentingan;
- 4) Keterbukaan informasi yang memadai terkait dengan penanganan konflik kepentingan;

- 5) Keterlibatan para stakeholder dalam penanganan konflik kepentingan;
- 6) Monitoring dan evaluasi kebijakan penanganan konflik kepentingan;
- 7) Pengembangan dan penyesuaian kebijakan dan prosedur penanganan konflik kepentingan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi di atas.

### 2. Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan

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

### 3. Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan

Kebijakan konflik kepentingan perlu didukung oleh sebuah strategi yang efektif berupa:

- 1) Penyusunan kode etik;
- 2) Pelatihan, arahan serta konseling yang memberi contoh-contoh praktis dan langkah-langkah untuk mengatasi situasi-situasi konflik kepentingan;
- 3) Dukungan Fungsi Compliance dalam bentuk:
  - a. Dukungan administrasi yang menjamin efektivitas proses pelaporan sehingga informasi dapat dinilai dengan benar dan dapat terus diperbaharui;
  - b. Pelaporan dan pencatatan kepentingan pribadi dilakukan dalam dokumen-dokumen resmi agar fungsi yang bersangkutan dapat menunjukkan bagaimana mengidentifikasi dan menangani konflik kepentingan.
- 4) Deklarasi konflik kepentingan dengan cara sebagai berikut:
  - a. Pelaporan atau pernyataan awal (disclosure) tentang adanya kepentingan pribadi yang dapat bertentangan dengan pelaksanaan jabatannya pada saat seseorang diangkat sebagai Pekerja Pertamina Retail;
  - b. Pelaporan dan pernyataan lanjutan apabila terjadi perubahan kondisi setelah pelaporan dan pernyataan awal;
  - c. Pelaporan mencakup informasi yang rinci untuk bisa menentukan tingkat konflik kepentingan dan bagaimana menangannya.

### 4. Penyiapan Serangkaian Tindakan untuk Menangani Konflik Kepentingan

Untuk menangani konflik kepentingan diperlukan serangkaian tindakan yang jelas apabila setiap Pekerja Pertamina Retail berada dalam situasi konflik kepentingan. Penyiapan tindakan-tindakan tersebut diperlukan sebagai langkah lanjutan setelah Pekerja Pertamina Retail melaporkan situasi konflik kepentingan yang dihadapinya, mengingat keberadaan laporan tersebut tidak menjamin bahwa Pekerja Pertamina Retail tersebut telah keluar dari situasi konflik kepentingan. Seiaian itu penyiapan tindakan ini juga diperlukan pada saat konflik kepentingan telah terjadi walaupun tanpa adanya pelaporan dari yang bersangkutan. Serangkaian tindakan yang dapat disiapkan sebagai langkah lanjutan dalam menangani konflik kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:

- 1) Pengurangan kepentingan pribadi Pekerja Pertamina Retail dalam jabatannya;
- 2) Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Pekerja Pertamina Retail memiliki kepentingan;



- 3) Membatasi akses Pekerja Pertamina Retail atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan;
- 4) Mutasi Pekerja Pertamina Retail ke jabatan lain yang tidak memiliki konflik kepentingan;
- 5) Mengalih tugaskan tugas dan tanggungjawab Pekerja Pertamina Retail yang bersangkutan;
- 6) Pengunduran diri Pekerja Pertamina Retail dari jabatan yang menyebabkan konflik kepentingan;
- 7) Mengintensifkan pengawasan terhadap Pekerja Pertamina Retail tersebut;
- 8) Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.

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

#### 1. Komitmen dan Keteladanan Manajemen

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

#### 2. Partisipasi dan Keterlibatan Para Pekerja Pertamina Retail

Implementasi kebijakan untuk mencegah konflik kepentingan membutuhkan keterlibatan para Pekerja Pertamina Retail. Para Pekerja Pertamina Retail harus sadar dan paham tentang isu konflik kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya konflik kepentingan.

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

- 1) Mempublikasikan kebijakan konflik kepentingan;
- 2) Secara berkala mengingatkan Pekerja Pertamina Retail adanya kebijakan konflik kepentingan;
- 3) Menjamin agar aturan dan prosedur mudah diperoleh dan diketahui;
- 4) Memberi pengarahan tentang bagaimana menangani konflik kepentingan;
- 5) Memberi bantuan konsultasi dan nasehat bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan konflik kepentingan, termasuk juga kepada pihak-pihak luar yang berkaitan atau berhubungan dengan lembaga yang bersangkutan.

#### 3. Perhatian Khusus Atas Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap berisiko tinggi menyebabkan terjadinya situasi konflik kepentingan. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian khusus tersebut antara lain adalah:

- 1) Perangkapan jabatan
- 2) Hubungan afiliasi
- 3) Gratifikasi
- 4) Pekerjaan tambahan
- 5) Informasi orang dalam
- 6) Keterlibatan dalam pengadaan barang dan jasa
- 7) Tuntutan keluarga dan komunitas
- 8) Kedudukan di organisasi-organisasi lain
- 9) Kegiatan setelah selesai masa jabatan

#### 4. Langkah-langkah Preventif

Berbagai langkah preventif dapat dilakukan untuk menghindari situasi konflik kepentingan. Sebagai contoh langkah-langkah preventif yang terkait dengan Pekerja Pertamina Retail dalam pengambilan keputusan adalah:

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

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

#### 5. Penegakkan Kebijakan Konflik Kepentingan

Penegakkan kebijakan konflik kepentingan tidaklah mudah. Agar kebijakan tersebut berjalan secara efektif maka perlu ada:

- 1) Sanksi yang memadai;
- 2) Mekanisme identifikasi untuk mendeteksi pelanggaran kebijakan yang ada;
- 3) Instrumen penanganan konflik kepentingan yang secara berkala diperbaharui.

#### 6. Pemantauan dan Evaluasi

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

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

1. Pekerja Pertamina Retail 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. Pekerja Pertamina Retail 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. Pekerja Pertamina Retail yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri.

Terhadap konflik kepentingan tersebut, maka setiap Pekerja Pertamina Retail:

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



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 yang dapat menghambat perkembangan perusahaan;
7. Tidak melakukan investasi atau ikatan bisnis dengan pihak lain yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung;
8. Tidak memegang jabatan apapun pada perusahaan/institusi lain yang ingin dan/atau sedang melakukan hubungan bisnis dengan perusahaan maupun yang ingin dan/atau sedang berkompetisi dengan perusahaan;
9. Tidak memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada keluarga, kerabat, kelompok dan/atau pihak lain atas beban perusahaan;
10. Tidak memberikan perlakuan istimewa kepada pelanggan, pemasok, mitra bisnis, pemerintah dan/atau pihak lain melebihi dari kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan;
11. Mengungkapkan dan/atau melaporkan setiap kepentingan dan/atau kegiatan-kegiatan di luar perusahaan yaitu kepada atasan langsung bagi pekerja perusahaan, kepada pemegang saham bagi Dewan Komisaris dan kepada Pemegang Saham dan Dewan Komisaris bagi Direksi.

#### ▾ E. IMPLEMENTASI

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

1. Mencantumkan ketentuan larangan Konflik Kepentingan (Conflict of Interest) dalam setiap pengumuman dalam proses pengadaan barang/jasa di perusahaan;
2. Menugaskan kepada Fungsi Compliance dan Fungsi Humas (akan diganti dengan Fungsi Sekretaris Perusahaan) di Unit Operasi Pertamina Retail untuk secara terus menerus memberikan informasi kepada seluruh pekerja maupun pihak ketiga/eksternal terkait dengan adanya pedoman ini;
3. Menugaskan kepada Fungsi Pengadaan dan fungsi lain di lingkungan Pertamina Retail yang memiliki hubungan kerja dengan pihak ketiga untuk memberitahukan atau menyampaikan Pedoman Konflik Kepentingan (Conflict of Interest) ini kepada seluruh pihak terkait dalam mata rantai supply di lingkungan Pertamina Retail (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 (6 bulan sekali) kepada Direktur Utama mengenai implementasinya termasuk laporan-laporan yang timbul setelah adanya ketentuan ini.

#### ▾ F. PROSES PELAPORAN

Pekerja Pertamina Retail atau pihak ketiga yang mengetahui adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang terdapat pada pedoman ini, agar segera melaporkan pelanggaran dimaksud sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan menjamin bahwa proses pelaporan yang dilakukan oleh Pekerja Pertamina Retail maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaannya.

#### ▾ G. SANKSI ATAS PELANGGARAN

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

Tidak ada potensial konflik

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama :  
 Nomor Pekerja :  
 Jabatan :  
 Fungsi :  
 Nama Atasan :  
 Jabatan Atasan :

Menyatakan bahwa :

- 1) Atasan saya telah menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan konflik kepentingan.
- 2) Saya juga telah membaca dan mengerti bahwa berikut ini merupakan konflik kepentingan yaitu sebagai berikut :
  - a) Melaksanakan jasa apapun atau memainkan peran apapun dalam perusahaan atau usaha pesaing yang melakukan atau ingin melakukan usaha dengan PT. Pertamina Retail;
  - b) Memiliki kepentingan apapun (komersial atau lainnya) dalam perusahaan atau organisasi manapun yang saat ini sedang melakukan usaha dengan PT. Pertamina Retail atau ingin melakukan usaha dengan PT. Pertamina Retail;
  - c) Memiliki anggota keluarga atau teman yang memiliki kepentingan dalam perusahaan atau organisasi yang saat ini melakukan usaha dengan PT. Pertamina Retail;
  - d) Melakukan transaksi dan/atau menggunakan harga/fasilitas PT. Pertamina Retail untuk kepentingan diri sendiri, keluarga, atau golongan;
  - e) Mewakili PT. Pertamina Retail dalam transaksi dengan perusahaan lain dimana saya atau anggota keluarga saya atau teman saya memiliki kepentingan;
  - f) Menerima hadiah, uang, atau hiburan dari pihak pemasok atau mitra usaha, atau dari agen manapun atau bertindak sebagai atau mewakili pemasok atau mitra usaha dalam transaksinya dengan PT. Pertamina Retail, selain daripada yang diuraikan dalam kebijakan Hadiah dan Hiburan;
  - g) Menggunakan informasi rahasia dan data bisnis PT. Pertamina Retail untuk kepentingan pribadi atau dengan cara yang merugikan kepentingan PT. Pertamina Retail;
  - h) Mengungkapkan kepada individu atau organisasi manapun di luar PT. Pertamina Retail setiap informasi, program, data keuangan, formula, proses atau 'know-how' rahasia milik PT. Pertamina Retail atau yang dikembangkan oleh saya dalam memenuhi tanggung jawab saya terhadap PT. Pertamina Retail;
  - i) Melaksanakan setiap tindakan lainnya, yang disebut secara spesifik diatas ini, dianggap merugikan bagi kepentingan PT. Pertamina Retail;
- 3) Saya juga ingin mengambil kesempatan ini untuk menyatakan bahwa saya mempunyai potensial konflik sebagai berikut:

- 4) Saya mengerti bahwa apabila PT. Pertamina Retail mengetahui bahwa saya memiliki benturan kepentingan dan sebelumnya saya tidak melaporkan hal tersebut kepada atasan atau pihak yang berwenang, saya dapat dikenakan tindakan disiplin yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Pertamina Retail dan serikat pekerjanya. Saya juga sudah membaca dan memahami Perjanjian Kerja Bersama tersebut; Demikian deklarasi ini saya buat dengan sebenarnya, dalam keadaan sehat baik jasman dan rohani dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

	Jakarta,	2015
Mengetahui	Pembuat Pernyataan	
Nama Atasan	Nama Karyawan	

### PERNYATAAN TIDAK BERBENTURAN KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama :  
 Nomor Pekerja :  
 Jabatan :  
 Fungsi :  
 Nama Atasan :  
 Jabatan Atasan :

Dengan ini menyatakan dan menjamin bahwa SAYA tidak mempunyai benturan kepentingan terhadap PT. Pertamina Retail ("PERTAMINA RETAIL") yang membuat SAYA tidak patut untuk melakukan tindakan berikut ini :

- a) Melaksanakan jasa apapun atau memiliki peran apapun dalam perusahaan lain atau usaha pesaing yang sedang atau akan melakukan kerjasama usaha dengan PERTAMINA RETAIL;
- b) Memiliki kepentingan ekonomi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi manapun yang saat ini sedang melakukan kerjasama usaha dengan PERTAMINA RETAIL;
- c) Memiliki anggota keluarga atau teman yang memiliki kepentingan ekonomi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi yang saat ini melakukan kerjasama usaha dengan PERTAMINA RETAIL;
- d) Melakukan transaksi dan / atau menggunakan harta / fasilitas PERTAMINA RETAIL untuk kepentingan diri sendiri, keluarga atau golongan;
- e) Mewakili PERTAMINA RETAIL dalam transaksi dengan perusahaan lain dimana SAYA atau anggota keluarga SAYA atau teman SAYA memiliki kepentingan;
- f) Menerima hadiah uang atau hiburan dari pemasok atau mitra usaha, atau dari agen manapun, atau bertindak sebagai, atau mewakili pemasok atau mitra usaha dalam transaksinya dengan PERTAMINA RETAIL, selain daripada yang diuraikan dalam kebijakan PERTAMINA RETAIL mengenai hadiah dan hiburan;
- g) Menggunakan informasi rahasia dan data bisnis PERTAMINA RETAIL untuk kepentingan pribadi atau dengan cara yang merugikan kepentingan PERTAMINA RETAIL;
- h) Mengungkapkan kepada individu atau organisasi atau pihak manapun diluar PERTAMINA RETAIL setiap informasi, program, data keuangan, formula, proses atau "Know-How" rahasia milik PERTAMINA RETAIL atau yang dikembangkan oleh SAYA dalam memenuhi tanggung jawab SAYA terhadap PERTAMINA RETAIL;
- i) Melaksanakan setiap tindakan lainnya, yang tidak disebut secara spesifik di atas ini yang dianggap merugikan kepentingan PERTAMINA RETAIL;



SAYA mengerti bahwa apabila SAYA memiliki benturan kepentingan dan sebelumnya SAYA tidak melaporkan hal tersebut kepada atasan atau pihak yang berwenang di PERTAMINA RETAIL, SAYA dapat dikenakan tindakan disiplin sebagaimana yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di PERTAMINA RETAIL, yang mana SAYA telah memahami Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Demikian Pernyataan ini SAYA buat dengan sebenarnya, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Mengetahui  
Jakarta, 2015  
Pembuat Pernyataan

Nama Atasan

Nama Karyawan