

KEPUTUSAN  
DIREKSI PERUM KANTOR BERITA NASIONAL ANTARA  
NOMOR: SKEP-020/DIR-AP/I/2016

Tentang  
**PEDOMAN PENANGANAN 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. salah satu penyebab terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme adalah karena adanya benturan kepentingan yang dilakukan oleh insan Perum LKBN Antara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu penetapan Keputusan Direksi Perum LKBN ANTARA 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 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan;
4. Per-01/MBU/01/2015 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan Kementerian BUMN.
5. Keputusan Menteri Negara BUMN Republik Indonesia Nomor SK-371/MBU/2012 tanggal 23 Oktober 2012 jo Nomor SK-167/MBU/2014 tanggal 6 Agustus 2014, serta perubahannya Nomor SK-13/MBU/01/2016 tanggal 22 Januari 2016 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi Perum LKBN ANTARA;

6. Keputusan Direksi Perum LKBN ANTARA Nomor : SKEP-130/DIR-AP/XI/2014 tertanggal 1 Nopember 2014 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perum LKBN ANTARA
7. STANDAR ETIKA PERUSAHAAN (*Code of Conduct*) Perum LKBN ANTARA tentang Benturan Kepentingan.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PERUM LKBN ANTARA TENTANG PEDOMAN PENANGANAN 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 : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

SALINAN sesuai aslinya,  
oleh Sekretaris Perusahaan



Iskandhyuni

Ditetapkan : di J a k a r t a  
Pada tanggal : 28 Januari 2016  
Perum LKBN ANTARA  
Direktur Utama,

ttd.,

Meidyatama Suryodiningrat

LAMPIRAN KEPUTUSAN DIREKSI PERUM LKBN ANTARA  
NOMOR : SKEP-020/DIR-AP/I/2016  
TANGGAL : 020 Januari 2016

## **PEDOMAN PENANGAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PERUM LKBN ANTARA**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah perilaku benturan kepentingan (*conflict of interest*), yang merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi profesionalitas karyawan, Direksi, Dewas dalam melaksanakan kewajibannya.

Pertimbangan pribadi dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat, kelompok yang kemudian mempengaruhi dan mereduksi kebijakan yang sedang dibangun dan kemudian melahirkan kebijakan atau keputusan yang menyimpang dari profesionalisme sehingga berimplikasi kepada memburuknya hasil kerja dan kebijakan yang tidak efisien dan tidak efektif yang diberikan.

Disisi lain, perilaku dan potensi benturan kepentingan belum dikenal secara baik bentuk, jenis, dan sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan. Terutama adalah bagaimana menangani persoalan benturan kepentingan itu bila terjadi di lingkungan Perum LKBN ANTARA.

Perum LKBN ANTARA menyusun PEDOMAN PENANGAN BENTURAN KEPENTINGAN dengan maksud untuk mengutamakan kepatuhan pada hukum, peraturan perundang-undangan, mengindahkan norma-norma yang berlaku di masyarakat, dan berusaha menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan yang menimbulkan benturan kepentingan, korupsi, kolusi, maupun nepotisme (KKN).

Perum LKBN ANTARA berkomitmen akan bersungguh-sungguh dan konsistensi dalam melaksanakan penanganan benturan kepentingan karena hal tersebut akan memperkuat tata kelola perusahaan yang baik dengan selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta keadilan.

#### **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Maksud dari Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini adalah:
  - a. Menciptakan budaya kerja perusahaan yang dapat mengenal, mencegah dan mengatasi situasi situasi benturan kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja pejabat yang bersangkutan;
  - b. Mencegah terjadinya pengabaian pelayanan kepada masyarakat dan kerugian negara.
  - c. Menegakkan integritas insan Perum LKBN ANTARA.
  - d. Menciptakan pengelolaan perusahaan yang bersih.

2. Tujuan dari Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini adalah:  
Untuk memberikan kerangka acuan bagi seluruh Insan Perum LKBN ANTARA mengenai penanganan benturan kepentingan di lingkungan Perum LKBN ANTARA sesuai dengan kaidah pengelolaan perusahaan yang baik (GCG) yang dapat mendorong terlaksananya tugas dan fungsi masing masing personil yang bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).

#### C. RUANG LINGKUP

Ruang Lingkup Keputusan Direksi ini meliputi hal-hal yang terkait dengan Penanganan Benturan Kepentingan dan mekanisme pelaporannya di lingkungan Perum LKBN Antara.

#### D. PENGERTIAN

1. **Perusahaan** adalah Perum LKBN Antara.
2. **Insan Perusahaan** adalah semua personil yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan di lingkungan Perum LKBN ANTARA yaitu karyawan, direksi dan dewan pengawas.
3. **Benturan Kepentingan** atau *conflict of interest* adalah situasi atau kondisi dimana Insan Perusahaan karena jabatan/posisinya, memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi Perusahaan
4. **Kepentingan pribadi** adalah keinginan atau kebutuhan yang terkait dengan hal hal yang bersifat pribadi. Kepentingan/pertimbangan 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** pejabat setingkat Senior Manager adalah Direktur yang membawahi Unit Kerja yang bersangkutan. Untuk pegawai lainnya, atasan langsung 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. BENTUK-BENTUK SITUASI BENTURAN KEPENTINGAN

Bentuk Situasi Benturan Kepentingan dapat terjadi dalam:

- a. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan/jabatan;
- b. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset jabatan/lembaga untuk kepentingan pribadi/golongan;
- c. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/lembaga dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
- d. Situasi perangkapan jabatan di beberapa instansi yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;

- e. Situasi yang memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan;
- f. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- g. Situasi dimana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi dimana obyek tersebut merupakan hasil dari si penilai;
- h. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- i. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- j. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan, keistimewaan maupun peluang bagi calon Penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa.

## B. JENIS BENTURAN KEPENTINGAN

Jenis Benturan Kepentingan dapat terjadi dalam:

- a. Proses pembuatan kebijakan yang berpihak kepada suatu pihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ketergantungan/ pemberian gratifikasi;
- b. Proses pengangkatan/mutasi pegawai berdasarkan hubungan dekat/ balas jasa/ rekomendasi/ pengaruh dari pihak lainnya;
- c. Proses pemilihan partner/rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- d. Tendensi untuk menggunakan aset dan informasi penting negara untuk kepentingan pribadi;
- e. Proses pengawasan atau penilaian yang tidak profesional karena adanya hubungan afiliasi/ pengaruh dengan pihak lain;
- f. Menjadi bawahan pihak yang dinilai/diawasi/pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
- g. Menjadi bagian dari pihak yang dinilai/diawasi/pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai;
- h. Melakukan pengawasan atau penilaian tidak sesuai dengan norma, standar, dan prosedur; dan/atau
- i. Pemeriksaan dan penyidikan yang dapat merugikan masyarakat karena pengaruh pihak lain.

## C. SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN

Sumber penyebab benturan kepentingan dapat berupa:

- a. Penyalahgunaan wewenang, yaitu insan Perusahaan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan;
- b. Perangkapan jabatan, yaitu seorang insan Perusahaan menduduki dua atau lebih jabatan publik sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
- c. Hubungan afiliasi (pribadi atau golongan), yaitu hubungan yang dimiliki oleh seorang insan Perusahaan dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- d. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata dan fasilitas lainnya;
- e. Kepentingan pribadi (*Vested Interest*), yaitu keinginan/ kebutuhan seorang insan Perusahaan mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

### **BAB III**

#### **PENANGANAN**

#### **BENTURAN KEPENTINGAN**

##### **A. PRINSIP DASAR**

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban insan Perusahaan harus mendasarkan pada:
  - a. Peraturan perundang-undangan, kebijakandan standart operasional prosedur (SOP) yang berlaku.
  - b. Profesional, objektif dan transparan
  - c. Tidak memasukkan unsure kepentingan pribadi.
  - d. Tidak dipengaruhi oleh hubungan afiliasi.
2. Setiap terjadi benturan kepentingan insan Perusahaan
  - a. Harus mengungkapkan kejadian atau keadaan benturan kepentingan yang dialami atau diketahui.
  - b. Tidak boleh ikut dalam proses pengambilan keputusan.
3. Pimpinan unit kerja dan atasan langsung harus mengendalikan dan menangani benturan kepentingan.

##### **B. TINDAKAN TERHADAP POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN**

Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan Insan Perusahaan bersikap/berperilaku /bertindak menghindarkan diri dari benturan kepentingan dengan tidak ;

1. Mengkaitkan nama Perusahaan dengan mitrakerja/pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas kantor di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi.
3. Memanfaatkan data dan informasi rahasia milik perusahaan untuk kepentingan pribadi/pihak lain.
4. Meminjam uang kepada pihak Perusahaan/mitra kerja atau pegawai di lingkungan Perusahaan/mitra kerja yang melanggar ketentuan atau kewajiban.
5. Menerima gratifikasi yang dianggap suap sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
6. Melakukan tindakan penyalahgunaan sumber daya Perusahaan termasuk hak milik intelektual.



### C. TATA CARA PENANGANAN TERJADINYA SITUASI /KONDISI BENTURAN KEPENTINGAN

1. Apabila insan Perusahaan berada di dalam situasi yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan menandatangani Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan dengan contoh format sebagaimana dimaksud pada lampiran peraturan ini.
2. Dalam hal Insan Perusahaan berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian Atasan Langsung dan atau Sekretaris Perusahaan memiliki Potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian Atasan Langsung dan/atau Sekretaris Perusahaan.
3. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud pada point 1 dan 2 bagian ini, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.
4. Serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai langkah lanjutan dalam menanganai potensi Benturan Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah :
  - a. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan Perusahaan memiliki kepentingan.
  - b. Membatasi akses Insan Perusahaan atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
  - c. Mutasi Insan Perusahaan ke jabatan lain yang tidak memiliki Benturan Kepentingan.
  - d. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan Perusahaan yang bersangkutan.
  - e. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan Perusahaan tersebut.
  - f. Pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya.
5. Pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan dari tindak lanjut pemeriksaan terjadinya Benturan Kepentingan dilaksanakan oleh Sekretaris Perusahaan.

## BABV SANKSI ATAS PELANGGARAN

### A. PELAPORAN ATAS DUGAAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Apabila Insan Perusahaan atau pihak-pihak lainnya (rekanan/mitra kerja/masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan dapat menyampaikan pelaporan atas dugaan adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan melalui saluran pelaporan atas dugaan pelanggaran (*whistle blowing system*).
2. Perusahaan menjamin bahwa proses penanganan pelaporan atas dugaan adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan yang dilakukan oleh Insan Perusahaan, maupun pihak ketiga akan dijaga kerahasiaanya.

B. SANKSI

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Penanganan Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Direksi tentang Disiplin Pegawai yang berlaku.

**BAB VI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

- (1) Hal-hal yang dianggap perlu dan belum diatur dalam Peraturan ini akan ditetapkan kemudian.
- (2) Peraturan ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Direksi Perum LKBN ANTARA
2. Kepala SPI
3. Sekretaris Perusahaan
4. GM SDM dan Umum
5. Manajer Hukum Perusahaan dan Advokasi

SALINAN sesuai aslinya,  
oleh Sekretaris Perusahaan



Iswahyuni

Ditetapkan : di J a k a r t a  
Pada tanggal : 28 Januari 2016  
Perum LKBN ANTARA  
Direktur Utama,

ttd.,

Meidyatama Suryodiningrat

LAMPIRAN KEPUTUSAN DIREKSI PERUM LKBN ANTARA

NOMOR : SKEP-020/DIR-AP/I/2016

TANGGAL : 28 Januari 2016

**SURAT PERNYATAAN POTENSI BENTURAN KEPENTINGAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : \_\_\_\_\_  
NIP : \_\_\_\_\_  
Jabatan / Kelas Jabatan : \_\_\_\_\_  
Unit Kerja : \_\_\_\_\_

Menyatakan dengan sebenarnya memiliki potensi Benturan Kepentingan terkait dengan pelaksanaan tindakan:

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

Oleh karena itu, dengan ini saya menyatakan sikap untuk .....(sebutkan sesuai dengan pilihan sikap terhadap penanganan Benturan Kepentingan di Perum LKBN Antara, sesuai BAB III poin C.4).

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

Hormat Saya,

(Nama Terang)