



PT PLN (PERSERO)

PERATURAN DIREKSI PT PLN (PERSERO)

NOMOR: 0122.P/DIR/2019

TENTANG

PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PT PLN (PERSERO)

DIREKSI PT PLN (PERSERO)

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pengelolaan Perusahaan, PT PLN (Persero) tidak terlepas dari hubungan dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal yang harus dilandasi dengan etika dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) untuk menciptakan kondisi yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - b. bahwa dalam rangka peningkatan integritas dan pengendalian internal PT PLN (Persero) serta menciptakan kondisi yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, perlu disusun kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT PLN (Persero);
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT PLN (Persero).
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
 2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001;
 3. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
 4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
 5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan;
 6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero);



8. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2012 tentang Kegiatan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2014;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik;
11. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012;
12. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 02 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaporan dan Penetapan Status Gratifikasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 Tahun 2015;
13. Anggaran Dasar PT PLN (Persero);
14. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-272/MBU/12/2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara;
15. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-211/MBU/10/2015 tentang Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara;
16. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-138/MBU/07/2017 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, Pengalihan Tugas, dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara;
17. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-109/MBU/05/2019 tentang Pemberhentian, Pengalihan Tugas, dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara;
18. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara Nomor SK-169/MBU/08/2019 tentang Pemberhentian Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara;
19. Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-05/MBU/2013 tentang Road Map Menuju BUMN Bersih;



20. Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-02/MBU/11/2016 tentang Penegakan Citra Badan Usaha Milik Negara Bersih;
21. Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-05/MBU/09/2017 tentang Pengelolaan BUMN Yang Bersih;
22. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 304.K/DIR/2009 tentang Batasan Kewenangan Pengambilan Keputusan di Lingkungan PT PLN (Persero) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0297.P/DIR/2016;
23. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0060.K/DIR/2014 tentang Pedoman PLN Bersih;
24. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0076.P/DIR/2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di PT PLN (Persero);
25. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0051.P/DIR/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT PLN (Persero) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0101.P/DIR/2019;
26. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0112.P/DIR/2019 tentang Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis dan Panduan Perilaku *Do and Don't*.

- Memperhatikan : 1. Panduan Penanganan Konflik Kepentingan bagi Penyelenggara Negara, diterbitkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi;
2. Pedoman *Good Corporate Governance* PT PLN (Persero);
3. *Board Manual* (Tata Laksana Kerja) Direksi PT PLN (Persero).

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN DIREKSI PT PLN (PERSERO) TENTANG PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PT PLN (PERSERO).

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Pengertian

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. PLN adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara yang didirikan dengan Akta Notaris Sutjipto, S.H. Nomor 169 tanggal 30 Juli 1994 beserta perubahannya.
2. Direksi adalah organ PLN yang bertanggung jawab atas pengelolaan PLN sesuai dengan maksud dan tujuan PLN yang terdiri dari seorang Direktur Utama sebagai koordinator dan beberapa Direktur sebagai anggota dalam batasan yang diatur oleh Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas dan/atau Anggaran Dasar PLN.



3. Anak Perusahaan adalah badan usaha yang saham mayoritasnya dimiliki oleh PLN yang dipimpin oleh Direktur Utama dan melaksanakan kegiatan usaha tertentu sesuai dengan tujuan Anak Perusahaan.
4. Perusahaan Terafiliasi adalah badan usaha yang saham mayoritasnya dimiliki oleh Anak Perusahaan PLN, gabungan Anak Perusahaan, atau gabungan Anak Perusahaan dengan PLN.
5. Konflik Kepentingan adalah situasi di mana Insan PLN memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
6. Insan PLN adalah Direksi dan seluruh Pegawai termasuk yang melaksanakan tugas karya di Anak Perusahaan, Perusahaan Terafiliasi, atau institusi lain serta keluarga intinya.
7. Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, bekerja, dan diberi penghargaan/imbal jasa menurut ketentuan yang berlaku di PLN.
8. Atasan Langsung adalah Direktur dan pejabat struktural yang menjadi atasan langsung dari Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keputusan atau penunjukan oleh pejabat yang berwenang menurut ketentuan yang berlaku di PLN.
9. Mitra adalah pihak perseorangan dan perusahaan yang menjalin kerja sama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan PLN.
10. Hubungan Afiliasi adalah hubungan yang dimiliki oleh Insan PLN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha PLN baik karena hubungan darah, perkawinan, maupun kekerabatan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
11. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya yang diterima baik di dalam negeri maupun luar negeri dan dilakukan baik dengan maupun tanpa menggunakan sarana elektronik.
12. Dokumen Pemilik Manfaat adalah dokumen kepemilikan aset insan PLN baik langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi, dan/atau aset bentuk lainnya di perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PLN.

Pasal 2 Maksud dan Tujuan

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan ini adalah sebagai pedoman bagi Insan PLN untuk memahami, mencegah, dan mengambil sikap yang tegas terhadap Konflik Kepentingan di lingkungan PLN.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan ini adalah sebagai berikut:
 - a. meningkatkan integritas seluruh Insan PLN dan pengendalian internal PLN;
 - b. menciptakan kondisi yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme guna mencegah terjadinya kerugian PLN.



Pasal 3
Ruang Lingkup

Ruang lingkup Peraturan ini meliputi:

- a. Konflik Kepentingan;
- b. Pencegahan Terjadinya Konflik Kepentingan;
- c. Pelaporan dan Penanganan Konflik Kepentingan; dan
- d. Sanksi.

BAB II
KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 4
Konflik Kepentingan

- (1) Insan PLN harus dapat menghindari Konflik Kepentingan atau potensi terjadinya Konflik Kepentingan yang dapat merugikan PLN, sehingga dapat mendorong terciptanya iklim usaha yang sehat.
- (2) Insan PLN dilarang memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangannya untuk kepentingan pribadi, orang lain, dan/atau kelompok tertentu yang dapat merugikan PLN.

Pasal 5
Jenis Konflik Kepentingan

Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas:

- a. Konflik Kepentingan Potensial, yaitu situasi di mana Insan PLN memegang jabatan/kewenangan dan suatu saat di masa mendatang Insan PLN tersebut dapat dipengaruhi kepentingan pribadi atau kelompok ketika hendak melaksanakan tugas;
- b. Konflik Kepentingan Aktual, yaitu situasi di mana Insan PLN memegang jabatan/kewenangan dan saat ini Insan PLN tersebut dalam posisi dapat dipengaruhi kepentingan pribadi atau kelompok ketika hendak melaksanakan tugas; dan
- c. Konflik Kepentingan yang Dipersepsikan, yaitu situasi di mana Insan PLN memegang jabatan/kewenangan dan saat ini Insan PLN tersebut dalam posisi dipersepsikan memiliki kepentingan pribadi atau kelompok ketika hendak melaksanakan tugas.

Pasal 6
Sumber Penyebab Konflik Kepentingan

Sumber penyebab Konflik Kepentingan antara lain:

- a. penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas kewenangan yang diberikan oleh PLN;
- b. perangkapan jabatan, yaitu Insan PLN memegang jabatan lain yang memiliki Konflik Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada PLN sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen, dan akuntabel;
- c. memanfaatkan Hubungan Afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki oleh Insan PLN dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha PLN baik karena hubungan darah, perkawinan, maupun kekerabatan yang dapat mempengaruhi keputusannya;



- d. penerimaan Gratifikasi yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan sehingga dapat mempengaruhi independensi, objektivitas, maupun profesionalisme Insan PLN;
- e. memanfaatkan kelemahan sistem organisasi yang disebabkan karena aturan, struktur, dan budaya PLN yang berlaku;
- f. memanfaatkan informasi PLN untuk kepentingan pribadi (*vested interest*);
- g. memanfaatkan hubungan korporasi antara PLN dan Anak Perusahaan atau Perusahaan Terafiliasi yang dapat memberikan keuntungan finansial yang tidak wajar; dan
- h. kepemilikan aset baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi, dan/atau aset bentuk lainnya di perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PLN.

Pasal 7

Situasi Terjadinya Konflik Kepentingan

Situasi terjadinya Konflik Kepentingan antara lain:

- a. situasi yang menyebabkan menerima pemberian Gratifikasi atau hadiah/cendera mata atas suatu keputusan atau jabatan yang menguntungkan pihak yang memberi;
- b. situasi yang menyebabkan penggunaan barang inventaris/aset jabatan dan/atau PLN untuk kepentingan pribadi atau kelompok;
- c. situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan atau PLN digunakan untuk kepentingan pribadi atau kelompok;
- d. situasi perangkapan jabatan baik di internal PLN maupun di perusahaan lainnya yang memiliki hubungan langsung dan sejenis dengan kegiatan usaha PLN, sehingga dapat menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
- e. situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak sesuai dengan prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
- f. situasi di mana kewenangan penilaian suatu obyek kualifikasi yang obyek tersebut merupakan hasil dari penilai;
- g. situasi di mana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan;
- h. situasi yang memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang;
- i. situasi yang memungkinkan memberikan informasi lebih, keistimewaan, dan/atau peluang bagi calon penyedia barang/jasa untuk menang dalam proses pengadaan barang dan/atau jasa;
- j. situasi di mana terdapat Hubungan Afiliasi dengan pihak lainnya yang memiliki kepentingan atas keputusan dan/atau tindakan sehubungan dengan jabatannya.

BAB III

PENCEGAHAN TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 8

Pencegahan Konflik Kepentingan

Insan PLN harus melakukan pencegahan Konflik Kepentingan dengan cara-cara antara lain:

- a. melaporkan Dokumen Pemilik Manfaat sesuai ketentuan yang berlaku;
- b. menghindari perangkapan jabatan;



- c. menolak dan menghindari pemberian hadiah/Gratifikasi yang terkait jabatan;
- d. menghindari melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini;
- e. membatasi atau menghindari kepemilikan aset pada perusahaan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas;
- f. menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh peraturan dan ketentuan yang berlaku atau yang dapat dipersepsikan Konflik Kepentingan oleh publik;
- g. membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas;
- h. mendorong perbaikan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan di PLN untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan/kebijakan Konflik Kepentingan dan memfasilitasi pengelolannya jika terjadi; dan
- i. Insan PLN yang telah purnakarya, mengundurkan diri, atau diberhentikan tidak boleh terlibat dalam pengelolaan/manajemen yang berwenang dalam pengambilan keputusan pada perusahaan pesaing, Mitra, atau calon Mitra dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak terbitnya keputusan purnakarya, pengunduran diri, atau pemberhentian tersebut.

Pasal 9

Kewajiban Menyusun Dokumen Pemilik Manfaat

- (1) Insan PLN wajib mengungkapkan kepemilikan aset baik langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi, dan/atau aset bentuk lainnya di perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PLN dalam bentuk Dokumen Pemilik Manfaat.
- (2) Insan PLN wajib memperbaharui Dokumen Pemilik Manfaat secara berkala pada bulan Januari sampai dengan Maret setiap tahun.
- (3) Divisi Kepatuhan harus menyimpan Dokumen Pemilik Manfaat secara rahasia dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan audit atau *due diligence* pihak ketiga berkaitan dengan identifikasi potensi terjadinya Konflik Kepentingan.

BAB IV

PELAPORAN DAN PENANGANAN TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Pasal 10

Mekanisme Pelaporan Konflik Kepentingan

Pelaporan Konflik Kepentingan dilakukan melalui aplikasi *Compliance Online System* (COS).

Pasal 11

Tata Cara Penanganan Terjadinya Konflik Kepentingan dalam Pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan

- (1) Insan PLN wajib melaporkan Konflik Kepentingan sesuai mekanisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (2) Insan PLN dapat melaporkan Insan PLN lainnya yang diketahui memiliki Konflik Kepentingan sesuai mekanisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.



- (3) Atasan Langsung dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima laporan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) wajib menindaklanjuti laporan Konflik Kepentingan sebagai langkah lanjutan dalam penanganan Konflik Kepentingan.
- (4) Penanganan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan tata cara antara lain:
 - a. penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan PLN memiliki kepentingan;
 - b. mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan PLN yang bersangkutan;
 - c. membatasi akses Insan PLN atas informasi tertentu apabila Insan PLN yang bersangkutan memiliki kepentingan; dan
 - d. melakukan mutasi Insan PLN ke jabatan lain yang tidak memiliki Konflik Kepentingan.

BAB V SANKSI

Pasal 12 Sanksi

- (1) Insan PLN yang tidak mengungkapkan kepemilikan aset baik langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi, dan/atau aset bentuk lainnya di perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku.
- (2) Insan PLN yang tidak memperbaharui Dokumen Pemilik Manfaat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku.
- (3) Insan PLN yang tidak melaporkan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku.
- (4) Atasan Langsung yang tidak menindaklanjuti laporan Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 13 Lain-lain

- (1) Pengelolaan Konflik Kepentingan dikembangkan dalam sistem berbasis aplikasi untuk mempermudah pelaporan, pemantauan, dan evaluasi dalam pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan PLN.
- (2) Pengelolaan Konflik Kepentingan untuk tenaga alih daya yang bekerja di lingkungan PLN diatur berdasarkan perjanjian kerja/perjanjian pemborongan pekerjaan dengan PLN dan pedoman pengelolaan Konflik Kepentingan yang berlaku di perusahaannya masing-masing.



- (3) Peraturan ini diberlakukan bagi Anak Perusahaan dan Perusahaan Terafiliasi melalui ratifikasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai petunjuk pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan diatur oleh Direksi.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14
Penutup

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan Peraturan ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Agustus 2019

PLT DIREKTUR UTAMA,

SRIPENI INTEN CAHYANI