

**KEPUTUSAN DIREKSI PT MARGA LINGKAR JAKARTA  
NOMOR: 140/KPTS-MLJ/VIII/2023**

**TENTANG**

**PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)  
DI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

---

**DIREKSI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka menjalankan kegiatan usahanya, PT Marga Lingkar Jakarta (untuk selanjutnya disebut "Perusahaan") tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan para stakeholder maupun pihak-pihak lainnya dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis dan berkesinambungan dengan senantiasa menerapkan etika bisnis dan kaidah-kaidah Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*);
  - b. bahwa sehubungan dengan huruf a di atas, untuk menghindari, mengenali dan mengelola potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan agar tidak mempengaruhi keputusan-keputusan yang dibuat karena penyalahgunaan wewenang/jabatan, perlu menerapkan Pedoman Kepentingan (*Code of Interest*) disesuaikan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21/POJK.04/2015 tanggal 16 November 2015 tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka;
  - c. bahwa sehubungan dengan surat PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Nomor: AA.PW.03.523 tanggal 03 Mei 2023 perihal Implementasi dan Sertifikasi ISO 37001:2016 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan dan dalam rangka persiapan penerapan SNI ISO 37001 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) PT Marga Lingkar Jakarta, sehingga dipandang perlu untuk mengatur Keputusan Direksi dimaksud;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana huruf a, huruf b dan huruf c di atas, maka perlu membentuk Keputusan Direksi tentang Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*) di PT Marga Lingkar Jakarta;

- Mengingat** :
1. Anggaran Dasar sebagaimana Akta Nomor 26 tanggal 24 Agustus 2009, yang dibuat di hadapan Edi Priyono, S.H., Notaris di Jakarta, disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor AHU-45700.AH.01.01 Tahun 2009 tanggal 15 September 2009, sebagaimana terakhir diubah dengan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Diluar Rapat Umum Pemegang Saham PT Marga Lingkar Jakarta Nomor 13 tanggal 28 Juni 2021, yang dibuat di hadapan Dra. Yurina Surtati, S.H., MBA., M.Kn., Notaris di Jakarta, telah diterima dan dicatat di dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat Nomor AHU-AH.01.03-0404720 tanggal 29 Juni 2021;
  2. Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Diluar Rapat Umum Pemegang Saham PT Marga Lingkar Jakarta Nomor: 06, tanggal 15 Agustus 2023, yang dibuat di hadapan Rina Utami Djauhari, SH., Notaris di Jakarta, telah diterima dan dicatat di dalam Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat Nomor AHU-AH.01.09-0157164 tanggal 30 Agustus 2023;
  3. 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) dan Perubahannya Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
  4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
  5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
  6. Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2018 Tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);

7. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: 21/POJK.04/2015 tanggal 16 November 2015 tentang Penerapan Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka;
8. Keputusan Direksi Nomor: 143/KPTS-MLJ/VIII/2020 tanggal 07 Agustus 2020 tentang Struktur Organisasi PT Marga Lingkar Jakarta;
9. Keputusan Direksi Nomor: 017/KPTS-MLJ/VIII/2019 tanggal 07 Februari 2019 tentang Uraian Jabatan Karyawan Struktural PT Marga Lingkar Jakarta;
10. Keputusan Direksi Nomor: 148/KPTS-MLJ/VIII/2020 tanggal 24 Agustus 2020 tentang Visi, misi & Tata Nilai Perusahaan;
11. *Board Manual* Dewan Komisaris dan Direksi PT Marga Lingkar Jakarta Tahun 2023.

#### MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PEDOMAN BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)  
DI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

**PERTAMA** :

- a. Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*) di PT Marga Lingkar Jakarta sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan ini;
- b. Surat Pernyataan Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*) di PT Marga Lingkar Jakarta sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Keputusan ini.

**KEDUA** : Pedoman Benturan Kepentingan, termasuk Surat Pernyataan Benturan Kepentingan ini, agar diterapkan dan menjadi acuan bagi seluruh Insan MLJ, di seluruh lingkungan Perusahaan.

**KETIGA** : Menugaskan Unit Internal Audit sebagai penanggung jawab terhadap Implementasi peraturan tersebut untuk disosialisasikan dan secara berkala melakukan evaluasi terhadap Pedoman Benturan Kepentingan untuk disesuaikan dengan perkembangan bisnis Perusahaan.

**KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 31 Agustus 2023

**DIREKSI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**



**ARI WIBOWO**  
Direktur Utama

Tembusan, kepada Yth:

1. Dewan Komisaris PT Marga Lingkar Jakarta;
2. Direksi PT Marga Lingkar Jakarta;
3. Corporate Secretary;
4. Head of Internal Audit;

DSE/RHI/Faz  
*fse* *K.* *AK*



Lampiran I  
Keputusan Direksi PT Marga Lingkar Jakarta  
Nomor : 140/KPTS-MLJ/VIII/2023  
Tanggal : 31 Agustus 2023

**PEDOMAN  
BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)  
DI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

PT Marga Lingkar Jakarta yang selanjutnya disebut "**Perusahaan**" atau "**Marga Lingkar Jakarta**" terus melaksanakan dan menegakkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (untuk selanjutnya disebut "GCG") yang terdiri dari Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan *Fairness* secara konsisten dan berkesinambungan dalam melaksanakan pengelolaan Perusahaan.

Dalam rangka membangun kerjasama yang harmonis untuk meningkatkan nilai Perusahaan, maka kegiatan usaha Perusahaan tidak terlepas dari hubungan dan interaksi dengan para Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*) maupun pihak-pihak lainnya. Dalam menjalankan hubungan dan interaksi tersebut, terdapat potensi terjadinya situasi Benturan Kepentingan yang mungkin tidak dapat dihindarkan antara satu pihak dengan pihak lainnya.

Kurangnya pemahaman terhadap Benturan Kepentingan dapat menimbulkan penafsiran yang beragam dan memberikan pengaruh negatif terhadap pengelolaan Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan menyadari pentingnya sikap yang tegas terhadap penanganan Benturan Kepentingan, sehingga dapat tercipta pengelolaan Perusahaan yang baik, serta hubungan yang harmonis dengan seluruh Pemangku Kepentingan maupun pihak-pihak lainnya dalam pelaksanaan kerjasama dan interaksi dengan Perusahaan.

Dengan demikian, maka disusunlah Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini yang berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, prinsip-prinsip GCG dan diselaraskan dengan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*), serta *best practices* di bidang GCG.

Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini disosialisasikan dan dievaluasi penerapannya secara berkelanjutan kepada seluruh Insan MLJ, dan secara berkala akan dilaksanakan *review*/pemutakhiran/penyempurnaan atas Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dalam rangka perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*), sesuai dengan perkembangan bisnis Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### B. LANDASAN...

## B. LANDASAN PENYUSUNAN

Perusahaan dalam menyusun Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan ini dilandasi oleh sikap berikut:

1. Selalu mengutamakan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip GCG (Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan *Fairness*), dan *best practices* bidang GCG.
2. Selalu menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan Benturan Kepentingan, Korupsi, Kolusi maupun Nepotisme (KKN) serta menghindari mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan.
3. Selalu berusaha untuk menjalankan kegiatan usaha Perusahaan berdasarkan Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*) dan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berlaku di Perusahaan.

## C. MAKSUD, TUJUAN DAN MANFAAT

1. Sebagai Pedoman bagi Insan MLJ untuk memahami, mencegah dan menangani Benturan Kepentingan di Perusahaan.
2. Sebagai Pedoman bagi Insan MLJ dalam mengambil sikap yang tegas terhadap Benturan Kepentingan di Perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang baik.
3. Mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

## D. PENGERTIAN

1. **Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)**, adalah situasi atau kondisi dimana Insan MLJ memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya (di luar kepentingan Perusahaan) terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya, serta mempengaruhi kinerja hasil keputusan dan/atau tindakannya tersebut terhadap Perusahaan.

2. Insan ...

2. **Insan MLJ**, adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Karyawan Perusahaan termasuk Karyawan yang ditugaskan di instansi lainnya, serta personil lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama Perusahaan.
3. **Atasan Langsung**, adalah:
  - a. Bagi Karyawan setingkat Kepala Unit Kerja dan setara, maka Atasan Langsung adalah Direktur yang membawahi Unit Kerja yang bersangkutan.
  - b. Bagi Karyawan lainnya, Atasan Langsung adalah Kepala Unit Kerja dari Unit Kerja Karyawan yang bersangkutan.
4. **Mitra Kerja/Pihak Ketiga**, adalah pihak perseorangan maupun badan usaha/perusahaan yang menjalin kerjasama bisnis dengan Perusahaan maupun kelompok usaha Perusahaan, berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan Perusahaan maupun kelompok usaha Perusahaan.
5. **Perusahaan**, dengan huruf P Kapital, adalah PT Marga Lingkar Jakarta sedangkan perusahaan (atau perseroan) dengan huruf p kecil menunjuk kepada perusahaan secara umum.
6. **Gratifikasi**, adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, donasi politik, atau amal, sponsor, sumbangan dan keuntungan komunitas, pelatihan, keanggotaan club, keuntungan pribadi, informasi rahasia dan istimewa, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

**BAB II...**

## BAB II

### BENTURAN KEPENTINGAN

#### A. PENGERTIAN BENTURAN KEPENTINGAN

**Benturan Kepentingan**, adalah situasi atau kondisi dimana Insan MLJ memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi atau kepentingan lainnya (di luar kepentingan Perusahaan) terhadap setiap penggunaan wewenang dalam kedudukan atau jabatannya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya, serta kinerja hasil keputusan dan/atau tindakannya tersebut terhadap Perusahaan.

#### B. SITUASI BENTUK BENTURAN KEPENTINGAN

1. Menjanjikan memberikan, memberikan, meminta dan menerima gratifikasi (pemberian atau penerimaan hadiah/cinderamata/hiburan) atas suatu keputusan atau jabatannya.
2. Penggunaan barang milik jabatan atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Penggunaan informasi rahasia jabatan atau Perusahaan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
4. Perangkapan jabatan di beberapa perusahaan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya.
5. Pemberian akses khusus kepada Insan MLJ atau pihak tertentu dengan tidak mengikuti prosedur dan ketentuan yang seharusnya diberlakukan.
6. Proses pengawasan/penilaian tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi/dinilai.
7. Melakukan penilaian suatu hal dimana hal tersebut merupakan hasil dari si penilai yang bersangkutan.

8. Penyalahgunaan...

8. Penyalahgunaan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
9. *Post employment* (berupa *trading influence*, rahasia jabatan).
10. Menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi dimana yang bersangkutan menduduki suatu jabatan di Perusahaan.
11. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya (*Moonlighting* atau *outside employment*), kecuali telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.
12. Penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang.
13. Memberikan informasi lebih dari yang telah ditentukan Perusahaan, keistimewaan maupun peluang bagi calon penyedia Barang/Jasa untuk menang dalam proses Pengadaan Barang/Jasa di Perusahaan.
14. Terdapat hubungan afiliasi/kekeluargaan antara Insan MLJ dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan Insan MLJ sehubungan dengan jabatannya di Perusahaan.
15. Pemanfaatan informasi orang dalam untuk melakukan suatu transaksi efek sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Pasar Modal (*Insider Trading*).
16. Kebijakan dari Insan MLJ yang berpihak akibat pengaruh hubungan dekat, ketergantungan dan/atau pemberian/penerimaan Gratifikasi.
17. Pemberian ijin dan/atau persetujuan dari Insan MLJ yang diskriminatif.
18. Pengangkatan Karyawan berdasarkan hubungan dekat/balas jasa/rekomendasi/pengaruh dari sesama Insan MLJ maupun pihak lainnya.
19. Pemilihan Mitra Kerja oleh Insan MLJ berdasarkan keputusan yang tidak profesional dan tidak didasarkan pada prosedur sebagaimana peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
20. Melakukan komersialisasi pelayanan publik.

21. Menggunakan...

21. Menggunakan barang milik jabatan dan Perusahaan serta informasi rahasia jabatan dan Perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan lainnya (di luar kepentingan Perusahaan).
22. Melakukan pembinaan dan pengawasan yang tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang dibina dan diawasi.
23. Melakukan penilaian atas pengaruh pihak lain dan tidak sesuai dengan norma, standar dan prosedur.
24. Menjadi bagian dari pihak yang memiliki kepentingan atas sesuatu yang dinilai.
25. Menjadi bawahan dari pihak yang dinilai.
26. Pemberian informasi yang bersifat rahasia tidak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

### **C. SUMBER PENYEBAB BENTURAN KEPENTINGAN**

1. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas pemberian wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan MLJ dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha Perusahaan, baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
3. Gratifikasi, yaitu adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik, yang dilakukan oleh Insan MLJ terkait dengan wewenang/jabatannya di Perusahaan, sehingga dapat menimbulkan Benturan Kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan MLJ.

4. kelemahan...

4. Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Insan MLJ yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya Perusahaan yang ada.
5. Kepentingan pribadi (*vested interest*) yaitu keinginan/kebutuhan Insan MLJ mengenai suatu hal yang bersifat pribadi.
6. Perangkapan jabatan, yaitu Insan MLJ memegang jabatan lain yang memiliki Benturan Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada Perusahaan, sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.

**BAB III...**

### BAB III

## PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

### A. PRINSIP DASAR

1. Pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajiban, maka Insan MLJ harus berdasarkan pada:
  - a. Peraturan perundang-undangan, kebijakan dan *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku.
  - b. Profesionalitas, objektivitas dan transparan.
  - c. Tidak memasukan unsur kepentingan pribadi.
  - d. Tidak dipengaruhi oleh hubungan afiliasi.
2. Insan MLJ Harus menghindari diri dari sikap, perilaku dan Tindakan yang dapat mengakibatkan Benturan Kepentingan.
3. Insan MLJ harus menjaga informasi jabatan atau Perusahaan yang bersifat rahasia kecuali harus diungkapkan berdasarkan proses hukum serta peraturan perundangan yang berlaku. Pemberian informasi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan secara proposional, transparan dan tidak memihak.
4. Setiap terjadi Benturan Kepentingan yang tidak terhindarkan, maka Insan MLJ:
  - a. **DILARANG** untuk meneruskan kegiatan/melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan situasi Benturan Kepentingan tersebut. Untuk selanjutnya yang bersangkutan dapat mengundurkan diri dari tugas yang berpotensi terdapat Benturan Kepentingan tersebut atau memutuskan untuk tidak terlibat dalam proses pengambilan Keputusan terkait dengan kegiatan yang terdapat Benturan Kepentingan sebagaimana dimaksud, **kecuali** apabila dengan pertimbangan tertentu yang semata-mata untuk kepentingan Perusahaan, maka Direksi dapat menugaskan secara tertulis kepada yang bersangkutan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan tersebut.

b. **WAJIB...**

- b. **WAJIB** mengungkapkan kejadian/keadaan Benturan Kepentingan yang dialami/diketahui dengan membuat dan menyampaikan **Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan** terhadap kondisi tersebut kepada Atasan Langsung, dengan contoh format sebagaimana diatur dalam Pedoman ini.
5. Perangkapan Jabatan yang berpotensi terjadinya Benturan Kepentingan oleh Insan MLJ dimungkinkan untuk tetap dilaksanakan selama terdapat kebijakan dan peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hal tersebut.
6. Insan MLJ juga wajib membuat Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan apabila memiliki hubungan sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris Perusahaan.
7. Atasan Langsung harus mengendalikan dan menangani Benturan Kepentingan secara memadai sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

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

Dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan, Insan MLJ bersikap/berperilaku/bertindak menghindarkan diri dari Benturan Kepentingan dengan **TIDAK**:

1. Mengkaitkan nama Perusahaan dengan Mitra Kerja/Pihak Ketiga untuk kepentingan pribadi yang merugikan citra Perusahaan.
2. Memberikan akses penggunaan fasilitas Perusahaan dan barang milik Perusahaan di luar kedinasan untuk kepentingan pribadi/golongan.
3. Merangkap jabatan/duduk sebagai pengurus, penasehat atau pelindung dalam badan sosial dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji/honorarium atau keuntungan materil/finansial lainnya.
4. Memanfaatkan data dan informasi rahasia Perusahaan untuk kepentingan pribadi/pihak lain.
5. Meminjam uang kepada Mitra Kerja/Pihak Ketiga yang melanggar ketentuan atau kewajiban.

6. Menerima...

6. Menerima Gratifikasi yang dianggap suap/ilegal atau menerima Gratifikasi tanpa melakukan pelaporan penerimaan Gratifikasi sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Pedoman Penanganan Gratifikasi Perusahaan.

### **C. TATA CARA PENANGANAN TERJADINYA SITUASI/KONDISI BENTURAN KEPENTINGAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN/ATAU TINDAKAN**

1. Apabila Insan MLJ berada dalam situasi yang berpotensi memiliki Benturan Kepentingan, maka berdasarkan penilaiannya sendiri yang bersangkutan wajib membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan.
2. Apabila Insan MLJ berdasarkan penilaiannya sendiri tidak merasa memiliki potensi Benturan Kepentingan, namun berdasarkan penilaian Atasan Langsung dan/atau berdasarkan hasil audit internal oleh unit Internal Audit dinyatakan bahwa Insan MLJ yang bersangkutan memiliki potensi Benturan Kepentingan, maka yang digunakan adalah penilaian Atasan Langsung dan/atau hasil hasil audit internal oleh unit Internal Audit.
3. Hal-hal yang harus dilakukan sebagai pedoman dalam menangani potensi Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut:
  - a. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan dimana Insan MLJ memiliki Benturan Kepentingan.
  - b. Membatasi akses Insan MLJ atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki Benturan Kepentingan.
  - c. Mutasi Insan MLJ yang memiliki Benturan Kepentingan ke jabatan lain yang tidak menimbulkan Benturan Kepentingan.
  - d. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan MLJ yang memiliki Benturan Kepentingan.
  - e. Mengintensifkan pengawasan terhadap Insan MLJ yang memiliki Benturan Kepentingan.
  - f. Pemberian sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

### **D. Mekanisme...**

#### D. MEKANISME PELAPORAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Apabila terjadi situasi Benturan Kepentingan, maka Insan MLJ wajib melaporkan hal tersebut melalui:

- a. Atasan Langsung

Pelaporan melalui Atasan Langsung dilakukan apabila pelapor adalah Insan MLJ 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.

- b. *Whistleblowing System*

Pelaporan melalui Sistem Pelaporan Pelanggaran/*Whistle Blowing System* dilakukan apabila pelapor adalah Insan MLJ atau pihak-pihak eksternal lainnya (Pelanggan, Mitra Kerja, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya) yang tidak memiliki keterlibatan secara langsung, namun mengetahui adanya atau potensi adanya Benturan Kepentingan di Perusahaan. Pelaporan melalui *Whistleblowing System* dilaksanakan sesuai dengan mekanisme tersendiri yang mengatur mengenai *Whistleblowing System* di Perusahaan.

2. Pelaporan atas terjadinya Benturan Kepentingan sebagaimana angka 1 huruf b di atas, harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan Perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk/fitnah.

**BAB IV....**

## BAB IV

### UPAYA YANG DIPERLUKAN UNTUK KEBERHASILAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

#### 1. Komitmen dan Keteladanan

Diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh Insan MLJ dalam menggunakan kewenangannya secara baik dengan mempertimbangkan kepentingan Perusahaan, kepentingan Publik, kepentingan Karyawan dan berbagai faktor lainnya, serta dengan tetap memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

#### 2. Perhatian Khusus Atas Hal-Hal Tertentu

Perhatian khusus perlu dilakukan terhadap hal-hal tertentu yang dianggap memiliki risiko tinggi yang akan dapat menyebabkan terjadinya situasi Benturan Kepentingan, antara lain:

- a. Hubungan afiliasi;
- b. Gratifikasi;
- c. Pekerjaan tambahan;
- d. Informasi orang dalam;
- e. Kepentingan pribadi/golongan dalam pengadaan barang/jasa di lingkungan Perusahaan;
- f. Tuntutan keluarga dan komunitas;
- g. Kedudukan di organisasi lain dimana yang bersangkutan menerima upah/gaji;
- h. Intervensi pada jabatan sebelumnya;
- i. Perangkapan jabatan.

#### 3. Area Potensi Rawan Korupsi

Setiap Insan MLJ harus memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal tertentu sebagaimana dimaksud pada angka 2 tersebut di atas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada bidang atau area, antara lain namun tidak terbatas sebagai berikut:

- a. Proses pengadaan barang dan jasa di lingkungan Perusahaan.
- b. Pelaksanaan perjalanan dinas Insan MLJ.
- c. Proses RUPS Tahunan dan/atau RUPS Luar Biasa.
- d. Proses RKAP.
- e. Proses perekrutan calon karyawan.

Perusahaan...

Perusahaan tidak melarang adanya dilakukannya rekomendasi untuk teman dan keluarga dari Karyawan Perusahaan dalam proses rekrutmen. Namun, Calon Karyawan yang direkomendasikan oleh Karyawan Perusahaan ini tidak boleh mendapatkan perlakuan khusus yang menyebabkan proses rekrutmen tersebut tidak berjalan sesuai prosedur. Adapun ketentuan mengenai perekrutan karyawan diatur dalam prosedur yang ditetapkan oleh Human Resources.

- f. Proses melakukan sebuah kerjasama.  
Dalam melakukan perjanjian kerjasama atau dalam hal adanya kesempatan bisnis baru, Karyawan Perusahaan dilarang untuk menyalahgunakan kesempatan bisnis baru atau kerjasama tersebut untuk kepentingan pribadi, dan juga untuk keluarga langsung dari karyawan tersebut.
  - g. Akses kepada *database* internal, Informasi atau properti dari Perusahaan.  
Karyawan Perusahaan dilarang untuk menyalahgunakan akses ataupun kewenangan mengenai *database* internal atau properti yang diberikan Perusahaan kepadanya, untuk kepentingan pribadi atau hubungan keluarga atau relasi yang lain, baik langsung maupun tidak langsung, yang memungkinkan timbulnya potensi benturan kepentingan.
  - h. Komunikasi dengan instansi Pemerintahan.  
Karyawan Perusahaan yang memiliki tugas sebagai perantara/komunikator antara Perusahaan dengan instansi pemerintahan, yang memiliki hubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan bagian instansi pemerintahan tertentu, dilarang untuk bertemu secara profesional dengan bagian instansi pemerintah yang memiliki hubungan tersebut.
  - i. Proses pengangkatan Komisaris dan Direksi Perusahaan.
4. Menghindari situasi Benturan Kepentingan

Pelaksanaan tugas dan fungsi di Perusahaan agar selalu mengikuti prinsip-prinsip GCG. Oleh karena itu, Insan MLJ yang karena tugas dan fungsinya terlibat dalam proses pada bidang atau area dengan potensi rawan KKN, agar menghindari dan memproteksi diri dari tindakan KKN.

Insan MLJ dapat lebih awal menghindari terjadinya Benturan Kepentingan atau melakukan antisipasi terhadap terjadinya Benturan Kepentingan dalam pengambilan keputusan, antara lain dengan lebih awal mengetahui agenda pembahasan untuk pengambilan keputusan atau melakukan penarikan diri (*recusal*) dan pengambilan keputusan secara *ad hoc*.

5. SOP Benturan kepentingan

Pelaksanaan Kebijakan harus sesuai Ketentuan SOP Benturan Kepentingan MLJ yang mengatur tentang:

- a. Kewajiban setiap Karyawan untuk mengisi dan menandatangani Formulir

Deklarasi...

Deklarasi Integritas setiap tahun (yang dikirimkan oleh Unit Kerja Human Resources).

- b. Kewajiban setiap Vendor untuk mengisi dan menandatangani Formulir Deklarasi Integritas setiap tahun (yang dikirimkan oleh Unit Kerja General Affair).
- c. Mengatur Tentang mekanisme pendeteksian benturan kepentingan terhadap Karyawan dan Vendor melalui analisis lebih lanjut atas Formulir Deklarasi Integritas Karyawan (yang dilakukan oleh Unit Kerja Human Resources) serta analisis atas Formulir Deklarasi Integritas Vendor (yang dilakukan oleh Unit Kerja General Affair).
- d. Mengatur tentang proses pemeriksaan lebih lanjut oleh Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan terhadap potensi benturan kepentingan yang mungkin terjadi pada Karyawan (berdasarkan informasi yang diperoleh dari Unit Kerja Human Resources) atau Vendor (berdasarkan informasi yang diperoleh dari Unit Kerja General Affair).
- e. Mengatur tentang pelaksanaan konsultasi dengan fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan. Dalam hal terjadi kebingungan atau keraguan tentang keadaan yang mungkin dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan, Insan MLJ diminta untuk berkonsultasi dengan Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan.

## 6. Dokumentasi

Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan harus menyimpan dan memelihara dokumen terkait benturan kepentingan, dalam jangka waktu tertentu sebagaimana yang telah diatur dalam prosedur penyimpanan dokumen Perusahaan, yaitu untuk dokumen sebagai berikut:

- a. Daftar Benturan Kepentingan
- b. Dokumen Surat Pernyataan Benturan Kepentingan
- c. Hasil analisis benturan kepentingan yang dilakukan oleh unit kerja yang relevan
- d. Hasil analisis Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan terhadap setiap pernyataan benturan kepentingan yang tercantum dalam Daftar Benturan Kepentingan
- e. Dokumentasi lain yang perlu untuk disimpan sebagai dokumen pendukung dalam menganalisis benturan kepentingan tersebut dan dokumen pendukung dari tindakan yang diambil untuk mengurangi konflik kepentingan.

## 7. Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan kebijakan penanganan benturan Kepentingan dipantau dan dievaluasi secara berkala serta Direksi juga harus memastikan bahwa peninjauan dilakukan secara berkala terhadap upaya mitigasi yang dilakukan oleh Perusahaan untuk menghindari potensi terjadinya benturan kepentingan dan menjaga agar tetap efektif serta sesuai dengan peraturan perundang-

undangan...

undangan yang berlaku serta *best practices* di bidang GCG.  
Setiap keadaan aktual atau potensial benturan kepentingan dan tindakan yang diambil untuk mengurangi benturan kepentingan, yang tidak hanya terbatas pada surat pernyataan potensi benturan kepentingan wajib didokumentasikan.

## BAB V SANKSI ATAS PELANGGARAN

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Pedoman Benturan Kepentingan ini akan dikenakan sanksi secara tegas berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

DIREKSI PT MARGA LINGKAR JAKARTA



PT MARGA LINGKAR JAKARTA  
*Connecting Jakarta*  
**Ari Wibowo**  
Direktur Utama

DSE/RHI/Faz  
*R. M.*



Lampiran II  
Keputusan Direksi PT Marga Lingkar Jakarta  
Nomor : 140/KPTS-MLJ/VIII/2023  
Tanggal : 31 Agustus 2023

**SURAT PERNYATAAN  
BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)  
DI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

**Contoh Format :**

**SURAT PERNYATAAN  
BENTURAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*)  
DI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :
2. NPP :
3. Jabatan :
4. Unit Kerja :

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Saya memiliki potensi Benturan Kepentingan sebagai berikut:

1. Transaksi/Kegiatan :
2. Nilai Transaksi/Kegiatan :
3. Bentuk Benturan Kepentingan :

Oleh karena itu, dengan ini Saya menyatakan sikap untuk :

.....  
.....  
.....

*(sebutkan pilihan sikap terhadap penanganan Benturan Kepentingan di Perusahaan sesuai dengan Pedoman Benturan Kepentingan Perusahaan).*

Demikian Surat Pernyataani ini Saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Jakarta,

Yang Memberikan Pernyataan

**Nama**  
Jabatan/NPP

*Keterangan:*

*Surat Disampaikan kepada Atasan Langsung dari yang Memberikan Pernyataan*

**DIREKSI PT MARGA LINGKAR JAKARTA**



**Ari Wibowo**  
Direktur Utama

DSE/RHI/Faz  
*[Signature]*