



Etika Kerja & Bisnis

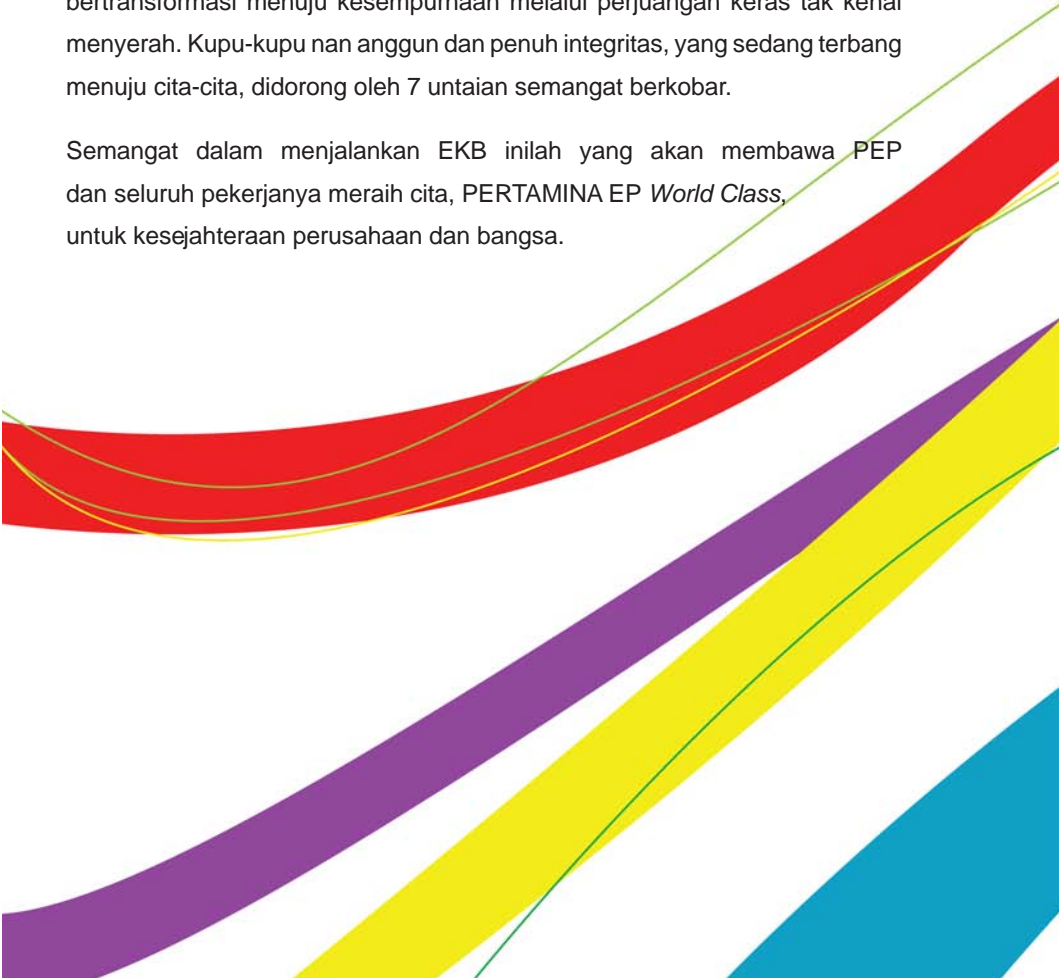
Menggapai PERTAMINA EP *World Class*
dengan Semangat Berkobar

Menggapai PERTAMINA EP *World Class* dengan Semangat Berkobar

Etika Kerja & Bisnis (EKB) adalah salah satu fondasi yang digunakan dalam perjalanan PERTAMINA EP (PEP) menuju perusahaan berkelas dunia.

PEP dan seluruh pekerjaannya dilambungkan dengan kupu-kupu yang bertransformasi menuju kesempurnaan melalui perjuangan keras tak kenal menyerah. Kupu-kupu nan anggun dan penuh integritas, yang sedang terbang menuju cita-cita, didorong oleh 7 untaian semangat berkobar.

Semangat dalam menjalankan EKB inilah yang akan membawa PEP dan seluruh pekerjaannya meraih cita, PERTAMINA EP *World Class*, untuk kesejahteraan perusahaan dan bangsa.

A decorative graphic consisting of several thick, curved, overlapping bands of color. From top to bottom, the colors are red, purple, yellow, and blue. The bands curve upwards from left to right, creating a sense of movement and growth. Thin green lines also curve across the background, intersecting the colored bands.

sincere
strong
sensible



Daftar Isi

Pesan dari Presiden Direktur	1
Mengapa PEP Perlu Etika Kerja & Bisnis (EKB) ?	3
Siapa yang Harus Patuh pada EKB?	5
Visi dan Misi PEP	6
Nilai-nilai PEP: 3S	7
Komitmen kepada Pemangku Kepentingan	9
Sekilas EKB	11
Kesetaraan & Profesionalisme	13
Kesamaan Kesempatan	14
Pelecehan	15
Penyalahgunaan Psikotropika	17
Hubungan Profesional	18
Integritas Bisnis	21
Benturan Kepentingan	22
Cinderamata & Keramahtamahan	23
Korupsi	25
Pengamanan Data & Informasi	27
Kerahasiaan Data & Informasi	28
Kekayaan Intelektual	29
<i>Record Management</i>	30

Politik	31
Aktivitas Politik	32
Finansial, Kinerja & Perlindungan Aset	33
Laporan Keuangan & Kinerja	34
Perlindungan terhadap Aset Perusahaan	36
Kepedulian terhadap Komunitas	37
<i>Health, Safety and the Environment</i>	38
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	39
Persaingan Usaha	41
Iklim Persaingan Usaha	42
Mekanisme Pelaporan	43
Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika	45
Tugas & Tanggung Jawab Komite Etika & GCG	47
Tugas & Tanggung Jawab Pengawas Etika	49
Piagam Komite Etika & GCG	51
Daftar Indeks	52

Pesan dari Presiden Direktur

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Salam Sejahtera,

PEP dan seluruh pekerjanya mempunyai reputasi yang baik dalam menjalankan kegiatan usaha dengan penuh integritas dalam rangka menuju PEP *World Class*. Etika Kerja & Bisnis (EKB) ini memuat seperangkat aturan perilaku yang mengatur hubungan internal antara sesama pekerja PEP maupun dengan pihak eksternal.

Untuk menghadapi setiap perubahan lingkungan dan konflik, maka PEP dan seluruh pekerja lebih ditekankan lagi untuk berpedoman kepada nilai perusahaan 3 S (*Sincere, Strong, Sensible*) dan aturan perilaku yang termuat dalam buku EKB ini.

Penilaian terhadap PEP sebagai sebuah perusahaan berkelas dunia akan didasarkan pada konsistensi dan kesungguhan pekerja PEP dalam berperilaku sesuai dengan EKB. Seluruh pekerja PEP diharapkan berperilaku sesuai dengan EKB yang sudah disepakati bersama sehingga dapat terinternalisasi dalam pribadi masing-masing serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya kerja PEP.

Seluruh pekerja PEP diharapkan berperilaku sesuai dengan EKB yang sudah disepakati bersama sehingga dapat terinternalisasi dalam pribadi masing-masing serta menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya kerja PEP.

Untuk menjamin keberhasilan penerapan EKB ini telah ditetapkan mekanisme dan prosedur tata cara pelaporan pelanggaran terhadap EKB. Para pekerja didorong untuk berpartisipasi aktif memberikan pelaporan terhadap setiap pelanggaran yang terjadi. Perusahaan melindungi identitas pelapor dan tidak mentolerir semua bentuk intimidasi atau ancaman terhadap pekerja yang melaporkan. Pelanggaran terhadap penerapan EKB akan dikenakan konsekuensi sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dengan ridho Allah SWT, penerapan EKB ini akan menjadikan kita mampu mewujudkan visi 2014: **PERTAMINA EP WORLD CLASS!**

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

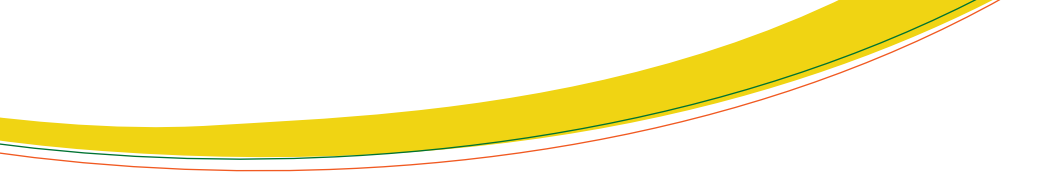
Presiden Direktur
PT PERTAMINA EP

Mengapa PEP Perlu Etika Kerja & Bisnis (EKB)?

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2001 membawa perubahan besar dalam industri migas di Indonesia. Pemberlakuan undang-undang tersebut menetapkan adanya pemisahan antara usaha migas sektor hulu dan hilir. Kondisi tersebut mengharuskan PT PERTAMINA (PERSERO) untuk mendirikan PT PERTAMINA EP (PEP) sebagai anak perusahaan di sektor hulu yang mengelola usaha eksplorasi dan eksploitasi migas di Indonesia.

Sejak berdiri sebagai entitas bisnis sendiri pada tanggal 17 September 2005, PEP telah mengupayakan program transformasi melalui *Quality First Transformation Program*. Melalui program transformasi ini, PEP berupaya membangun budaya baru menuju perusahaan berkelas dunia.

Dalam pelaksanaan program transformasinya, PEP menggunakan paradigma Orbex (*Organizing for Business Excellence*) yang dalam salah satu pendekatannya membagi organisasi ke dalam sisi teknis dan sisi manusia. EKB adalah salah satu wujud dari sisi manusia yang terkait dengan pembentukan budaya.



Sejalan dengan program tersebut, dirasakan sudah saatnya untuk memiliki standar mengenai perilaku apa yang harus diikuti dan diharapkan dari seluruh pekerja PEP. Standar perilaku inilah yang disebut sebagai Etika Kerja & Bisnis (EKB). EKB ini merupakan landasan berpikir dan bertindak seluruh pekerja PEP.

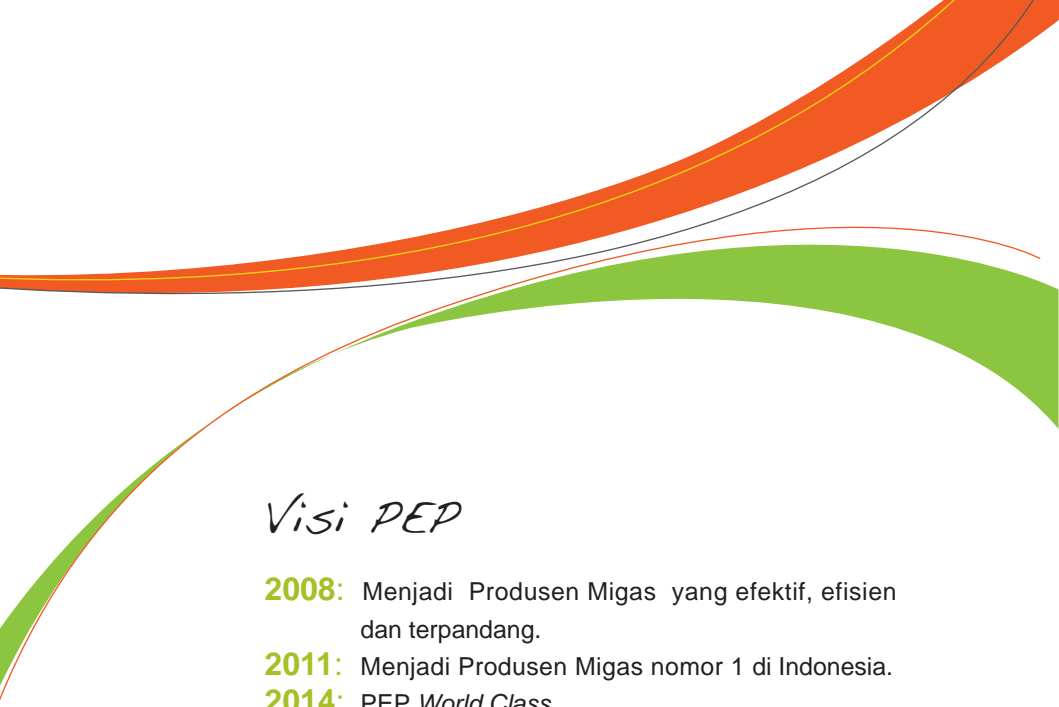
Penerapan EKB merupakan komitmen dasar perusahaan untuk mencapai PEP *World Class* 2014. Keberhasilan penerapan EKB akan menjadi salah satu tonggak pencapaian keberhasilan program transformasi dalam membangun budaya baru yang mencerminkan PEP sebagai perusahaan yang berkelas dunia.

Siapa yang Harus Patuh pada EKB?

BOD, Manajemen, Pekerja dan Pekarya serta pihak ketiga yang bekerja mengatasnamakan PEP memahami, mematuhi dan menjalankan EKB dalam seluruh kegiatan bisnis perusahaan, tanpa ada pengecualian. Pelanggaran terhadap EKB dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

PEP wajib memberitahukan EKB ini kepada perusahaan dan pihak ketiga yang akan melakukan kerja sama bisnis.

Dalam kerja sama bisnis di wilayah kerja milik PEP, atau PEP merupakan pihak mayoritas, EKB harus dipatuhi dan diterapkan. Namun jika PEP bukan merupakan pihak mayoritas, PEP akan menyarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip yang sama.



Visi PEP

- 2008:** Menjadi Produsen Migas yang efektif, efisien dan terpandang.
- 2011:** Menjadi Produsen Migas nomor 1 di Indonesia.
- 2014:** PEP *World Class*.

Misi PEP

Melaksanakan pengusahaan sektor hulu minyak dan gas dengan berwawasan lingkungan, sehat dan mengutamakan keselamatan serta keunggulan yang memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*.



Nilai-nilai PEP

Sincere

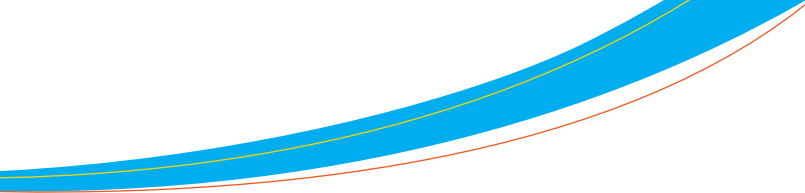
- PEP dalam menjalankan usahanya selalu bertindak jujur dan bersih dari konflik kepentingan.

Strong

- PEP melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri, kukuh dan kompeten.


Sensible

- PEP senantiasa berwawasan luas dan peduli pada lingkungan dalam menjalankan operasinya.



Sincere, *Strong* dan *Sensible* (3S) merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan moral PEP dalam menjalankan misi dan mewujudkan visi menjadi PEP *World Class*.

Pemahaman dan penerapan EKB sebagai penjabaran dari nilai 3S, merupakan wujud nyata dukungan dan komitmen pekerja dalam membangun budaya baru PEP. Kebersamaan dalam penerapan EKB akan membangun rasa kesatuan dari setiap pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang beretika menuju perilaku bisnis kelas dunia.



Komitmen kepada Pemangku Kepentingan

Pemegang Saham

Memberikan nilai tambah bagi pemegang saham melalui peningkatan laba yang berkelanjutan dan dividen yang besar bagi pemegang saham.

Pelanggan

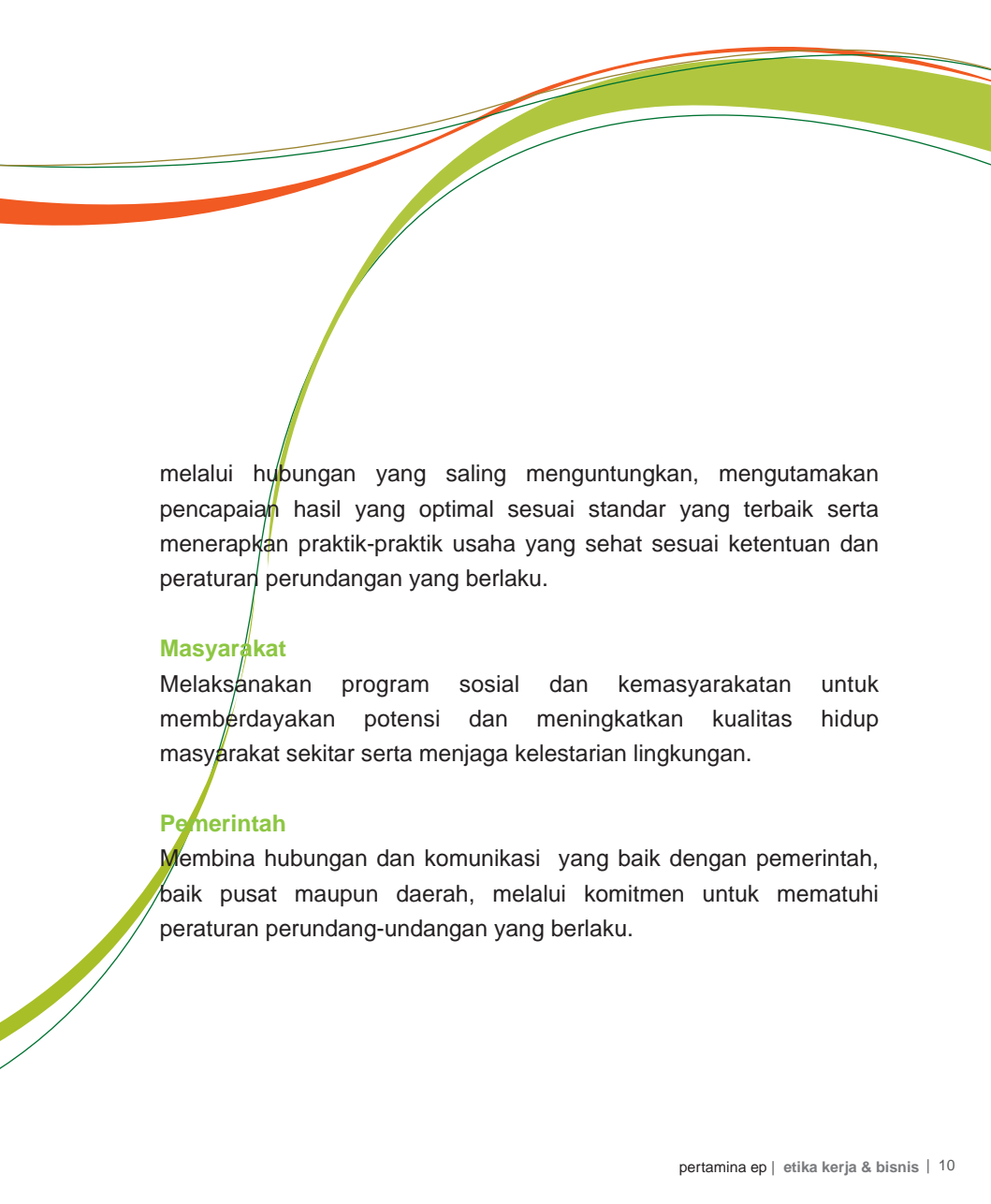
Mengutamakan kepercayaan dan kepuasan pelanggan melalui peningkatan mutu produk sesuai harapan pelanggan secara berkelanjutan.

Pekerja

Memberikan kesempatan pengembangan karir dan kompetensi tanpa adanya diskriminasi sesuai dengan talenta dan kinerjanya. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang dinamis, harmonis dan seimbang.

Mitra Kerja dan Mitra Usaha

Meningkatkan iklim saling percaya, menghargai dan memupuk kebersamaan dengan mitra sesuai dengan kaidah-kaidah bisnis



melalui hubungan yang saling menguntungkan, mengutamakan pencapaian hasil yang optimal sesuai standar yang terbaik serta menerapkan praktik-praktik usaha yang sehat sesuai ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Masyarakat

Melaksanakan program sosial dan kemasyarakatan untuk memberdayakan potensi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar serta menjaga kelestarian lingkungan.

Pemerintah

Memبina hubungan dan komunikasi yang baik dengan pemerintah, baik pusat maupun daerah, melalui komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sekilas EKB

EKB mencakup seperangkat aturan perilaku yang dimiliki oleh pekerja PEP, baik dalam hubungan internal/antara sesama pekerja PEP maupun dengan pihak eksternal.

EKB disusun secara jelas, singkat, konsisten dan berlaku di seluruh lingkungan kerja PEP yang berisi informasi-informasi penting terkait dengan aturan perilaku yang terdiri atas 3 bagian utama. Bagian pertama berisi latar belakang dan aturan-aturan dasar implementasi EKB. Bagian kedua yang merupakan inti dari EKB, berisi aturan perilaku yang dijabarkan dalam definisi, batasan, apa yang harus dilakukan (*DO*) dan apa yang tidak boleh dilakukan (*DON'T*). Bagian ketiga berisi informasi mengenai Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika serta tata cara dan prosedur mematuhi EKB.

EKB merupakan referensi bagi pekerja yang mengalami keraguan dalam menjalankan kegiatan bisnis pada situasi-situasi tertentu. Sebagai sebuah dokumen yang bersifat umum, EKB tidak bisa menjawab semua pertanyaan atau permasalahan yang muncul. Dalam kasus-kasus tertentu, diperlukan pertimbangan yang tepat sehingga tindakan yang diambil tidak mempengaruhi reputasi PEP.

EKB bukan sekedar menggambarkan bagaimana PEP melaksanakan kegiatan bisnisnya. Lebih jauh lagi, ini adalah upaya PEP dalam membangun budaya baru yang mendapat dukungan penuh dari BOD dan manajemen senior dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang beretika di seluruh lingkungan bisnis PEP.

Tanggung jawab keberhasilan penerapan EKB ini ada di pundak seluruh pekerja PEP.

Oleh karena itu, seluruh pekerja diwajibkan membaca, memahami dan mematuhi EKB ini. EKB diharapkan dapat memberi informasi yang cukup dalam menghadapi situasi bisnis sehari-hari. Ini merupakan bukti kuat komitmen PEP untuk menyatukan seluruh pekerja PEP dalam prinsip dan komitmen bersama menuju perilaku bisnis kelas dunia.

Kesetaraan & Profesionalisme

Proses menuju PEP *World Class* dibangun melalui pengembangan pekerja PEP yang profesional berlandaskan tata nilai, berintegritas, berwawasan luas dan saling menghargai serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.



Kesamaan Kesempatan

PEP akan memastikan bahwa keputusan mengenai ketenagakerjaan didasarkan pada kompetensi, kinerja dan faktor-faktor terkait.

PEP menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pekerja dan calon pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mengembangkan kemampuan dan talentanya.

PEP akan memastikan bahwa keputusan mengenai ketenagakerjaan didasarkan pada kompetensi, kinerja dan faktor-faktor terkait.

PEP berkomitmen untuk menciptakan dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang meliputi semua aspek ketenagakerjaan.

DO

- Berperilaku secara adil dan saling menghormati dalam setiap interaksi antara sesama rekan kerja dan dengan pihak luar sesuai dengan tata nilai perusahaan.
- Pastikan bahwa keputusan kepegawaian meliputi pengangkatan pekerja, evaluasi, promosi, pelatihan, konsekuensi, pengembangan karir, remunerasi dan pengakhiran hubungan kerja telah dilakukan berdasarkan pertimbangan bisnis dan kinerja (*merit*).

DON'T

- Tidak mentolerir segala bentuk diskriminasi.

Pelecehan

Segala bentuk pelecehan di tempat kerja tidak dapat ditolerir oleh perusahaan.

Pelecehan dapat terjadi jika kata-kata, tindakan atau perilaku dari pekerja mengakibatkan intimidasi, sikap bermusuhan dan lingkungan kerja yang ofensif.

PEP berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbebas dari pelecehan terhadap agama, ras, hubungan pribadi, warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin, orientasi seksual, usia dan keterbatasan fisik.

Segala bentuk pelecehan seperti perkataan yang kasar, kekerasan fisik, intimidasi, perbuatan tidak menyenangkan dan sikap bermusuhan tidak dapat ditolerir oleh perusahaan. Kebijakan ini berlaku untuk pekerja, mitra kerja, mitra usaha dan konsumen.

DO

- Menghargai perbedaan gender, suku, agama, ras dan antar kelompok/golongan.
- Menciptakan suasana saling menghormati antara rekan kerja, pelanggan dan *supplier*.
- Memberikan teguran kepada seseorang yang melakukan pelecehan untuk segera menghentikan dan tidak mengulangi perbuatan tersebut.

DON'T

- Jangan melakukan intimidasi, bersikap bermusuhan atau mempermalukan orang lain.
- Jangan berasumsi bahwa perilaku yang diterima di suatu lingkungan kerja dapat diterima juga di lingkungan kerja yang lain.

Penyalahgunaan Psikotropika

PEP melarang penyalahgunaan pemakaian, kepemilikan, pendistribusian dan perdagangan obat-obatan terlarang (psikotropika) di lingkungan kerja karena dapat merusak citra perusahaan.

Obat-obatan terlarang berpotensi menimbulkan kecelakaan, keteledoran, kinerja di bawah standar, moral pekerja yang buruk atau merusak citra perusahaan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja.

PEP melarang penyalahgunaan pemakaian, kepemilikan, pendistribusian dan perdagangan obat-obatan terlarang (psikotropika) di lingkungan kerja.

DO

- Mengingatn rekan kerja untuk terbebas dari obat-obatan terlarang.
- Melaporkan kepada Manajemen terhadap dugaan penyalahgunaan obat-obatan terlarang.

DON'T

- Tidak menyalahgunakan pemakaian, memiliki, memperdagangkan dan mendistribusikan obat-obatan terlarang.
- Hindari mengkonsumsi minuman keras terutama pada jam kerja yang dapat berakibat buruk langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

Hubungan Profesional (1)

Pekerja dituntut untuk bersikap profesional dalam berinteraksi dengan pihak internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan perusahaan.

PEP menyadari bahwa pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada profesionalisme pekerja dalam melakukan kegiatan bisnis. Oleh karena itu dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, pekerja dituntut untuk bersikap saling percaya, tulus, ikhlas, saling mengingatkan dan memberi masukan, solid dan bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam berinteraksi dengan para pelanggan, para mitra kerja dan mitra usaha, pekerja dituntut untuk bersikap adil dan jujur, dengan ketaatan yang penuh terhadap kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian/kontrak serta ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Hubungan Profesional (2)

DO

- Bersikap saling menghargai, transparan dan bertoleransi.
- Mengingatkan dan membina pekerja yang melakukan perbuatan tercela.
- Mematuhi ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku dalam menjalin hubungan kerja dengan para pelanggan, mitra kerja dan mitra usaha khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, HSE, kekayaan intelektual dan korupsi.
- Memiliki *sense of business*, *sense of urgency* dan *sense of crisis*.

DON'T

- Tidak iri dan dengki terhadap sesama rekan kerja.
- Tidak bercerita tentang keburukan orang lain.
- Tidak bersikap arogan dan tidak adil.
- Tidak *override* (ikut campur pekerjaan yang sudah didelegasikan).
- Tidak mementingkan diri sendiri atau kelompok.
- Jangan saling mencurigai, menghambat proses kerja dan kinerja orang lain.



Integritas Bisnis



PEP menjalankan seluruh kegiatan bisnisnya secara transparan, wajar, dapat dipertanggungjawabkan dan bersikap independen.

Benturan Kepentingan

Pekerja harus menghindari situasi yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.

Benturan kepentingan merupakan penyalahgunaan kewenangan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi obyektivitas pelaksanaan tugasnya. Benturan kepentingan terjadi ketika pekerja mengutamakan kepentingan pribadi atau keluarga di atas kepentingan bisnis perusahaan.

Pekerja harus menghindari situasi yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, namun demikian perusahaan menghargai hak pekerja untuk mengelola kepentingan, investasi pribadi dan tidak ingin turut campur di dalamnya selama tidak mengganggu tanggung

jawabnya sebagai pekerja dan dilaksanakan di luar jam kerja serta tidak berbenturan dengan kepentingan bisnis perusahaan.

DO

- Melaporkan kegiatan bisnis pribadi pekerja di luar perusahaan maupun hubungan dengan pihak lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.

DON'T

- Hindari benturan kepentingan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung dengan mitra kerja dan mitra usaha yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Cinderamata & Keramah-tamahan

Penerimaan atau pemberian cinderamata dan keramah-tamahan hanya dapat dilakukan atas nama perusahaan dalam bentuk cinderamata, jamuan makan serta acara khusus dengan batasan dan otorisasi yang ditetapkan oleh Direksi secara periodik sesuai dengan kebutuhan.

Secara umum PEP menyadari bahwa menerima atau memberi cinderamata dan keramah-tamahan dapat menimbulkan terjadinya benturan kepentingan serta menurunnya kepercayaan atas integritas perusahaan. Namun demikian untuk tujuan membangun hubungan baik serta memberikan nilai tambah terhadap citra perusahaan, pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramah-tamahan tersebut dapat dilakukan jika:

- Atas nama perusahaan.
- Mempunyai otorisasi.

- Tidak mempengaruhi proses pengambilan keputusan bisnis.
- Nilainya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- Dilaporkan kepada pimpinan fungsi masing-masing dalam kurun waktu 10 hari kerja.

Penerimaan atau pemberian cinderamata dan keramah-tamahan hanya dapat dilakukan atas nama perusahaan dalam bentuk cinderamata, jamuan makan serta acara khusus dengan batasan dan otorisasi yang ditetapkan oleh Direksi secara periodik sesuai dengan kebutuhan.

Larangan Penerimaan atau Pemberian Cenderamata dan Keramahatamahan

PEP tidak memperkenankan penerimaan atau pemberian berupa:

- Uang tunai atau yang setara dengan uang.
- Parsel.
- Layanan pribadi.
- Dilakukan bukan atas nama perusahaan.

DO

- Laporkan kepada atasan jika memberi atau menerima cinderamata dan keramahatamahan dalam jumlah dan nilai berapa pun dalam kurun waktu yang diijinkan.
- Waspada dalam hal penerimaan cinderamata dan keramahatamahan karena dapat menimbulkan benturan kepentingan.

DON'T

- Tidak menerima atau memberi cinderamata dan keramahatamahan tanpa alasan yang jelas.

Korupsi

Segala bentuk korupsi tidak dapat ditolerir dengan alasan apapun.

Korupsi merupakan perbuatan secara melawan hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri/orang lain (perseorangan atau korporasi) yang dapat merugikan keuangan/per-ekonomian negara.

Delik korupsi berupa penyuapan, penggelapan, pemerasan, perbuatan curang, benturan kepentingan dalam pengadaan dan gratifikasi.

Dalam melakukan transaksi finansial dengan pihak pemerintahan atau pihak lain di luar perusahaan, pekerja PEP dilarang menawarkan, memberi dan/atau menerima sesuatu yang berharga untuk tujuan memperoleh manfaat atau perlakuan istimewa dari pihak-pihak tersebut.

Kebijakan mengenai korupsi ini berlaku untuk pekerja, mitra kerja, mitra usaha dan konsumen.

DO

- Berhati-hati / waspada dalam pemberian atau penerimaan cinderamata dan keramah-tamahan dari dan untuk pejabat pemerintah atau rekan bisnis lainnya.
- Jika terjadi keragu-raguan dalam pemberian atau penerimaan cinderamata dapat berkonsultasi dengan atasan fungsi masing-masing.
- Lakukan kegiatan pengadaan secara keahlian.

DON'T

- Jangan menawarkan atau menerima sesuatu yang berharga (uang, barang atau jasa) yang menyimpang dari ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.



Pengamanan Data & Informasi

PEP mengelola dan menjaga kerahasiaan data dan informasi bisnis dengan baik serta memanfaatkannya secara optimal hanya untuk kepentingan perusahaan.

Kerahasiaan Data & Informasi

Seluruh pekerja wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang bersifat rahasia.

Seluruh pekerja wajib menjaga kerahasiaan data dan informasi yang bersifat rahasia yang terkait dengan kegiatan bisnis perusahaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku, kecuali pengungkapan data dan informasi setelah mendapatkan ijin dari pihak yang berwenang.

DO

- Menyerahkan semua data yang berhubungan dengan perusahaan pada saat pemutusan hubungan kerja.
- Konsultasikan dengan fungsi Legal & Relations sebelum memberi, menyampaikan atau menyetujui untuk menerima atau menyampaikan data & informasi yang rahasia.

DON'T

- Tidak membocorkan data dan informasi yang bersifat rahasia.
- Tidak menyebarluaskan data dan informasi tanpa ijin perusahaan kepada pihak lain yang tidak berkepentingan baik selama bekerja maupun setelah pengakhiran hubungan kerja.

Kekayaan Intelektual

Pekerja harus selalu memperhatikan dalam menciptakan, melindungi dan mengeksploitasi kekayaan intelektual perusahaan dan menghindari pelanggaran terhadap kekayaan intelektual orang lain.

Kekayaan intelektual merupakan kekayaan tidak berwujud yang merupakan hasil dari kreativitas seperti hak paten, hak cipta dan merk dagang.

Pekerja harus mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur hak kepemilikan kekayaan intelektual.

Hak kekayaan intelektual adalah aset yang berharga dan harus dilindungi serta hak kekayaan intelektual orang lain harus dihargai. Pekerja harus selalu memperhatikan dalam menciptakan, melindungi dan mengeksploitasi kekayaan

intelektual perusahaan serta menghindari pelanggaran terhadap kekayaan intelektual orang lain.

DO

- Pastikan seluruh pekerja mengetahui kewajiban mengenai kepemilikan dan kerahasiaan dari kekayaan intelektual perusahaan.
- Laporkan kepada fungsi Legal & Relations jika mengetahui pihak ketiga menggunakan kekayaan intelektual perusahaan tanpa persetujuan.

DON'T

- Tidak menggunakan produk ilegal.

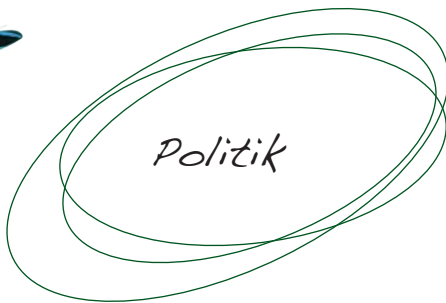
Semua dokumen harus dikelola dengan tertib dan aman.

Record Management adalah sistem dokumentasi yang meliputi pencatatan, penyimpanan dan pencarian terhadap semua dokumen hasil kegiatan bisnis.

Perusahaan harus mengelola dokumen secara tertib dan aman sesuai dengan siklusnya sehingga memudahkan penelusurannya pada saat diperlukan.

DO

- Mengidentifikasi, mengelompokkan dan menyimpan dokumen-dokumen yang terkait sesuai dengan fungsi dan kegiatan masing-masing.
- Memastikan seluruh informasi yang terkait dengan litigasi, investigasi dan perpajakan dikelola dengan baik dan tertib.
- Memusnahkan seluruh dokumen yang sudah habis masa retensinya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.
- Menyerahkan semua dokumen kepada pejabat pengganti pada saat mutasi atau pemutusan hubungan kerja.



PEP dikelola secara profesional dan tidak terkait dengan kegiatan politik.



Aktivitas Politik

PEP bersikap netral terhadap aktivitas politik.

PEP bersikap netral terhadap aktivitas politik dan memberi kesempatan kepada setiap pekerja untuk menyalurkan aspirasi politiknya, namun apabila pekerja memutuskan untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik maka harus mematuhi ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

DON'T

- Tidak memberikan sumbangan dalam bentuk apa pun untuk kegiatan partai politik.
- Tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan golongan/partai politik tertentu.
- Tidak membawa, memperlihatkan, memasang serta mengedarkan simbol, gambar dan atribut partai politik di lingkungan perusahaan.
- Hindari merangkap jabatan sebagai pengurus partai politik dan/atau legislatif.

Finansial, Kinerja & Perlindungan Aset

PEP mencatat dan melaporkan transaksi bisnis secara akurat, lengkap, dapat dipertanggungjawabkan dan dipercaya serta mengelola dan melindungi aset perusahaan dalam rangka menjamin kelangsungan usahanya.



Laporan Keuangan & Kinerja (1)

Seluruh transaksi bisnis perusahaan harus direfleksikan dalam laporan keuangan perusahaan secara akurat dan wajar.

Seluruh transaksi bisnis perusahaan harus direfleksikan dalam laporan keuangan perusahaan secara akurat dan wajar. Penyajian laporan keuangan tersebut harus mengikuti standar akuntansi keuangan dan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang lazim berlaku.

Tanggung jawab pencatatan transaksi secara jujur dan akurat melekat pada seluruh pekerja PEP yang terkait dalam pelaksanaan pencatatan transaksi, sebagai contoh: *expense report*, *timesheets*, *job logs*, dan *activity reports*.

Efektivitas pengendalian internal merupakan *critical success factor*

untuk menyajikan laporan keuangan yang tepat, wajar dan akurat, mencegah terjadinya pemborosan dan kecurangan terhadap penggunaan dana dan aset perusahaan serta mengendalikan pelaksanaan strategi bisnis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Strategi bisnis perusahaan dijabarkan dan diterapkan dalam indikator kinerja kunci yang relevan, tepat, wajar dan komprehensif.

Setiap pekerja wajib mematuhi sistem pengendalian internal dan bertanggung jawab terhadap pencapaian sasaran kinerja.

Laporan Keuangan & Kinerja (2)

DO

- Lakukan pencatatan dan pelaporan secara lengkap, jujur, teliti, akurat dan tepat waktu.
- Pastikan semua transaksi telah mendapatkan persetujuan dari pihak yang memiliki otoritas untuk menyetujui.
- Menjaga dan mengelola pencatatan transaksi yang telah disetujui secara rinci dan akurat.
- Lakukan komparasi secara periodik antara pencatatan dengan fisik aset, rencana kerja dengan realisasinya dilengkapi dengan analisa varian dan tindakan yang tepat untuk perbaikan.
- Bekerjasama dengan auditor dalam menjawab pertanyaan, menyediakan dokumentasi dan melakukan klarifikasi transaksi serta melaporkan data yang dimintanya.
- Laporkan segera jika terjadi pelanggaran ataupun kelemahan dalam pelaksanaan audit, akuntansi dan pengendalian internal.
- Patuhi prinsip akuntansi yang lazim berlaku.

DON'T

- Jangan melanjutkan transaksi yang belum disetujui.

Perlindungan terhadap Aset Perusahaan

Aset perusahaan merupakan aset berharga yang dikelola dan/atau dikuasai oleh perusahaan yang digunakan hanya untuk kepentingan bisnis dan tujuan perusahaan.

Aset perusahaan merupakan aset berharga yang dikelola dan/atau dikuasai oleh perusahaan baik berupa aset fisik maupun non-fisik yang digunakan hanya untuk kepentingan bisnis dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, aset perusahaan harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk mempertahankan manfaatnya.

DO

- Menjaga dan merawat aset atau inventaris perusahaan serta menggunakannya secara efektif & efisien untuk kepentingan perusahaan.
- Menggunakan sumber daya manusia dan aset perusahaan secara optimal.
- Lakukan pengendalian administrasi aset dan inventaris.

DON'T

- Tidak memanfaatkan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.
- Tidak membuat laporan, catatan dan transaksi palsu.

Kepedulian terhadap Komunitas

PEP selalu mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan.



Health, Safety and the Environment

Sistem manajemen dan teknologi HSE selalu diterapkan dalam setiap kegiatan operasi PEP sesuai standar nasional dan internasional.

PEP berkomitmen untuk mencapai yang terbaik dalam semua kegiatan bisnisnya termasuk kinerja HSE.

PEP selalu mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dengan berupaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan/*blow out*, pencemaran/perusakan lingkungan.

DO

- Berbudaya HSE secara terintegrasi dalam setiap tahapan kegiatan antara lain desain, konstruksi, *procurement*, operasi dan pasca operasi.
- Mentaati ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

DON'T

- Jangan menugaskan pekerja yang tidak terlatih, tidak kompeten, kurang istirahat, kondisi tidak sehat dalam pengawasan medis

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

PEP berperan serta dalam meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan, komunitas setempat maupun masyarakat pada umumnya.

PEP mempunyai kepedulian untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan, sosial dan lingkungan dalam menjalankan kegiatan usahanya sesuai ketentuan yang berlaku.

DO

- Cepat tanggap dalam memberikan bantuan kepada masyarakat sekitar yang terkena musibah bencana alam (banjir, gempa, dll) yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.



- Memberikan pelatihan keterampilan kepada masyarakat di sekitar daerah operasi.
- Membantu daerah di sekitar lokasi operasi perusahaan dalam bentuk infrastruktur, fasilitas umum, fasilitas sosial, disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.





Persaingan Usaha

PEP menyadari pentingnya kegiatan rantai suplai secara efektif, efisien, kompetitif, transparan, adil, bertanggung jawab, mendukung dan menumbuhkembangkan kemampuan nasional serta berwawasan lingkungan.

Iklm Persaingan Usaha

PEP mewujudkan iklim usaha yang kondusif melalui persaingan usaha yang sehat.

PEP mewujudkan iklim usaha yang kondusif melalui persaingan usaha yang sehat serta tunduk dan patuh kepada ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

DO

- Melakukan proses pengadaan secara terbuka, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan dan melibatkan pemasok yang memiliki kinerja baik.
- Keputusan dalam kegiatan rantai suplai serta pemilihan mitra usaha diambil secara keahlian.
- Mempertimbangkan aspek legal dan lingkungan dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan rantai suplai dan pemilihan mitra usaha.
- Membuat perjanjian (kontrak) kerja tertulis dengan pemasok, yang menjabarkan secara jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- Memenuhi kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang diperjanjikan.

DON'T

- Tidak mengarahkan spesifikasi kepada merk dan produk tertentu yang dapat mengakibatkan timbulnya persaingan usaha yang tidak sehat.




Mekanisme Pelaporan

Semua pekerja memiliki hak dan kewajiban untuk melapor apabila ada dugaan pelanggaran terhadap EKB, baik yang dilakukan oleh sesama pekerja atau pihak-pihak yang terkait, secara sengaja atau tidak sengaja, yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan. Hak pelaporan ini harus dipergunakan secara bertanggung jawab dan dilakukan hanya apabila diyakini terjadi pelanggaran, bukan pelaporan yang bertujuan untuk menjatuhkan seseorang.

Pelaporan terhadap pelanggaran EKB dapat dilakukan melalui surat atau email kepada atasan langsung, Pengawas Etika dan/atau Komite Etika & GCG.

Setiap pelaporan yang masuk akan diperhatikan secara serius dan akan ditindaklanjuti. Kerahasiaan pelapor akan dilindungi. Jika terbukti terjadi pelanggaran terhadap EKB, sanksi akan diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.

Atasan langsung harus menanggapi laporan pelanggaran yang masuk secara serius dan melaksanakan tindak lanjut serta melaporkannya kepada Pengawas Etika dan/atau Komite Etika & GCG.



Jika atasan langsung terlibat dalam dugaan pelanggaran atau tidak menanggapi pelaporan yang diberikan, pekerja dapat melaporkan kepada Pengawas Etika dan/atau Komite Etika & GCG.

Perusahaan tidak memberi toleransi terhadap segala macam bentuk intimidasi yang terkait dengan pelaporan yang benar.

Pertanyaan, isu, masukan, saran dan pelaporan dapat dilakukan melalui email dengan alamat **etika@pertamina-ep.com**



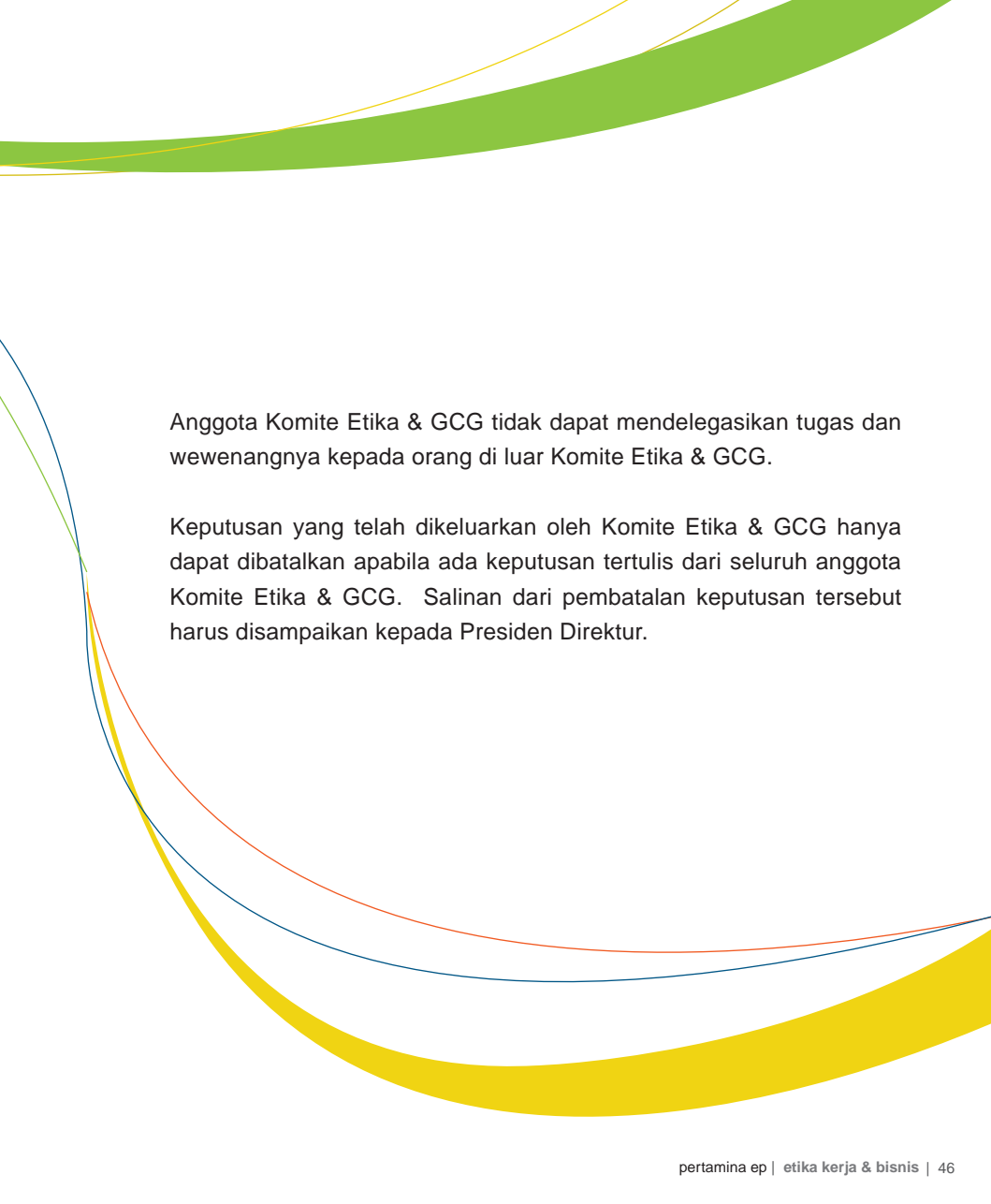
Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika

Dalam rangka implementasi EKB, perusahaan membentuk Komite Etika & GCG yang berperan penting dalam mewujudkan internalisasi nilai-nilai perusahaan ke dalam setiap individu pekerja melalui pengawasan dan tindak lanjut bekerja sama dengan fungsi terkait (atasan langsung, HRD, Legal).

Komite Etika & GCG terdiri atas seorang koordinator dan 11 orang anggota. Pengawas Etika terdiri atas Pengawas Etika di Kantor Pusat, Pengawas Etika di Region, Pengawas Etika di Area dan unit-unit bisnis. Pengawas Etika di Kantor Pusat dirangkap oleh Komite Etika & GCG.

Untuk menjamin kesinambungan peran Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika, keanggotaan ditetapkan berdasarkan fungsi jabatan tertentu di dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa tugas dan wewenang koordinator atau anggota Komite Etika & GCG serta Pengawas Etika melekat pada jabatan, bukan pada orang yang menjabat.

Komite Etika & GCG dan Pengawas Etika diangkat dan diberhentikan oleh Presiden Direktur. Penyebaran Pengawas Etika sangat diperlukan untuk memastikan keselarasan dan kepatuhan terhadap EKB di seluruh PEP.



Anggota Komite Etika & GCG tidak dapat mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada orang di luar Komite Etika & GCG.

Keputusan yang telah dikeluarkan oleh Komite Etika & GCG hanya dapat dibatalkan apabila ada keputusan tertulis dari seluruh anggota Komite Etika & GCG. Salinan dari pembatalan keputusan tersebut harus disampaikan kepada Presiden Direktur.

Tugas & Tanggung Jawab Komite Etika & GCG

1. Mempersiapkan perangkat, mekanisme dan sistem yang dibutuhkan dalam implementasi EKB.
2. Mengevaluasi dan mengembangkan secara berkesinambungan EKB di lingkungan PEP.
3. Mengawasi dan memastikan pelaksanaan EKB berjalan dengan baik di seluruh wilayah kerja PEP.
4. Mensosialisasikan EKB agar dapat dipahami, dipatuhi dan dilaksanakan dalam setiap aktivitas kerja.
5. Membantu tugas Direksi dalam pembinaan dan pengawasan efektifitas penerapan praktik GCG di perusahaan sebagai upaya meningkatkan nilai Pemegang Saham, termasuk sosialisasi dan internalisasi.
6. Melakukan evaluasi terhadap efektivitas penerapan GCG oleh Organ Utama dan Organ Pendukung dan memberikan masukan penyempurnaan serta upaya-upaya pemantapannya.
7. Memberikan rekomendasi peningkatan penerapan GCG di perusahaan, sesuai dengan asas-asas GCG di bidang energi.
8. Meningkatkan keyakinan para *stakeholders* bahwa perusahaan dikelola dengan baik, profesional dan terpercaya.
9. Mengevaluasi dan melakukan penyempurnaan terhadap pedoman-pedoman yang berkaitan dengan pelaksanaan GCG sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali atau disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

10. Membuat rencana kerja dan laporan tahunan pelaksanaan GCG bersama fungsi manajemen GCG organ Direksi, sebagai bagian dari laporan tahunan perusahaan.
11. Menelaah praktik-praktik terbaik GCG di perusahaan lain untuk dapat diimplementasikan di PEP.
12. Mengumpulkan laporan pelanggaran EKB dan memberi rekomendasi sanksi kepada atasan langsung pejabat berwenang sesuai peraturan yang berlaku.
13. Memberi rekomendasi terhadap contoh teladan implementasi EKB beserta *reward/award* yang layak diberikan kepada pekerja atau tim kerja.
14. Memberi rekomendasi mengenai isu-isu yang berkenaan dengan EKB kepada fungsi-fungsi terkait (atasan langsung, HRD, Legal).
15. Komite Etika & GCG menunjuk dan memantau kinerja para Pengawas Etika di Region/UBEP dan Area dan menindaklanjuti pelanggaran-pelanggaran EKB yang terjadi di Pusat, Region/UBEP dan Area, sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.



Tugas & Tanggung Jawab Pengawas Etika

Secara Umum

- Memastikan pelaksanaan EKB berjalan dengan baik.
- Mensosialisasikan EKB agar dapat dipahami, dipatuhi dan dilaksanakan dalam setiap aktivitas kerja.
- Selain menjadi panutan, tindakan nyata yang dapat dilakukan secara langsung oleh tiap individu Pengawas Etika adalah menghidupkan budaya untuk saling mengingatkan antar pekerja di lingkungan kerja masing-masing untuk mencegah terjadinya pelanggaran EKB.



Peran di Kantor Pusat

Pengawas Etika kantor pusat memantau penerapan EKB di lingkungan kerjanya dan mengumpulkan laporan pelanggaran, rekomendasi prestasi pekerja/tim kerja yang terjadi melalui *email*, mencari fakta pendukung untuk setiap laporan yang masuk, serta mengakselerasikan laporan tersebut dalam forum koordinasi berkala Komite Etika & GCG.

PIAGAM KOMITE ETIKA & GCG

Kami yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa kami sudah memahami nilai-nilai dalam buku Etika Kerja & Bisnis serta prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Sebagai anggota Komite Etika & GCG, kami berkomitmen untuk menjalankan semua aturan perilaku yang terdapat dalam buku Etika Kerja & Bisnis dan mewujudkan internalisasi nilai-nilai Perusahaan kepada seluruh pekerja melalui sosialisasi, pengawasan, dan tindak lanjut atas pelaksanaan Etika Kerja & Bisnis, demi kemajuan bersama menuju PERTAMINA EP *World Class*.

Jakarta, 01 Oktober 2009

Koordinator:



T. Oloan Lumban Gaol
Kepala Satuan Pengawas Internal

Anggota:



Wahidin Nurluzia M.
VP Legal & Relations



Beni J. Ibradi
VP Drilling



Duddy Priambodo
VP Eksplorasi



Djoko Adi Prijanto
VP Eksploitasi



Insan Purwarisya
VP HRD



Tolingul Anwar
VP SCM



Djoko Susanto
VP HSE



Ronny Gunawan
VP Perencanaan & Manajemen Risiko



Lukitaningsih
VP Kontroler



M. Suriadi
Pjs. Manajer Senior MDGTI



Deri Safari
Koordinator Aset Jawa - SPI

Daftar Indeks

A

Activity reports 34
Aktivitas politik 32
Analisa varian 35
Arogan 19
Aset perusahaan 36
Atribut partai politik 32
Audit 35

B

Bantuan kepada masyarakat 39
Bencana alam 39
 banjir 39
 gempa 39
Benturan kepentingan 22, 24, 25
Bimbingan dan bantuan 40

C

Cinderamata 23

D

Data & informasi 28
Diskriminasi 14
Dokumen perusahaan 30

E

Evaluasi 14
Expense report 34

F

Fasilitas perusahaan 32
Finansial & perlindungan aset 33

G

Gratifikasi 25

H

Hak cipta 29
HAKI 29
Hak paten 29
Hasil kreativitas 29
HSE 37, 38
Hubungan dengan pemerintah 10
Hubungan internal & eksternal 11
Hubungan profesional 18, 19

I

Iklm usaha 42
Ikut campur 19
Infrastruktur 40
Integritas bisnis 21
Intimidasi 15
Investasi pribadi 22
Iri dan dengki 19

J

Job logs 34

Daftar Indeks

K

Kebakaran 38
Kecelakaan kerja 38
kecurangan 34
Kegiatan politik 32
Kekayaan Intelektual 19, 29
Kekerasan fisik 15
Kemasyarakatan 10
Kepedulian 39
Kepuasan pelanggan 9
Keputusan bisnis 23
Kerahasiaan data & informasi 28
Keramahtamahan 23
Kesamaan kesempatan 9, 14
 pengembangan pekerja 13
Kesehatan kerja & lingkungan 38
Keselamatan kerja 38
Kesetaraan 13
Komite Etika & GCG 45, 47
Konflik 22
Konsekuensi 14
Korupsi 19, 25
Kualitas kehidupan 39

L

Laporan keuangan 34
Laporan palsu 36
Layanan pribadi 24
Lingkungan 39
Lingkungan kerja 14

M

Masyarakat 39
Mekanisme pelaporan 43
Merk dagang 29
Minuman keras 17
Mitra kerja dan mitra usaha 9
Musibah 39
Mutasi 30

O

Obat-obatan terlarang 17
Override 19

P

Parsel 24
Partai politik 32
Pelatihan 14
Pelecehan 15
Peledakan 38



Pemasok 42
Pemegang saham 9
Pemerasan 25
Pencatatan transaksi 34
Pencemaran 38
Penerapan EKB 4
Penerimaan cinderamata 26
Pengadaan 25
Pengakhiran hubungan kerja 14,
28, 30
Pengamanan data & informasi 27
Pengawas Etika 45, 48
Pengembangan karir 14
Penggelapan 25
Penyuapan 25
Perbuatan curang 25
Perbuatan tercela 19
Perkataan yang kasar 15
Perlakuan istimewa 25
Persaingan usaha 41, 42
Politik 31
Produk ilegal 29
Profesionalisme 13, 18, 19
Promosi 14
Psikotropika 17
R
Rantai suplai 41, 42
Record management 30
Remunerasi 14
S
SARA 16
Sekilas EKB 11
Sumbangan 32, 40
T
Tanggung Jawab Sosial 39
Teknologi HSE 38
Timesheets 34
Toleransi 19
Transparan 19, 21
U
Uang 24



Kantor Pusat
Menara Standard Chartered Lt. 21-29
Jl. Prof. Dr. Satrio No. 164
Jakarta Selatan 12950
Indonesia

Etika Kerja & Bisnis
Edisi Kedua, 2009

Foto Kupu-kupu oleh:
Bruce Burrows h. 13, 20 | Florin Florea h. 13, 20 | Mabel h.31 | Stockxpert h. 0, 00, 21, 33, 37-40, 41

