



# **PEDOMAN PENGENDALIAN GRATIFIKASI**

**REVISI PERTAMA ATAS  
PEDOMAN PENGENDALIAN GRATIFIKASI-DESEMBER 2012**

**Oktober 2017**

## DAFTAR ISI

Daftar Isi .....	1
I. LANDASAN HUKUM .....	2
II. TUJUAN DAN MANFAAT .....	2
III. ISTILAH PENTING .....	3
IV. PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP GRATIFIKASI.....	4
V. BATASAN PENERIMAAN DAN PEMBERIAN SERTA MEKANISME PELAPORAN GRATIFIKASI .....	5
VI. PEMANTAUAN DAN SANKSI.....	8

## PEDOMAN PENGENDALIAN GRATIFIKASI

### I. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
2. Undang-Undang No. 31 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
4. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
5. Peraturan Menteri Negara BUMN No. Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.
6. Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) pada BUMN.
7. Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia berdasarkan Akta Notaris Hadijah, SH dengan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Bahaa Pembinaan Usaha Indonesia Nomor: 10 tanggal 7 April 2011 yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-21761.AH.01.02. Tahun 2011 tanggal 29 April 2011, sebagaimana terakhir diubah dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 23 Tanggal 11 April 2017 dibuat di hadapan Hadijah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, dan telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 28 April 2017 dengan Surat Keputusan Nomor AHU-0009621.AH.01.02.Tahun 2017.
8. Surat Komisi Pemberantasan Korupsi No. B.1341/01-13/03/2017 tanggal 15 Maret 2017 tentang Pedoman dan Batasan Gratifikasi.

### II. TUJUAN DAN MANFAAT

#### 1. Tujuan

Pedoman Pengendalian Gratifikasi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia dan Anak Perusahaannya (selanjutnya disebut "Bahana") berisi prinsip-prinsip etis yang berlaku dan harus dipatuhi oleh semua Insan Bahana yang dibuat untuk menjaga reputasi Perseroan dan/atau Anak Perusahaan sebagai

sebuah perusahaan di industri keuangan terkemuka di Indonesia, yang bertindak dengan integritas dan mendasarkan setiap keputusannya kepada pertimbangan bisnis yang taat hukum.

## 2. Manfaat

- a. Membantu meningkatkan pemahaman tentang gratifikasi bagi Insan Bahana;
- b. Meningkatkan kesadaran pelaporan penerimaan gratifikasi di lingkungan Bahana;
- c. Meminimalisasi kendala psikologis Insan Bahana khususnya terkait pelaporan penerimaan gratifikasi;
- d. Menciptakan lingkungan pengendalian yang bersih dari praktik gratifikasi yang memenuhi unsur Pasal 12b Undang-Undang No. 31 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

## III. ISTILAH PENTING

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

- **Anak Perusahaan** adalah anak-anak Perusahaan dari Perseroan, meliputi: (i) PT Bahana Sekuritas, (ii) PT Bahana Artha Ventura, (iii) PT Bahana TCW Investment Management dan (iv) PT Grahaniaga Tatautama.
- **Benturan Kepentingan** adalah situasi dimana seorang Insan Bahana mempunyai kepentingan pribadi atau kepentingan selain kepentingan Perseroan dan/atau Anak Perusahaan sehingga mempengaruhi pengambilan keputusan atau kualitas kinerja yang seharusnya sehingga mengakibatkan Perseroan dan/atau Anak Perusahaan tidak mendapatkan hasil terbaik.
- **Gratifikasi** 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.
- **Hadiah atau Cinder Mata** adalah objek dari Gratifikasi dalam arti luas, yakni meliputi uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.
- **Insan Bahana** adalah Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia dan/atau Anak Perusahaan.
- **Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)** adalah adalah Lembaga Negara yang dibentuk pada tahun 2003 berdasarkan kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 untuk melakukan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia.
- **Pegawai Negeri** berdasarkan UU No. 31 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 meliputi Pegawai pada BUMN. Pegawai Negeri sesuai

ketentuan Pasal 12B UU No.31/1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 wajib melaporkan Gratifikasi.

- **Pemangku Kepentingan** adalah Insan Bahana, Pelanggan, Agen Penjualan, Investor, UKM, Penyewa Gedung, Badan Usaha Milik Swasta, Badan Usaha Milik Negara, Instansi/ Lembaga Pemerintah Pusat dan Daerah, Pemasok dan Kreditor yang terkait langsung atau tidak langsung dengan Perseroan dan/atau Anak Perusahaan.
- **Penyelenggara Negara** adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudikatif, dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggara negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- **Perseroan** adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia sesuai dengan dimaksud dalam Anggaran Dasar berdasarkan Akta Notaris Hadijah, SH dengan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia Nomor: 10 tanggal 7 April 2011 yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: AHU-21761.AH.01.02. Tahun 2011 tanggal 29 April 2011, sebagaimana terakhir diubah dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 23 Tanggal 11 April 2017 dibuat di hadapan Hadijah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, dan telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 28 April 2017 dengan Surat Keputusan Nomor AHU-0009621.AH.01.02. Tahun 2017.
- **Suap** adalah setiap orang yang memberi atau menjanjikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan maksud supaya pegawai negeri atau penyelenggara negara tersebut berbuat atau tidak berbuat sesuatu dalam jabatannya, yang bertentangan dengan kewajibannya, atau memberi sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara karena atau berhubungan dengan sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban, dilakukan atau tidak dilakukan dalam jabatannya.
- **Tindakan Transaksional** adalah tindakan Direksi sebagai pengurus Perseroan dan/atau Anak Perusahaan yang memerlukan persetujuan Pemegang Saham dan Dewan Komisaris sesuai dengan anggaran dasar Perseroan dan/atau Anak Perusahaan.

#### IV. PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP GRATIFIKASI

1. Pemberian gratifikasi dalam arti luas meliputi pemberian uang, barang dan fasilitas seperti rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya dengan contoh-contoh sebagai berikut:
  - a. Pemberian hadiah atau parcel pada saat hari raya keagamaan
  - b. Hadiah atau sumbangan pada saat perkawinan anak
  - c. Pemberian tiket perjalanan untuk keperluan pribadi secara cuma-cuma
  - d. Pemberian potongan harga khusus untuk pembelian barang

- e. Pemberian biaya atau ongkos naik haji
- f. Pemberian hadiah ulang tahun atau pada acara-acara pribadi lainnya
- g. Pemberian hadiah atau souvenir pada saat kunjungan kerja
- h. Pemberian hadiah atau uang sebagai ucapan terima kasih

Contoh-contoh di atas merupakan gratifikasi apabila terdapat benturan kepentingan dan/atau dapat mempengaruhi pengambilan keputusan saat ini atau akan datang;

2. Menerima sesuatu untuk kepentingannya, baik langsung maupun tidak langsung dari mitra bisnis yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan;
3. Menerima hadiah atau cinderamata dalam bentuk apapun yang terkait dengan atau yang patut dapat diduga berkaitan dengan jabatannya;
4. Menerima suatu pemberian, baik secara langsung maupun tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan atau bentuk lainnya dari siapapun yang patut diduga memiliki hubungan usaha dengan Perseroan dan/atau Anak Perusahaan;
5. Memberikan gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara Negara yang berhubungan dengan jabatan/kedudukannya dianggap sebagai suap;
6. Gratifikasi tidak dianggap sebagai suap apabila penerima gratifikasi menyampaikan laporan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi, selambat-lambatnya 30 hari sejak menerima gratifikasi.

## V. BATASAN PENERIMAAN DAN PEMBERIAN SERTA MEKANISME PELAPORAN GRATIFIKASI

### 1. Batasan Penerimaan

Merujuk kepada kriteria gratifikasi, Insan Bahana tidak diperbolehkan menerima hadiah atau cinderamata dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan jabatan dan pekerjaannya, kecuali:

- a. Menerima *entertainment* dalam bentuk jamuan makan dengan batasan:
  - i. Jamuan makan tidak dilakukan secara terus-menerus oleh pihak pemberi kepada Insan Bahana, dan
  - ii. Penolakan jamuan makan dikhawatirkan dapat mempengaruhi hubungan bisnis antara Perseroan dan/atau Anak Perusahaan dengan Pihak Ketiga, dan
  - iii. Tidak melakukan pembicaraan mengenai pemberian informasi internal Perseroan dan/atau Anak Perusahaan yang dapat menimbulkan Benturan kepentingan.
- b. Menerima benda-benda promosi yang mencantumkan logo/nama perusahaan pemberi dan merupakan benda-benda yang lazim sebagai bentuk promosi

perusahaan serta tidak memiliki nilai finansial yang tinggi, antara lain pin, kalender, mug, payung, kaos dan topi, dalam hal ini termasuk juga di dalamnya seminar kit yang berbentuk seperangkat modul dan alat tulis serta sertifikat yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, workshop, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang berlaku umum.

- c. Menerima honorarium sebagai pembicara atau narasumber sebagai apresiasi atas sumbangan pemikiran dan keahlian dalam kapasitasnya sebagai profesional dengan batasan:
  - i. Honorarium tidak dimaksudkan untuk mempengaruhi Insan Bahana untuk melakukan dan/atau tidak melakukan sesuatu hal berkaitan dengan kedudukan/jabatannya, atau
  - ii. Apabila undangan tersebut adalah undangan secara resmi oleh Pihak Ketiga dimana Insan Bahana merupakan representasi Perseroan dan/atau Anak Perusahaan dan biaya perjalanan atau biaya terkait dengan kegiatan tersebut dibiayai oleh Perseroan dan/atau Anak Perusahaan maka honorarium tersebut wajib ditolak.
- d. Menerima hadiah atau cinderamata berupa uang atau yang disetarakan apabila diberikan dalam batas kewajaran/kepatutan dalam rangka acara seperti pernikahan, kelahiran, aqiqah, baptis, khitanan, atau perayaan/upacara agama lainnya atau perayaan/upacara tertentu menurut adat istiadat daerah setempat. Batas kewajaran/kepatutan dalam huruf d yang diatur dalam pedoman ini adalah Rp 1.000.000 (satu juta Rupiah) per kegiatan maksimal 1 (satu) kali dalam setahun.
- e. Menerima pemberian terkait dengan musibah atau bencana yang dialami oleh penerima gratifikasi, bapak/ibu/mertua, suami/istri, atau anak penerima gratifikasi paling banyak Rp 1.000.000 (satu juta Rupiah) per pemberian per orang. Penjelasan: butir e ini merupakan ketentuan kewajiban pelaporan. Untuk pemberian terkait dengan musibah/bencana yang jumlahnya melebihi Rp 1.000.000 (satu juta Rupiah) dan tidak memiliki konflik kepentingan dapat ditetapkan menjadi milik penerima;
- f. Menerima pemberian karena hubungan keluarga, yaitu kakek/nenek, bapak/ibu/mertua, suami/istri, anak/menantu, cucu, besan, paman/bibi, kakak/adik/ipar, sepupu dan keponakan, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan;
- g. Menerima pemberian dari sesama pegawai dalam rangka pisah sambut, pensiun, promosi jabatan dan ulang tahun yang tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang yang paling banyak Rp 300.000 (tiga ratus ribu Rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian Rp 1.000.000 (satu juta Rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;
- h. Menerima pemberian sesama rekan kerja tidak dalam bentuk uang atau tidak berbentuk setara uang (cek, bilyet giro, saham, deposito, voucher, pulsa dan lain-lain) paling banyak Rp 200.000 (dua ratus ribu Rupiah) per pemberian per orang

dengan total pemberian maksimal Rp 1.000.000 (satu juta Rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama;

- i. Prestasi akademis atau non akademis yang diikuti dengan menggunakan biaya sendiri seperti kejuaraan, perlombaan atau kompetisi tidak terkait kedinasan;
- j. Keuntungan atau bunga dari penempatan dana, investasi atau kepemilikan saham pribadi yang berlaku umum;
- k. Manfaat bagi seluruh peserta koperasi pegawai berdasarkan keanggotaan koperasi pegawai negeri yang berlaku umum;
- l. Menerima hadiah atau tunjangan baik berupa uang atau barang yang ada kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- m. Diperoleh dari kompensasi atas profesi di luar kedinasan, tidak terkait tupoksi, tidak memiliki konflik kepentingan, tidak melanggar/dilarang oleh peraturan internal/kode etik yang berlaku di masing-masing institusi.
- n. Apabila penerimaan masuk pada salah satu bentuk gratifikasi sebagaimana diuraikan dalam huruf a sampai dengan m, maka gratifikasi tersebut tidak wajib dilaporkan.

## **2. Batasan Pemberian**

Merujuk kepada kriteria gratifikasi, Insan Bahana tidak diperbolehkan memberikan hadiah/cinderamata, dan penjamuan dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan jabatan dan pekerjaannya kepada pihak ketiga, kecuali:

- a. Ditujukan untuk membina hubungan baik dalam batas-batas yang sesuai dengan kewajaran dan kepatutan dengan memperhatikan hubungan yang setara, saling menghormati dan dalam rangka menunjang kepentingan bisnis Perseroan dan/atau Anak Perusahaan, contohnya untuk tujuan pemasaran, Corporate Social Responsibility;
- b. Tidak dimaksudkan untuk menyuap dan/atau dapat berpotensi menimbulkan Benturan Kepentingan;
- c. Apabila hadiah atau cinderamata berupa benda maka harus mencantumkan logo/nama Perseroan dan/atau Anak Perusahaan;
- d. Pemberian tersebut sudah direncanakan, dianggarkan dan disetujui pelaksanaannya oleh pejabat berwenang sesuai dengan aturan perusahaan;
- e. Apabila berbentuk jamuan makan harus memenuhi kewajaran dan kepantasan serta dilakukan di tempat yang terhormat dan tetap menjaga citra positif Perseroan dan/atau Anak Perusahaan;



- f. Pemberian hadiah pada saat acara resmi perusahaan seperti ulang tahun perusahaan, perayaan hari besar keagamaan, perayaan hari-hari kenegaraan, dan acara pembinaan korps perusahaan.

### **3. Mekanisme Pelaporan**

Penerimaan Gratifikasi dilaporkan melalui mekanisme sebagai berikut:

- a. Penerimaan gratifikasi yang bukan termasuk batasan di atas, maka Insan Bahana wajib mengisi formulir sebagaimana ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi dengan melampirkan dokumen yang berkaitan dengan gratifikasi.
- b. Formulir gratifikasi dapat diperoleh dari *Corporate Affair* atau mengunduh dari situs resmi KPK ([www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id)).
- c. Formulir gratifikasi wajib diisi sekurang-kurangnya adalah:
  - i. Nama dan alamat lengkap penerima dan pemberi gratifikasi;
  - ii. Jabatan pegawai negeri atau penyelenggara negara;
  - iii. Tempat dan waktu penerimaan gratifikasi;
  - iv. Uraian jenis gratifikasi yang diterima; dan
  - v. Nilai gratifikasi yang diterima.
- d. Formulir yang telah diisi selambat-lambatnya dikirim kepada *Corporate Affair* dan ditembuskan kepada atasan langsung 14 (empat belas) hari kerja setelah penerimaan gratifikasi.
- e. *Corporate Affair* akan membuat rekapitulasi penerimaan gratifikasi dan menyerahkan kepada KPK beserta formulir yang telah diisi di atas selambat-lambatnya 21 hari kerja setelah tanggal penerimaan gratifikasi.

## **VI. PEMANTAUAN DAN SANKSI**

1. *Corporate Affair* melaksanakan komunikasi dan sosialisasi serta distribusi ketentuan Gratifikasi kepada Insan Bahana dan Pemangku Kepentingan untuk mendapatkan pemahaman yang sama.
2. *Corporate Affair* melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap Pengendalian Gratifikasi dan melaporkan kepada Direksi.
3. Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi ini akan berpotensi dikenakan sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan Perseroan dan/atau Anak Perusahaan.

Menyetujui,

Perusahaan Perseroan (Persero)  
PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia



Dewan Komisaris

Direksi



Gatot Darmasto  
Komisaris Utama



Eko Yuliantoro  
Plt. Direktur Utama



Djoko Hendratto  
Komisaris



Dwijanti Tjahjaningsih  
Direktur



Bagya Mulyanto  
Komisaris