

PEDOMAN

WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)

Revisi	Tanggal	Alasan Revisi
1	25 Oktober 2021	Pembaharuan isi dokumen
0	20 Februari 2018	Penerbitan pertama kali

DISTRIBUSI KE:

1. KOMISARIS UTAMA	9. GM. INVESTASI & PENGEMBANGAN	17. MANAJER PRODUKSI GGCP	
2. KOMISARIS	10. GM. KEUANGAN	18. MANAJER PENGADAAN BARANG & JASA	
3. DIREKTUR UTAMA	11. SEKRETARIS PERUSAHAAN	19. MANAJER PERENC. KORPORAT	
4. DIREKTUR KEUANGAN	12. KA. SATUAN PENGAWASAN INTERN	20.	
5. DIREKTUR OPERASI	13. MANAJER KEUANGAN	21.	
6. SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS	14. MANAJER AKUNTANSI	22.	
7. KOMITE	15. MANAJER SDM & UMUM	23.	
8. GM. OPERASI	16. MANAJER TEKNOLOGI	24.	

DISUSUN OLEH

Benny Swastika Nasution Sekretaris Perusahaan	Nendroyogi Hadiputro Direktur Keuangan	Agus Subekti Direktur Utama sebagai Plt. Direktur Operasi	Agus Subekti Direktur Utama
TK	MR	SM	

NO DOKUMEN: PIE-SKP-PD-005

Dokumen ini milik PT Pupuk Indonesia Energi. Segala informasi yang tercantum dalam dokumen ini bersifat rahasia dan terbatas, serta tidak diperkenankan untuk didistribusikan kembali, baik dalam bentuk cetakan maupun elektronik, tanpa persetujuan dari PT Pupuk Indonesia Energi.





**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	2 dari 19

**PENGESAHAN DEWAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS
PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM
PT PUPUK INDONESIA ENERGI**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Agus Subekti".

Agus Subekti
Direktur Utama

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sumyana Sukandar".

Sumyana Sukandar
Komisaris Utama

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Agus Subekti".

Agus Subekti
Direktur Utama sebagai Plt. Direktur
Operasi

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Dana Sudjana".

Dana Sudjana
Komisaris

A large handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nendroyogi Hadiputro".

Nendroyogi Hadiputro
Direktur Keuangan

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	3 dari 19

1. PENGANTAR

PT PUPUK INDONESIA ENERGI atau PI Energi sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri penghasil energi untuk anak seluruh perusahaan yang bernaung di dalam kelompok usaha PT Pupuk Indonesia (Persero) yang bergerak didalam industri pupuk dan agrokimia, sadar bahwa persaingan usaha yang ketat dan dinamis membutuhkan komitmen yang tinggi untuk melaksanakan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada seluruh jajaran perusahaan.

Sekretaris Perusahaan berinisiatif untuk menyusun Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Pedoman SPP) atau lebih dikenal dengan istilah Pedoman *Whistle blowing System* yang dapat digunakan oleh Perusahaan mengembangkan manual Sistem Pelaporan Pelanggaran.

Tujuan dari Pedoman ini adalah menyediakan panduan bagi Organ Perusahaan yang ingin menerapkan dan mengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS). Diharapkan pedoman ini akan memberikan peningkatan pelaksanaan *Corporate Governance* di lingkungan PT Pupuk Indonesia Energi. Melalui sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

WBS yang efektif akan mendorong partisipasi karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Ini berarti WBS mampu untuk mengurangi budaya "diam" menuju ke arah budaya "kejujuran dan keterbukaan". WBS yang efektif memerlukan struktur dan proses yang benar, karena para pelapor memerlukan rasa aman dan jaminan keselamatan untuk mau berpartisipasi dalam mencegah kecurangan dan korupsi. Rasa aman dan jaminan keselamatan baik nyawa dan harta benda baginya serta keluarganya merupakan salah satu aspek penting penerapan WBS.

Akhir kata, kami senantiasa memerlukan dukungan berbagai pihak dalam melaksanakan segala kegiatan guna meningkatkan mutu penerapan *Good Corporate Governance* di PT Pupuk Indonesia Energi.

2. TINJAUAN UMUM

2.1. Pendahuluan

PT PUPUK INDONESIA ENERGI selanjutnya disebut PI ENERGI, secara berkelanjutan berupaya untuk memaksimalkan nilai perusahaan dengan cara penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggungjawab, dan adil. Dengan cara ini diharapkan, perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional. Keputusan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 mempertegas fungsi penanganan pelanggaran ini sebagai mekanisme yang diwajibkan demi untuk merespon dan pengelolaan risiko korporasi.



**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	4 dari 19

Dalam implementasi GCG, pelaporan pelanggaran (*whistle blowing*) merupakan salah satu unsur pengendalian internal pada tingkat entitas yang harus dirancang dan dijalankan oleh unit kerja yang dibentuk bersama oleh Komisaris dan Direksi untuk:

- a. Mengidentifikasi, mendeteksi dan menyelesaikan kemungkinan adanya tindak pidana korupsi (*fraud*) dan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku yang dapat mengakibatkan kerugian bagi Perseroan;
- b. Menyediakan saluran formal terutama bagi karyawan PI Energi termasuk pihak ketiga yaitu masyarakat, *vendor*, *customer* dan *stakeholder* lainnya di lingkungan PI Energi untuk menyampaikan pengaduan atau keluhan.

Melalui kebijakan penanganan dan pelaporan pelanggaran di atas diharapkan PI Energi dapat menumbuhkembangkan hal-hal penting sebagai berikut :

- a. Direksi semakin lebih baik dalam melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawab di bidangnya masing-masing;
- b. Direksi dapat melakukan berbagai tindakan nyata dalam rangka menindaklanjuti pengawasan karyawan dan pihak berkepentingan secara komprehensif, terkoordinasi, terpadu dan sinergik serta saling menghormati hak, kewajiban dan wewenangnya masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mendukung hal tersebut di atas, maka perlu diterbitkan Pedoman atas pelaporan pelanggaran karyawan dan pihak berkepentingan yang merupakan salah satu sarana partisipasi pengawasan yang efektif dalam rangka mewujudkan pengelolaan perusahaan yang baik dan bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme yang dilaksanakan dengan mentaati norma hukum, moral dan sosial yang berlaku.

Dengan adanya Pedoman atas pelaporan pelanggaran karyawan dan pihak berkepentingan, diharapkan penatausahaan, penanganan dan pemantauan pengaduan dapat terselenggara dengan efektif, efisien, terkoordinasi, dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. MAKSUD DAN TUJUAN

3.1. Maksud

Pedoman ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi PI Energi agar dalam pelaporan pelanggaran karyawan dan pihak berkepentingan dapat lebih efektif, efisien dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	5 dari 19

3.2. Tujuan

- 1) Membangun sistem penanganan pelaporan pelanggaran yang tanggap, transparan, aman dan bertanggungjawab.
- 2) Menyediakan prosedur yang jelas dan konsisten dalam pelaporan pelanggaran.
- 3) Memberikan wadah dan panduan bagi Pelapor untuk menyampaikan dugaan adanya penyimpangan atau pelanggaran terhadap kebijakan dan ketentuan perusahaan serta peraturan perundang-undangan.
- 4) Mendorong pertumbuhan iklim usaha yang sehat sesuai dengan prinsip GCG serta citra Perusahaan yang bersih dan transparan.

3.3. Sasaran

- 1) Meningkatnya kecepatan penanganan pelanggaran karyawan dan pihak berkepentingan secara tepat, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Meningkatnya ketertiban partisipasi karyawan dan pihak berkepentingan secara bertanggungjawab didalam melakukan kontrol sosial terhadap pengelolaan Perusahaan oleh manajemen.
- 3) Meningkatnya citra Perusahaan yang bersih dan transparan.

4. PENGERTIAN DAN ISTILAH

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

- 1) Pengawasan Karyawan dan Pihak Berkepentingan, adalah pengawasan yang dilakukan oleh Karyawan dan pihak yang berkepentingan terhadap PI Energi dalam pengelolaan Perusahaan.
- 2) Pihak Berkepentingan, adalah pelanggan, rekanan, *supplier*, pemasok dan *stakeholder* lainnya.
- 3) Pengaduan Karyawan dan Pihak Berkepentingan, adalah bentuk penerapan dari pengawasan yang disampaikan oleh Karyawan dan pihak berkepentingan PI Energi secara tertulis kepada Direksi, Komisaris, maupun Pengelola Pengaduan PI Energi, berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun.
- 4) Pengelola WB/*Whistle Blowing* (Pengaduan), adalah unit yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk menangani setiap pelaporan pelanggaran baik yang diterima Komisaris maupun yang diterima Direksi dan yang disampaikan secara tertulis, jelas dan bertanggungjawab baik melalui surat, *e-mail*, fax, sms, maupun melalui web aplikasi pengaduan.



**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	6 dari 19

- 5) Pengaduan berkadar Pengawasan, adalah pengaduan Karyawan dan Pihak Berkepentingan yang isinya mengandung informasi atau adanya indikasi, terjadinya penyimpangan (*Fraud*) atau penyalahgunaan wewenang oleh manajemen, yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan.
- 6) Pengaduan tidak berkadar Pengawasan, adalah pengaduan karyawan dan pihak berkepentingan yang isinya mengandung informasi berupa sumbang saran, kritik yang konstruktif dan lain sebagainya yang bermanfaat bagi perbaikan pengelolaan Perusahaan.
- 7) Penyimpangan (*Fraud*), adalah suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan/atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain.
- 8) Penanganan Pengaduan Karyawan dan Pihak Berkepentingan, adalah proses kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan, penelaahan, penyaluran, konfirmasi, klarifikasi, penelitian, pemeriksaan, pelaporan, tindak lanjut dan pengarsipan.
- 9) Konfirmasi, adalah proses kegiatan untuk mendapatkan penegasan mengenai keberadaan terlapor yang teridentifikasi, baik bersifat perorangan, kelompok maupun institusional (apabila mungkin termasuk masalah yang dilaporkan).
- 10) Klarifikasi, yaitu proses penjernihan atau kegiatan yang berupa penjelasan mengenai permasalahan yang diadukan pada kondisi yang sebenarnya kepada sumber pengaduan dan unit terkait.
- 11) Pelapor, adalah individu atau kelompok yang mengetahui adanya kasus penyimpangan/kecurangan atau korupsi yang terjadi di PI Energi yang menyampaikan pengaduan tertulis kepada Direksi atau SPI dan/atau Komisaris PI Energi.
- 12) Terlapor, adalah individu atau kelompok yang diduga melakukan penyimpangan atau pelanggaran.
- 13) Kasus, adalah kejadian mengenai penyimpangan/kecurangan/dugaan korupsi.
- 14) Sistem Pelaporan Pelanggaran, adalah sarana untuk menyampaikan laporan kasus pelanggaran.
- 15) Web Aplikasi Pengaduan, adalah aplikasi komputer yang berjalan pada teknologi berbasis web untuk mendukung pengelolaan pelaporan pelanggaran dari karyawan dan pihak berkepentingan.
- 16) Tindak Lanjut, adalah suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh pimpinan unit kerja yang berwenang untuk menindaklanjuti/ menyelesaikan rekomendasi atau saran yang tertuang dalam hasil penelitian atau pemeriksaan suatu kasus tertentu yang diadukan oleh karyawan dan pihak berkepentingan.



**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	7 dari 19

- 17) Partisipasi Karyawan dan Pihak Berkepentingan, adalah peran aktif Karyawan dan pihak berkepentingan PI Energi untuk ikut serta mewujudkan Pengelolaan Perusahaan yang bersih dan bebas dari KKN yang dilaksanakan sesuai dengan norma, hukum, nilai moral, sosial dan budaya yang berlaku dalam lingkungan PI Energi.
- 18) Rapat Gabungan Khusus, adalah rapat bersama antara Direksi dan Komisaris yang khusus membahas masalah pengaduan yang diterima, pemberian persetujuan/penolakan untuk melaksanakan pemeriksaan, dan membahas tindak lanjut hasil pembahasan laporan hasil investigasi.

5. PRINSIP WHISTLE BLOWING SYSTEM

5.1. Prinsip Dasar

Pelaporan Pelanggaran Karyawan dan Pihak Berkepentingan ini merupakan nilai dasar yang wajib dipedomani oleh seluruh Direksi dan karyawan di lingkungan PI Energi dalam menangani pengaduan karyawan dan pihak berkepentingan.

Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. Objektivitas, bahwa kegiatan pelaporan pelanggaran Karyawan dan pihak berkepentingan harus berdasarkan fakta atau bukti yang dapat dinilai berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan.
- b. Koordinasi, bahwa kegiatan pelaporan pelanggaran Karyawan dan pihak berkepentingan harus dilaksanakan dengan kerjasama yang baik antar pejabat yang berwenang dan terkait berdasarkan mekanisme, tata kerja dan prosedur yang berlaku, sehingga masalahnya dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.
- c. Efektivitas dan efisiensi, bahwa kegiatan pelaporan pelanggaran Karyawan dan pihak berkepentingan harus dilaksanakan secara tepat sasaran, hemat tenaga, waktu dan biaya.
- d. Akuntabilitas, bahwa proses kegiatan pelaporan pelanggaran karyawan dan pihak berkepentingan dan tindak lanjutnya harus dapat dipertanggung jawabkan kepada Karyawan dan pihak berkepentingan PI Energi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku.
- e. Transparan, bahwa hasil kegiatan pelaporan pelanggaran Karyawan dan pihak berkepentingan diinformasikan berdasarkan mekanisme dan prosedur yang jelas dan terbuka, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	8 dari 19

5.2. Kerahasiaan

- a. Dalam melakukan proses pemeriksaan atas setiap pelaporan pelanggaran wajib mengedepankan kerahasiaan, asas praduga tidak bersalah dan profesionalisme.
- b. Identitas Pelapor dijamin kerahasiaannya oleh Perusahaan.
- c. Bagi yang melanggar prinsip kerahasiaan tersebut diberikan sanksi yang berat sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- d. Data pelapor atau informasi lainnya dari semua Pelapor akan dijaga kerahasiaan, kecuali yang bersangkutan menyetujui pengungkapan data/informasi tersebut dalam rangka kepentingan pelaksanaan pemeriksaan.
- e. Perusahaan menjamin perlindungan terhadap pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, hukuman ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun selama pelapor menjaga kerahasiaan kasus yang diadukan kepada pihak manapun. Perlindungan ini juga berlaku bagi pekerja yang melaksanakan investigasi maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan pengaduan/penyimpangan.
- f. Pihak yang melanggar prinsip kerahasiaan tersebut akan diberikan sanksi yang berat sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

5.3. Sanksi

Sanksi administrasi dan/atau sanksi lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku akan dikenakan pada :

- a. Pimpinan unit dan atau unit kerja yang menolak pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa,
- b. Pimpinan unit dan atau unit kerja yang tidak menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil pemeriksaan atas pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan sebagaimana mestinya,
- c. Pimpinan unit dan atau unit kerja yang melindungi Pegawai/Pejabat yang melanggar aturan.

5.4. Perlindungan Bagi Pelapor

Karyawan Pelapor harus dilindungi dari :

- a. Dihilangkannya/ditunda hak-hak/sanksi kepegawaian,
- b. Diskriminasi, tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis,
- c. Tindakan-tindakan lainnya sebagai respon (tindakan yang bersifat pembalasan) dari manajemen dan pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	9 dari 19

Pelapor selain karyawan (masyarakat, vendor, customer dan stakeholder lainnya) harus dilindungi dari :

- a. Diskriminasi (*unfair treatment*),
- b. Tekanan-tekanan dalam bentuk fisik/psikis,
- c. Tindakan-tindakan lainnya sebagai respon (tindakan yang bersifat pembalasan) dari manajemen atau pihak terlapor atas pelaporan dan pengaduan yang dilakukannya.

5.5. Tim Integritas dan GCG

Tim Integritas dan GCG dibentuk oleh Direksi dengan tugas dan peran sebagai penasehat, Direksi atas pengaduan-pengaduan yang memiliki dampak besar terhadap perusahaan yang disampaikan Pengelola WB (Pengaduan) kepada Direksi. Dalam hal ini Tim integritas dan GCG yang dimaksud adalah diketuai oleh Sekretaris Perusahaan.

Didalam menjalankan peran dan tugasnya tersebut Tim Integritas dan GCG memiliki kewenangan sebagai berikut :

- Menerima laporan kegiatan pelaksanaan pelaporan pelanggaran dari Pengelola Pengaduan
- Berkoordinasi dengan Komite Audit/SPI dalam rangka memantau perkembangan pelaksanaan penyelidikan/investigasi
- Memberikan *advice* kepada Direksi terkait pengaduan-pengaduan yang diterima

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya, Tim Integritas dan GCG wajib menjaga prinsip kerahasiaan dan perlindungan.

5.6. Pengelola WB

- 1) Pengelola WB ditunjuk oleh Komisaris dan Direksi dengan Surat Keputusan bersama untuk menangani setiap pengaduan baik yang diterima Komisaris maupun yang diterima Direksi dan yang disampaikan secara tertulis, jelas dan bertanggungjawab baik melalui surat, *e-mail*, *fax*, *sms*, maupun *web* aplikasi pengaduan.
- 2) Pengelola WB diketuai oleh Ketua Komite Audit, dan dibantu oleh Kepala Satuan Pengawas Intern dan Sekretaris Perusahaan. Ketiga unsur tersebut semuanya merangkap anggota.
- 3) Pengelola WB dapat membentuk sekretariat untuk membantu kelancaran tugasnya dengan staf yang berasal dari Ketiga unsur diatas.
- 4) Peranan dan tanggung jawab Pengelola WB dalam penyelenggaraan *whistle blower* adalah sebagai berikut:

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	10 dari 19

- Melakukan penelaahan dan melaporkan kepada Ketua Komite Audit/ Ketua Tim Integritas dan GCG atas pengaduan yang berkaitan dengan Perseroan
- Menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang diterima perusahaan yang berkaitan dengan dugaan kecurangan, pelanggaran peraturan, dan tindak pidana korupsi (bisa juga termasuk permasalahan *accounting*, *internal accounting control*, dan *auditing* untuk mencegah dan mendeteksi kemungkinan adanya *fraudulent financial reporting*)
- Menjaga kerahasiaan identitas pelapor

5.7. Sarana Penyampaian Pengaduan

- a. Penyampaian pengaduan dapat dilakukan dengan 2 alternatif yaitu:
 - Pelapor bersedia mengungkap identitas kepada Pengelola WB
 - Pelapor tidak bersedia mengungkap identitas (*anonymous*)
- b. Sarana penyampaian pengaduan yaitu:
 - Website : <https://www.pi-energi.com>
 - Telepon : (021) 29661628 – 31
 - Email : whistleblower@pi-energi.com
 - Surat : Alamanda Tower, Jl. TB Simatupang No.22-26, RT.1/RW.1, Cilandak Barat, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430

5.8. Penerimaan Pengaduan

- a. Pengaduan yang ditampung dalam administrasi penerimaan hanya yang dituangkan dalam bentuk tertulis, baik melalui surat, sms, e-mail maupun web aplikasi pengaduan yang disampaikan langsung kepada Direksi dan atau Komisaris PI Energi atau melalui Pengelola WB, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Dalam hal pengaduan disampaikan melalui surat maka pada bagian kanan atas dari sampul surat harus diberi tanda Rahasia Pribadi dengan alamat:

Tentukan alamat yang tepat dan pasti
untuk menyampaikan pengaduan

Surat yang diterima harus dibuka didepan anggota Pengelola WBS.

- Dalam hal pengaduan disampaikan melalui e-mail atau Portal internal PI Energi, maka tentukan alamat e-mail-nya, dalam hal pengaduan

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	11 dari 19

disampaikan melalui fax, maka pastikan nomor fax-nya, dan ditempatkan dalam ruang Pengelola WB yang terkunci.

- Dalam hal pengaduan disampaikan melalui sms, maka tentukan nomor yang digunakan untuk sms pengaduan.
- b. Dalam hal pengaduan disampaikan melalui web aplikasi pengaduan, maka pelapor dapat menggunakan fitur yang tersedia dalam web aplikasi pengaduan.
- c. Para pihak yang memiliki kewenangan untuk menindaklanjuti laporan pengaduan berdasarkan kategori Terlapor adalah :
 - Pengelola WB, jika terlapor adalah karyawan PI Energi selain Pengelola WB, Dewan Komisaris dan Direksi.
 - Dewan Komisaris, jika terlapor adalah Direksi.
 - Direktur Utama, jika terlapor adalah Dewan Komisaris dan Pengelola WB (Pengaduan).
- d. Pengaduan dinyatakan diterima setelah lulus verifikasi yang meliputi :
 - Verifikasi identitas pelapor, terutama tentang kejelasan awal mengenai : pekerjaan, alamat, hubungannya dengan PI Energi dan latar belakang pelaporan.
 - Verifikasi materi pengaduan yang berkenaan kinerja pengelola perusahaan.
 - Verifikasi alat bukti. Setiap unsur-unsur pokok pengaduan harus didukung alat bukti. Dalam hal bukti dimaksud tidak tersedia atau kurang lengkap, pengaduan ditolak.
- e. Apabila identitas pelapor tidak jelas, tetapi materinya dapat diterima, pengaduan disampaikan kepada Direksi dan atau Komisaris untuk ditetapkan tindak lanjutnya.
- f. Pengaduan yang tidak ditindaklanjuti dengan alasan bahwa materi pengaduan tidak signifikan dan pelapor tidak menyertakan alat bukti cukup disampaikan kepada pelapor melalui surat yang ditandatangani oleh Direktur Utama.
- g. Keberatan atas penolakan dipertimbangkan dalam hal pelapor dapat mengajukan bukti-bukti tambahan yang signifikan.

5.9. Penatausahaan

Setiap pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan PI Energi yang diterima, perlu dilakukan penatausahaan oleh Pengelola WB dengan tahapan sebagai berikut:

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	12 dari 19

- a. Pencatatan dilakukan sesuai dengan prosedur penatausahaan/pengadministrasian yang berlaku.
- b. Penelaahan terhadap pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan sesuai dengan jenis pengaduan
- c. Pengaduan yang telah dicatat ditelaah/di-review dan dikelompokkan berdasarkan kode jenis masalah, yaitu :
 - Penyalahgunaan wewenang
 - Penyimpangan
 - Ketenagakerjaan
- d. Pengaduan yang masuk diklasifikasikan pula sesuai dengan jenis pengaduan yaitu :
 - Permasalahan akuntansi dan pengendalian internal yang berpotensi mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan;
 - Permasalahan audit terutama yang menyangkut independensi Kantor Akuntan Publik;
 - Pelanggaran terhadap peraturan perundangan yang berkaitan dengan operasi Perseroan;
 - Pelanggaran terhadap peraturan internal yang berpotensi mengakibatkan kerugian bagi Perseroan;
 - Kecurangan dan/atau dugaan korupsi yang dilakukan oleh pejabat dan/atau karyawan Perseroan;
 - Perilaku Direksi dan Manajemen yang tidak terpuji yang berpotensi mencemarkan reputasi Perseroan atau mengakibatkan kerugian bagi Perseroan. Perilaku Direksi dan Manajemen yang tidak terpuji meliputi antara lain: tidak jujur, ada benturan kepentingan (*conflict of interest*) dengan Perseroan, atau memberikan informasi yang menyesatkan kepada pemegang saham atau publik.
- e. Penataan dokumen atau pengarsipan pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan diatur berdasarkan klasifikasi jenis masalah, unit kerja terlapor serta urutan waktu pengaduan.

5.10. Proses pembuktian

- a. Pengklasifikasian atas pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan yang telah dicatat, ditelaah dan dipisahkan menurut kode jenis masalah, dikelompokkan menurut kategori:
 - Berkadar pengawasan dan



**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	13 dari 19

- Tidak berkadar pengawasan.
- b. Penanganan pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan berkadar pengawasan adalah sebagai berikut :
 - Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan yang berkadar pengawasan dengan identitas pelapor jelas dan substansi/materi laporan logis dan memadai harus segera dilakukan pemeriksaan untuk membuktikan kebenaran informasinya;
 - Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan yang berkadar pengawasan dengan identitas pelapor tidak jelas, namun substansi/materi laporan logis dan memadai harus segera dilakukan pemeriksaan untuk membuktikan kebenaran informasinya;
 - Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan yang berkadar pengawasan dengan identitas pelapor jelas, namun substansi/materi laporan tidak memadai perlu dilakukan klarifikasi dan konfirmasi sebelum dilakukan pemeriksaan;
 - Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan yang berkadar pengawasan tetapi permasalahannya yang sama, sedang atau telah dilakukan pemeriksaan, dijadikan tambahan informasi bagi proses pembuktian.
- c. Penanganan atas Pengaduan yang tidak berkadar pengawasan, cukup laporannya disampaikan kepada Direksi (tembusannya kepada Komisaris) untuk dijadikan bahan informasi atau untuk bahan pengambilan keputusan/kebijakan sesuai dengan materi yang dilaporkan.
- d. Penanganan atas Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan yang identitas pelapor tidak jelas dan atau tidak ada data yang layak serta menunjang informasi yang diadukan dan atau pengaduan yang berupa keinginan pelapor yang secara normatif tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan manajemen PI Energi tidak mungkin memenuhinya, tidak perlu dilakukan lebih lanjut (deponir), tetapi cukup dicatat sebagai bahan dokumentasi/arsip.
- e. Pencarian bukti tambahan mengenai kebenaran pengaduan dari karyawan dan pihak berkepentingan oleh Komite Audit harus berdasarkan penugasan dari Komisaris
- f. Pencarian bukti tambahan mengenai kebenaran pengaduan karyawan dan pihak berkepentingan oleh SPI jika diperlukan harus berdasarkan penugasan dari Direksi.
- g. Penanganan Pengaduan yang diteruskan kepada Satuan Pengawasan Intern (SPI) baik berupa tindakan korektif maupun tindakan hukum lainnya

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	14 dari 19

dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

- h. Proses pembuktian pengaduan dari karyawan dan pihak berkepentingan yang berkadar pengawasan dilakukan melalui kegiatan Konfirmasi dan Klarifikasi.
 - i. Kegiatan penelitian terhadap laporan-laporan pengaduan yang telah lolos tahapan penelaahan dan konfirmasi dapat dilanjutkan untuk memperoleh bukti-bukti tambahan yang cukup, kompeten, relevan dan berdayaguna.
 - j. Barang bukti yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian dapat berupa bukti fisik, bukti dokumenter, bukti lisan, bukti perhitungan, bukti dari spesialis atau ahli serta bukti-bukti lainnya yang relevan dengan permasalahan.
 - k. Penelitian dan pemeriksaan harus dilakukan dengan cermat, cepat, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, yaitu dengan cara:
 - Menyusun/menentukan Tim Pemeriksa yang berkompeten;
 - Menyusun Program Kerja Pemeriksaan (PKP);
 - Menentukan metode pemeriksaan;
 - Menentukan waktu/lokasi yang diperlukan;
 - Menentukan pejabat-pejabat yang perlu diminta keterangan;
 - Merumuskan hasil penelitian/pemeriksaan.
 - l. Laporan hasil penanganan pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan wajib diterbitkan oleh Tim yang ditunjuk berdasarkan hasil konfirmasi dan klarifikasi serta dilengkapi dengan data pendukung sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disusun secara sistematik, singkat, jelas dan dapat dipertanggung jawabkan serta memuat kesimpulan dan saran tindak lanjut.
 - m. Penanganan pengaduan Karyawan dari dan pihak berkepentingan harus dapat diselesaikan dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) bulan setelah surat pengaduan diterima oleh Pengelola WB. Hasil penelitiannya segera disampaikan oleh Komite Audit atau SPI kepada Komisaris atau Direksi.
 - n. Kelambatan penerbitan Laporan Hasil Penelitian harus didukung dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 5.11. Tindak Lanjut dan Pemantauan
- a. Tindak Lanjut Hasil Penelitian
- Terhadap Pelapor

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	15 dari 19

- Direksi PI Energi menyampaikan informasi Hasil pemeriksaan pengaduan dari pelapor, baik terbukti maupun tidak terbukti kebenarannya kepada Pelapor.
- Direksi PI Energi berkewajiban melindungi pelapor, selama pengaduan masih dalam proses penanganan.

Terhadap Terlapor

- Direksi PI Energi harus segera mengembalikan nama baik terlapor, apabila hasil pemeriksaan terhadap pengaduan tidak mengandung kebenaran,
- Direksi PI Energi segera mengambil tindakan sesuai pengaduan dengan ketentuan yang berlaku, apabila hasil pemeriksaan terbukti mengandung kebenaran.
- Apabila tidak menyangkut kerugian Perusahaan/negara yaitu penyimpangan administratif, maka diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Perusahaan.
- Apabila menyangkut tindak pidana khusus yang merugikan perusahaan dan jumlahnya cukup signifikan, kasusnya diserahkan ke Kejaksaan. Namun apabila jumlahnya tidak material, cukup diselesaikan intern Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Pemanfaatan Hasil Penanganan Pengaduan dari karyawan dan pihak berkepentingan.

Direksi dapat memanfaatkan hasil tindak lanjut penanganan pengaduan karyawan dan pihak berkepentingan, antara lain untuk hal-hal sebagai berikut:

- Menumbuhkembangkan partisipasi karyawan dan pihak berkepentingan dalam membangun kontrol sosial yang sehat;
- Sebagai salah satu tolak ukur (barometer) untuk mengukur dan mengetahui kepercayaan karyawan dan pihak berkepentingan terhadap kinerja manajemen;
- Membangun citra pengelola perusahaan yang etis, bermoral, profesional, transparan dan bertanggungjawab;
- Memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam pengorganisasian, metode kerja dan ketatalaksanaan pengelolaan Perusahaan, khususnya pencegahan praktik tidak sehat yang merugikan perusahaan dan atau melanggar perundang-undangan yang berlaku.
- Membangun kepekaan dan mengefektifkan fungsi manajerial terutama dalam memperbaiki perumusan kebijakan, perencanaan, penganggaran,

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	16 dari 19

pelaksanaan dan laporan pertanggungjawaban di semua jenjang manajemen;

- Mengefektifkan pelaksanaan pengawasan fungsional dan pengawasan melekat;
- Menumbuhkembangkan partisipasi Karyawan dan pihak berkepentingan dalam membangun kontrol sosial yang sehat;
- Sebagai salah satu tolak ukur (barometer) untuk mengukur dan mengetahui kepercayaan karyawan dan pihak berkepentingan terhadap kinerja manajemen;
- Membangun citra pengelolaan Perusahaan yang etis, bermoral, profesional, transparan dan bertanggungjawab;
- Memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam pengorganisasian, metode kerja dan ketatalaksanaan pengelolaan perusahaan, khususnya pencegahan praktik tidak sehat yang merugikan Perusahaan dan atau melanggar Perundang-undangan yang berlaku.
- Membangun kepekaan dan mengefektifkan fungsi manajerial terutama dalam memperbaiki perumusan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan laporan pertanggungjawaban di semua jenjang manajemen;
- Mengefektifkan pelaksanaan Pengawasan fungsional dan Pengawasan melekat.

c. Pemantauan

Pemantauan tindak lanjut penanganan pengaduan dari Karyawan dan pihak berkepentingan dapat dilakukan secara :

Langsung :

- Pemutakhiran data di unit terlapor
- Rapat-rapat dengan penanggung jawab tindak lanjut
- Wawancara dengan tim yang menangani

Tidak langsung :

- Melalui komunikasi elektronik
- Melalui surat menyurat

d. Pelaporan Hasil tindak lanjut

Laporan tindak lanjut baik yang disusun oleh Komite Audit maupun SPI harus dilaporkan dan dibahas dalam Rapat Gabungan Khusus Komisaris dan Direksi.

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	17 dari 19

5.12. Lain-Lain

- Setiap pengaduan harus dipandang sebagai bentuk partisipasi dan kontrol masyarakat terhadap jalannya perusahaan, dan karenanya harus ditampung.
- Semua pelaporan atau pengaduan akan diperlakukan secara adil, tepat dan memadai.
- Pengaduan dari Karyawan Perusahaan termasuk pihak ke tiga harus ditempatkan dalam kerangka peningkatan GCG. Karena itu, pengaduan harus disampaikan oleh pelapor dengan rasa tanggung jawab dan bukan bersifat fitnah yang dapat mencemarkan nama baik atau reputasi seseorang.
- Setiap pengaduan harus diverifikasi terlebih dahulu sebelum diputuskan untuk ditindaklanjuti dengan pemeriksaan secara bertahap.
- Hasil pemeriksaan harus diterbitkan dengan Keputusan Direksi, setelah mendapat persetujuan Komisaris.

6. PENUTUPAN

Pedoman Penanganan Pengaduan Karyawan dan pihak berkepentingan ini berpedoman pada WB (pengaduan) dan seluruh unit kerja PI Energi dalam menyikapi pengaduan yang diterima secara tertib, efektif dan bertanggung jawab.

PENGELOMPOKKAN BERDASARKAN JENIS MASALAH

No	Jenis Masalah/Pelanggaran/Penyimpangan	Kode
1	Penyalahan wewenang meliputi :	0100
	• Penggunaan dana tidak sesuai anggaran	0101
	• Perbuatan karyawan yang merugikan Perusahaan	0102
	• Pemaksaan kehendak	0103
	• Salah urus	0104
	• Penggunaan fasilitas/barang milik Perusahaan	0105
2	Penyimpangan, meliputi :	0200
	• Penggelapan, atau penguasaan tanpa hak atas uang/kekayaan Perusahaan	0201
	• Pemalsuan atau pengeluaran fiktif serta pembelian barang mutu rendah	0202
	• Pembelian dengan harga dimahalkan/manipulasi pengadaan barang/bangunan	0203
	• Pemborosan dalam pengelolaan, pemeliharaan atau sisa anggaran tidak disetorkan ke kas Perusahaan	0204
	• Penyelewengan atau penyimpangan pengelolaan proyek	0205
	• Penjualan atau manipulasi penjualan milik Perusahaan	0206



**PEDOMAN
WHISTLE BLOWING SYSTEM
(WBS)**

No. Dok	PIE-SKP-PD-005
Rev. ke	1
Tanggal	25 Oktober 2021
Hal. ke	18 dari 19

No	Jenis Masalah/Pelanggaran/Penyimpangan	Kode
	<ul style="list-style-type: none">• Penyimpangan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan dan pihak berkepentingan PI Energi/konsumen	0207
	<ul style="list-style-type: none">• Pungutan liar karena tanpa landasan/dasar hukum atau penyimpangan dari peraturan yang berlaku	0208
	<ul style="list-style-type: none">• Pungutan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang dapat berbentuk suap untuk keperluan pengangkatan, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan	0209
3	Ketenagakerjaan, meliputi :	0300
	• Kepangkatan	0301
	• Jabatan/mutasi	0302
	• Gaji/rapel gaji	0303
	• Pensiun/tunjangan	0304
	• Kesejahteraan Karyawan	0305
	• SK Promosi/Mutasi/Rotasi Karyawan	0306
	• Kesejahteraan Karyawan	0307
	• Ketidakjelasan pekerjaan/non job	0308
	• Ketenagakerjaan	0309
	• Jabatan/kesempatan kerja	0310
	• Masa Kerja	0311
	• Norma kerja dan persyaratan kerja	0312

**UNIT KERJA YANG MENANGANI PENGADUAN
KARYAWAN DAN PIHAK BERKEPENTINGAN PT. PUPUK INDONESIA ENERGI**

No	Obyek / Individu yang Diadukan	yang Menangani	Penerima Hasil Tindak Lanjut	Verifikator
1	Dewan Komisaris	Pemegang Saham	Pemegang Saham	Pemegang Saham
2	Direksi	Dewan Komisaris	Dewan Komisaris dan Komite Audit	SPI-Komite Audit
3	General Manager	Tim Integritas & GCG	Direksi	SPI-Komite Audit
4	Karyawan sampai dengan setingkat Manager	Tim Integritas & GCG	Direksi	SPI-Komite Audit
5	Pihak yang berkepentingan (stakeholder)	Tim Integritas & GCG	Dewan Komisaris dan Direksi	SPI-Komite Audit

	PEDOMAN WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)	No. Dok	PIE-SKP-PD-005
		Rev. ke	1
		Tanggal	25 Oktober 2021
		Hal. ke	19 dari 19

7. ASPEK KEPATUHAN

Setiap Pejabat Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Pedoman ini wajib memenuhi aspek Kepatuhan dengan cara memastikan setiap tindakan yang dilakukan sesuai dengan Pedoman ini dan bertanggungjawab sesuai dengan kewenangannya.

8. ASPEK PENGELOLAAN RISIKO

Setiap Pejabat Perusahaan yang terlibat dalam penerapan Pedoman ini sebagai *risk owner*, wajib mengelola risiko dengan cara mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan melaporkan progress perlakuan risiko secara rutin.

9. LAMPIRAN

Tidak ada lampiran
