





# POLICY & PROSEDUR

VST-BK-EM-22

## BENTURAN KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST)

Effective Date : 5 Juni 2023	Revisi : 2
Content Owner : Komite Khusus Etik	Last Update : 5 Juni 2023

Prepared By	Approved By
	
Richard Sitohang	Mohamad Yusof

## BENTURAN KEPENTINGAN (CONFLICT OF INTEREST)

### 1. Tujuan

Prosedur benturan kepentingan ini bertujuan untuk memberi aturan terjadinya situasi dimana terdapat konflik kepentingan pekerja yang memanfaatkan jabatan dan wewenang yang dimilikinya (baik dengan sengaja maupun tidak sengaja) untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongannya sehingga pekerjaan atau tugas yang diakukannya tidak dapat dilaksanakan dengan obyektif dan berpotensi menimbulkan kerugian kepada perusahaan atau pihak tertentu. Menciptakan budaya kerja yang dapat mengenali, mencegah, dan mengatasi situasi-situasi Benturan Kepentingan secara transparan dan efisien tanpa mengurangi kinerja.

### 2. Ruang Lingkup

- 2.1. Kebijakan dan Prosedur ini berlaku dilingkungan PT VS Technology Indonesia untuk seluruh karyawan dan manajemen, mitra usaha, pemasok, pelanggan dan pemerintah sebagai dasar dalam menghindari atau membatasi terjadinya benturan kepentingan (conflict of interest) dalam melakukan pekerjaan berdasarkan posisi atau jabatannya, yang mengakibatkan kerugian perusahaan karena keputusan yang didasari kepentingan pribadi atau kelompoknya.
- 2.2. Kebijakan dan prosedur ini merupakan aturan dasar benturan kepentingan (conflict of interest) dan sebagai peraturan khusus dalam penerapan peraturan di PT VS Technology Indonesia

### 3. Acuan dan Dasar Hukum

- Undang-undang No. 31 Tahun 1999 jo. Undang-undang No. 20 Tahun 2002, tentang pemberantasan tindak pidana korupsi
- Undang-undang No. 40 tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas
- Kode etik PT VS Technology Indonesia
- Policy dan Perjanjian Kerja Bersama PT VS Technology Indonesia

### 4. Definisi

- 4.1. Tindakan pelanggaran adalah segala tindakan dalam penyelenggaraan kegiatan Perusahaan yang bertentangan dengan Perundang-undangan yang berlaku, Peraturan Perusahaan, etika serta moral bisnis yang sehat.
- 4.2. Korupsi adalah tindakan pelanggaran sebagaimana dimaksudkan pada UU Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, jo, UU Nomor 20 Tahun 2001.

- 4.3. Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya
- 4.4. Benturan Kepentingan adalah merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalitas seorang pekerja dalam melakukan tugas
- 4.5. Good Corporate Governance (GCG) adalah peraturan/prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para shareholder khususnya, dan stakeholder pada umumnya
- 4.6. Pekerja, adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh per Undang-undangan dan diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku di Perusahaan sebagai karyawan Tetap (PKWTT) dan Karyawan tidak tetap (PKWT), untuk semua tingkatan pekerjaan/jabatan baik Pekerja Warga Negara Indonesia maupun Pekerja Warga Negara Asing
- 4.7. Perusahaan, adalah PT VS Technology Indonesia yang didirikan dengan Akta Notaris Yonsah Minanda,SH No 54 tanggal 16 May 2002 dan Akta Perubahan dalam Akta Notaris Fransiska Bonita Maya Dwi Tanti, SH No 10 tanggal 08 Desember 2014
- 4.8. Pengusaha, adalah dewan direksi dan atau pihak lain yang ditunjuk untuk mewakilinya yang diangkat secara sah berdasarkan hukum yang berlaku untuk mewakili perusahaan dan atau dewan direksi, untuk mengelola perusahaan, berunding/bermusyawarah dan atau berpekar di pengadilan
- 4.9. Atasan Langsung, adalah pimpinan langsung pekerja yang membawahi pekerja di bagiannya
- 4.10. Mitra kerja adalah pihak perseorangan maupun perusahaan yang menjalin perjanjian kerjasama berdasarkan kebutuhan dan kelayakannya yang saling menguntungkan.

## 5. Kebijakan

Untuk mewujudkan keberhasilan dalam penerapan Good Corporate Governance (GCG) di PT VS Technology Indonesia, Kebijakan dan prosedur Benturan Kepentingan ini akan diterapkan secara konsisten di semua lini bisnis perusahaan. Agar terlaksana dengan baik dan effective dalam penerapan prosedur benturan kepentingan, maka ditetapkan kebijakan benturan kepentingan (conflict of interest) perusahaan sebagai berikut:

- 5.1. Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa menghindari terjadinya Benturan Kepentingan atau potensi Benturan Kepentingan yang dapat merugikan Perusahaan.

- 5.2. Para karyawan dan manajemen Perusahaan yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tidak diperbolehkan mengundang, memberikan persetujuan, melakukan pembahasan, mengungkapkan informasi yang terkait, memanfaatkan fasilitas perusahaan dan melakukan tindakan lainnya yang dapat dinilai memberikan keuntungan kepada pihak-pihak tertentu.
  - 5.3. Prosedur Benturan Kepentingan berlaku juga bagi Konsultan yang diminta untuk memberikan pendapat bagi kepentingan perusahaan.
  - 5.4. Dengan adanya kewajiban untuk menyusun daftar pemegang saham, daftar khusus, pernyataan tidak memiliki/potensi benturan kepentingan dan Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi, setidaknya-tidaknya dapat diketahui adanya unsur potensi benturan kepentingan bagi Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi dengan kegiatan perusahaan.
6. Benturan Kepentingan (conflict of interest)
- 6.1. Bentuk situasi atau keadaan yang menyebabkan Benturan Kepentingan (conflict of interest) yang berpotensi terjadi ;
    - a. Situasi yang menyebabkan Pekerja menerima gratifikasi atau pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata atau hiburan atas suatu keputusan karena jabatannya yang menguntungkan pekerja itu sendiri
    - b. Situasi yang menyebabkan penggunaan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
    - c. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia perusahaan dipergunakan untuk kepentingan pekerja secara pribadi.
    - d. Situasi dimana Pekerja memberikan akses khusus kepada pihak tertentu untuk tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
    - e. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi.
    - f. Situasi dimana kewenangan pekerja dalam melakukan penilaian suatu obyek kualifikasi atau evaluasi obyek tertentu dimana, dimana keputusan /kebijakan dipengaruhi pihak lain yang membutuhkan.
    - g. Situasi dimana pekerja bekerja juga di luar pekerjaan pokoknya, kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.
    - h. Situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
    - i. Situasi yang memungkinkan untuk memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan dan ditetapkan perusahaan, keistimewaan maupun peluang

bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa.

- j. Situasi dimana terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara pekerja dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Pekerja sehubungan dengan jabatannya.

## 6.2. Jenis Benturan Kepentingan

- a. Kebijakan yang berpihak akibat pengaruh/hubungan dekat/ ketergantungan /pemberian gratifikasi
- b. Pemberian izin yang diskriminatif
- c. Pengangkatan pekerja berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/ rekomendasi/pengaruh dari pihak lain yang tidak berkepentingan langsung.
- d. Pemilihan partner/ rekanan kerja berdasarkan keputusan yang tidak profesional;
- e. Melakukan komersialisasi pelayanan publik;
- f. Penggunaan asset dan informasi rahasia untuk kepentingan pribadi/golongan;
- g. Pengawas ikut menjadi bagian dari pihak yang diawasi;
- h. Melakukan pengawasan atau penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai norma, standar, dan prosedur;
- i. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai; dan

## 6.3. Sumber penyebab terjadinya benturan kepentingan:

- a. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas kewenangannya.
- b. Perangkapan jabatan, yaitu pekerja menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel selain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang undangan;
- c. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh pekerja dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya;
- d. Karena kepentingan pribadi, yaitu keinginan/kebutuhan pekerja mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.

## 7. Pencegahan dan Keberhasilan terjadinya benturan kepentingan

### 7.1. Pencegahan Terjadinya Benturan Kepentingan, dengan larangan ;

- a. Melakukan transaksi dan/atau menggunakan aset kantor untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau golongan;
- b. Menerima dan/atau memberikan hadiah/manfaat dalam bentuk apapun;
- c. Menerima dan/atau memberi barang/ parcel/ uang/ setara dengan uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan;
- d. Mengizinkan pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- e. Menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya;
- f. Bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa
- g. Mengikuti proses pengambilan keputusan apabila berpotensi terjadinya benturan kepentingan

### 7.2. Faktor pendukung keberhasilan penanganan Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:

#### 7.2.1. Komitmen dan keteladanan Manajemen Perusahaan

Manajemen Perusahaan wajib mempergunakan kewenangannya secara wajar, baik dan benar dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan seluruh karyawan PT VS Technology, kepentingan masyarakat dan berbagai faktor lain.

#### 7.2.2. Partisipasi dan keterlibatan seluruh civitas/karyawan PT VS Technology Indonesia

Implementasi kebijakan untuk mencegah Benturan Kepentingan membutuhkan keterlibatan seluruh civitas/karyawan PT VS Technology Indonesia. Seluruh civitas/karyawan PT VS Technology Indonesia harus sadar dan paham tentang isu Benturan Kepentingan dan harus bisa mengantisipasi sekaligus mencegah terjadinya Benturan Kepentingan.

Untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan seluruh civitas/karyawan PT VS Technology Indonesia, dapat dilakukan antara lain dengan:

- i. Dalam rangka mempersempit rentang perbedaan pemahaman setiap individu terhadap penerapan prosedur benturan kepentingan di perusahaan, maka perusahaan secara berkelanjutan melaksanakan sosialisasi kepada pihak internal dan eksternal
- ii. Memberikan bantuan konsultasi bagi mereka yang belum memahami kebijakan penanganan Benturan Kepentingan.

### 7.2.3. Perhatian khusus atas hal tertentu

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

- i. Hubungan Afiliasi;
- ii. Gratifikasi;
- iii. pekerjaan tambahan;
- iv. Informasi orang dalam;
- v. Kepentingan pribadi dalam pengadaan barang/jasa di Perusahaan;
- vi. tuntutan keluarga dan komunitas;
- vii. kedudukan di organisasi-organisasi lain di mana yang bersangkutan menerima upah/gaji/honorarium;
- viii. intervensi pada jabatan sebelumnya; dan
- ix. perangkapan jabatan

## 8. Penanganan Benturan Kepentingan

Dalam hal terdapat konflik kepentingan, maka pekerja yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya dan dalam hal pejabat pekerja memiliki konflik kepentingan, maka keputusan dan/atau tindakan ditetapkan dan/atau dilakukan oleh atasan pekerja atau pekerja lain. Jika terdapat laporan pelanggaran, maka atasan pekerja wajib memeriksa, meneliti, dan menetapkan keputusan terhadap laporan paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak diterimanya laporan ;

- 8.1. Pelaporan melalui Atasan Langsung atau Petugas yang melakukan review potensi benturan kepentingan, apabila pelapor adalah Pekerja 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 atau ke Dept HR
- 8.2. Pekerja sebagai pelapor menyampaikan laporan adanya potensi benturan kepentingan kepada atasan langsung atau petugas yang ditunjuk untuk itu, selanjutnya atasan langsung atau petugas melakukan identifikasi awal atas laporan potensi benturan kepentingan dan mengambil kesimpulan kebenaran ada/tidaknya Benturan Kepentingan;
- 8.3. Atasan langsung atau petugas yang ditunjuk, meneliti lebih lanjut potensi dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya atasan langsung atau petugas yang ditunjuk melakukan analisis dapat atau tidaknya benturan kepentingan dikendalikan.

- 8.4. Apabila Benturan Kepentingan dapat dikendalikan, maka segera diambil langkah pencegahan yang diperlukan, namun jika Benturan Kepentingan tersebut tidak dapat dikendalikan maka dilaporkan kepada Manajemen. Selanjutnya Manajemen wajib melaksanakan penilaian risiko terhadap pelaksanaan kegiatan yang di dalamnya terdapat Benturan Kepentingan yang tidak dapat dikendalikan. Keputusan dilanjutkan atau tidaknya kegiatan tersebut berdasarkan pertimbangan tingkat risiko yang dapat ditoleransi;
  - 8.5. Manajemen yang akan memberikan putusan dan saran langkah pencegahan dan penanganan potensi benturan kepentingan untuk yang tidak dapat dikendalikan. Atas setiap keputusan yang telah disarankan Manajemen dimonitor pelaksanaannya
  - 8.6. Pelaporan melalui Whistleblowing System dilakukan apabila pelapor adalah Pekerja atau pihak-pihak lainnya (pemangku kepentingan, mitra kerja dan masyarakat) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di PT VS Technology Indonesia. Pelapor menggunakan Nomor telpon call centre PT VS Technology Indonesia, 08816803939 atau melalui email [Komitekhususetik@vs-i.com](mailto:Komitekhususetik@vs-i.com)
9. Evaluasi Pelaksanaan Pedoman Benturan Kepentingan
- Perusahaan melakukan evaluasi terhadap penerapan kebijakan dan prosedur benturan kepentingan (conflict of interest) untuk menilai eksistensi dan mengetahui kesesuaian pedoman tersebut dengan kebutuhan perusahaan serta mengetahui efektivitas dari penerapan yang dilakukan.
- Perusahaan akan senantiasa melakukan pengembangan dan perbaikan secara berkesinambungan terhadap kebijakan dan prosedur benturan kepentingan mengacu pada hasil evaluasi yang telah dilakukan serta apabila terdapat perubahan peraturan perundang-undangan .
10. Sanksi Terhadap Pelanggaran Benturan Kepentingan
- Setiap Pekerja yang terbukti melakukan tindakan pelanggaran Benturan Kepentingan dan tidak melaporkannya akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku didalam Perjanjian Kerja Bersama.