

**PERATURAN DIREKSI
PT PENJAMINAN KREDIT DAERAH JAKARTA**
Nomor : 007 /Perdir/IX/2018

TENTANG

**STANDAR OPERASIONAL DAN PROSEDUR
PEDOMAN PERILAKU (*CODE OF CONDUCT*)
PT JAMKRIDA JAKARTA**

DIREKSI PT PENJAMINAN KREDIT DAERAH JAKARTA

- Menimbang :
- a. Bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 96 Tahun 2004 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* (GCG) pada BUMD di Lingkungan Pemerintah DKI Jakarta
 - b. Bahwa dalam rangka untuk mencapai Visi dan Misi Perusahaan, maka dipandang perlu menyusun Standar Operasional dan Prosedur Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) PT Jamkrida Jakarta;
 - c. Bahwa berkenaan dengan hal tersebut, maka perlu diterbitkan Peraturan Direksi.
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Penjaminan
 - 2. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 1 /POJK. 05/2017 Tentang Perijinan Usaha Kelembagaan Lembaga Penjaminan;
 - 3. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 2 /POJK. 05/2017 Tentang Penyelenggaraan Usaha Lembaga Penjaminan;
 - 4. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3 /POJK. 05/2017 Tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Bagi Lembaga Penjaminan
 - 5. Keputusan Dewan Komisioner Otorisasi Jasa Keuangan Nomor : Kep-62/D.05/2015, tanggal 15 Mei 2015, tentang Pemberian Izin Usaha Perusahaan Penjaminan Kredit Kepada PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta;
 - 6. Peraturan Daerah Provinsi Jakarta Nomor 13 Tahun 2013 tanggal 27 Desember 2013 Tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Perusahaan Penjaminan Kredit Daerah Jakarta;
 - 7. Peraturan Gubernur Nomor 96 Tahun 2004 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* (GCG) pada BUMD di Lingkungan Pemerintah DKI Jakarta
 - 8. Akta Pendirian Perseroan Terbatas Penjaminan Kredit Daerah Jakarta (Jamkrida Jakarta) Nomor 9 Tahun 2014 oleh Kantor Notaris Yualita Widyadhari, SH, MKn;
 - 9. Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-34446.10.2014 Tahun 2014 Tanggal 13 November 2014 Tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta;
 - 10. Keputusan Direksi PT Jamkrida Jakarta Nomor 006/Kepdir/ V/2017, tanggal 5 Mei 2017, Tentang Struktur Organisasi PT Jamkrida Jakarta.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- PERTAMA : Standar Operasional dan Prosedur Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) PT Jamkrida Jakarta.
- KEDUA : Peraturan Direksi ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan lampiran sebagaimana yang terlampir dalam Peraturan Direksi ini merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Peraturan Direksi ini.
- KETIGA : Pedoman Perilaku ini wajib dipatuhi oleh seluruh elemen Perusahaan, antara lain Direksi, Dewan Komisaris, dan Karyawan Perusahaan dalam setiap bertindak dan/atau mengambil Keputusan.
- KEEMPAT : Dengan berlakunya Peraturan Direksi ini, maka Peraturan Direksi Nomor 002/Perdir/III/2017 Tentang Standar Operasional dan Prosedur Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) PT Jamkrida Jakarta tanggal 27 Maret 2017 dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.
- KELIMA : Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Direksi ini akan ditetapkan kemudian dan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada Yth.

1. Dewan Komisaris PT Jamkrida Jakarta
2. Direksi PT Jamkrida Jakarta
3. Pejabat PT Jamkrida Jakarta

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal, 19 September 2018
PT JAMKRIDA JAKARTA
Direksi,


CHUSNUL MA'ARIF
Direktur Utama


IMAM WAHYUDI
Direktur

**STANDAR OPERASIONAL DAN PROSEDUR
PEDOMAN PERILAKU (*CODE OF CONDUCT*)**

PT JAMKRIDA JAKARTA

Jakarta – 2018

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Pedoman Perilaku (<i>Code of Conduct</i>)	1
1.3 Manfaat Pedoman Perilaku	2
1.4 Visi Misi Perusahaan	2
1.5 Arti Keberadaan (<i>Meaning</i>) Perusahaan	3
1.6 Nilai-Nilai Perusahaan (BETAWI)	3
1.7 Perilaku Pendukung Nilai BETAWI	3
1.8 Perilaku Penghambat Nilai BETAWI	4

BAB II

TANGGUNG JAWAB TERHADAP KEPATUHAN

2.1 Tanggung jawab Elemen Perusahaan	6
2.2 Tanggung jawab Para Pimpinan Perusahaan	6
2.3 Sasaran Pedoman Perilaku	7
2.4 Prinsip-Prinsip <i>Good Coorporate Governance</i>	7

BAB III

PELAPORAN PELANGGARAN, KEPATUHAN, DAN BENTURAN KEPENTINGAN

3.1 Pelaporan Pelanggaran	9
3.2 Kepatuhan Terhadap Hukum	9
3.3 Benturan Kepentingan	9

BAB IV

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

10

BAB V

PENUTUP

11

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai Latar Belakang, Tujuan, Visi dan Misi Perusahaan, Nilai-Nilai Perusahaan, bentuk pernyataan implementasi, metode penyebaran, serta ajakan kepada semua pihak untuk menaati dan menjalankan pedoman perilaku perusahaan.

1.1 Latar Belakang

Berlandaskan pada peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tentang “Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Bagi Lembaga Penjamin”, PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta atau lebih dikenal dengan PT Jamkrida Jakarta berkomitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip bisnis yang beretika. Menyadari pentingnya akan hal ini, perusahaan telah merumuskan Kode Etik yang dijabarkan dalam *Code Of Conduct* dan menjadi acuan bagi seluruh elemen perusahaan dalam bertindak atau melakukan aktivitas perusahaan, baik dengan internal perusahaan, pemangku kepentingan (*stakeholder*) maupun pihak external.

Untuk itulah, PT Jamkrida Jakarta berkomitmen mengimplementasikan Etika Bisnis dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) secara konsisten. Baik Dewan Komisaris, Direksi maupun Karyawan yang selanjutnya disebut Insan Perusahaan, Pemegang Saham serta seluruh *stakeholder* atau mitra kerja yang melakukan transaksi bisnis dengan PT Jamkrida Jakarta. Perusahaan senantiasa mendorong kepatuhan terhadap standar etika dan berkomitmen untuk mengimplementasikannya, serta mewajibkan seluruh pimpinan dari setiap tingkatan dalam Perusahaan, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pedoman etika bisnis dan etika kerja dipatuhi serta dijalankan dengan baik pada jajaran masing-masing. Dengan perilaku terus menerus yang mengacu pada Kode Etik tersebut, diharapkan akan terbentuk tatanan budaya organisasi pada perusahaan.

1.2 Tujuan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)

Adapun tujuan disusunnya Pedoman Perilaku antara lain:

- a. Sebagai panduan bagi seluruh elemen perusahaan yang harus dipatuhi dalam berperilaku, melakukan interaksi sehari-hari baik kepada pihak eksternal maupun internal perusahaan, dan harus dijadikan landasan berpikir dalam setiap proses pengambilan keputusan;
- b. Turut serta aktif dalam menjalankan standar etika bisnis yang sejalan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) khususnya di bidang penjaminan guna menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif yang mendukung perilaku-perilaku etis dari Jajaran Manajemen sehingga mendorong terciptanya budaya Perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan nilai Perusahaan;
- c. Menjalin hubungan yang harmonis, sinergi dan saling menguntungkan dan saling menghormati antara *Customer*, Mitra Kerja, Karyawan dan pihak yang berkepentingan lainnya (*stakeholders*)

dengan PT Jamkrida Jakarta yang berlandaskan prinsip-prinsip korporasi yang sehat dan beretika.

1.3 Manfaat Pedoman Perilaku

1. Karyawan

Memberikan pedoman kepada Karyawan tentang tingkah laku yang diinginkan dan yang tidak diinginkan oleh Perusahaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai : kejujuran, etika dan keterbukaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas Karyawan secara menyeluruh.

2. Perusahaan

Mendorong kegiatan operasional Perusahaan agar lebih efisien dan efektif, mengingat hubungan dengan Terjamin (*Customer* yang dijamin perusahaan), masyarakat, pemerintah dan *stakeholders* lainnya dan memiliki standar etika yang harus diperhatikan, meningkatkan nilai Perusahaan dengan memberikan kepastian dan perlindungan kepada para *stakeholders* dalam berhubungan dengan PT Jamkrida Jakarta sehingga menghasilkan reputasi yang baik yang pada akhirnya mewujudkan keberhasilan usaha dalam jangka panjang.

3. Pemegang Saham (*Shareholders*)

Menambah keyakinan bahwa PT Jamkrida Jakarta dikelola secara hati-hati (*prudent*), efisien, transparan, akuntabel dan *fair* untuk mencapai tingkat profitabilitas yang diharapkan oleh Pemegang Saham (*Shareholders*) dengan tetap memperhatikan kepentingan PT Jamkrida Jakarta.

4. Masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan (*Stakeholders*)

Menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan PT Jamkrida Jakarta. Meningkatnya nilai PT Jamkrida Jakarta akan memberikan kepastian dan perlindungan kepada para Stakeholder dalam berhubungan dengan PT Jamkrida Jakarta yang pada akhirnya akan menciptakan kesejahteraan ekonomi-sosial bagi masyarakat dan pihak lain yang terkait.

1.4 Visi Misi Perusahaan

PT Jamkrida Jakarta mempunyai visi, misi serta nilai-nilai perusahaan seperti yang dijelaskan di bawah ini.

VISI :

Menjadi mitra kerja utama bagi usaha mikro, kecil, menengah, dan Koperasi dalam rangka mengembangkan usahanya

MISI :

1. *Menjalankan kegiatan usaha penjaminan untuk kemajuan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.*
2. *Memberikan manfaat berkesinambungan bagi para pemangku kepentingan: shareholder, karyawan, mitra kerja, dan masyarakat.*

1.5. Arti Keberadaan (*Meaning*) Perusahaan

Jamkrida Jakarta: Mitra Usaha untuk UMKM dan Koperasi

1.6 Nilai-Nilai Perusahaan (BETAWI)

a) Building Trust

Berperilaku yang mencerminkan kesesuaian hati, perkataan, perbuatan, serta mengutamakan integritas dan profesionalisme di lingkungan kerja

b) Excellent Service

Berpenampilan menarik dan memberikan layanan prima serta mampu memberikan kesan baik secara konsisten kepada mitra kerja internal dan eksternal

c) Teamwork

Membina kerjasama, menjaga kekompakan, saling memotivasi, dan berpikir positif antarkaryawan sehingga menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan perusahaan

d) Accountable

Kemampuan untuk bertanggung jawab atas semua perilaku yang ditampilkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

e) Wise

Bersikap bijaksana dengan menghargai, menghormati, memiliki toleransi dan empati tinggi terhadap sesama karyawan serta mitra kerja

f) Innovative

Kemampuan berpikir dan bertindak yang menghasilkan ide baru secara berkesinambungan di unit kerja masing-masing untuk keberlangsungan bisnis perusahaan

1.7 Perilaku Pendukung Nilai BETAWI

a. Building Trust

- a) Memegang teguh kesesuaian antara cara berpikir, berucap, dan bertindak*
- b) Mampu menepati janji dan melaksanakan komitmen*
- c) Memberikan informasi yang benar, tidak membohongi, atau menutupi sesuatu yang tidak baik*
- d) Menjadi contoh (*role model*) dalam bertutur kata dan berperilaku baik*
- e) Menjaga dan meningkatkan kepercayaan mitra kerja terhadap diri dan perusahaan*
- f) Anti penyuapan*

b. Excellent Service

- a) Berpenampilan menarik dengan menggunakan *dress code* yang sudah ditetapkan perusahaan*
- b) Berpenampilan bersih dan rapi*
- c) Cepat tanggap dalam memberikan layanan kepada mitra kerja internal dan eksternal*
- d) Memotong birokrasi yang tidak produktif dan tidak perlu*
- e) Memelihara hubungan baik dengan mitra kerja*
- f) Melayani mitra kerja dengan sepenuh hati*

- c. *Teamwork*
 - a) Selalu mengedepankan koordinasi antarrekan kerja
 - b) Memelihara sinergi, baik internal maupun eksternal
 - c) Menjaga kekompakan dan saling memberikan motivasi berpikir dan memelihara interaksi positif saat bekerja dalam *team*
 - d) Selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan
- d. *Accountable*
 - a) Tegas dan bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi
 - b) Mengontrol dan memastikan seluruh keputusan serta proses kerja yang sudah ditetapkan berjalan sesuai target dan ketentuan
 - c) Bertanggung jawab atas segala perilaku yang ditampilkan di dalam lingkungan kerja
- e. *Wise*
 - a) Menghargai perbedaan pendapat yang muncul di lingkungan kerja
 - b) Berupaya memahami sifat dan karakter diri sendiri serta orang lain di lingkungan kerja
 - c) Tidak menganggap rendah dan meremehkan orang lain
 - d) Menaruh rasa empati terhadap orang lain
 - e) Menciptakan spirit berpikir dan bersikap positif
 - f) Mentaati dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
- f. *Innovative*
 - a) Memberikan usulan perbaikan proses kerja dengan mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)
 - b) Berpikir kreatif, inovatif (*out of the box*), dan terbuka
 - c) Berinisiatif dan proaktif dalam memberi ide konstruktif dan bertindak nyata mewujudkan gagasan tersebut
 - d) Senantiasa terus menerus melakukan perbaikan dalam bekerja
 - e) Berani mengambil risiko terhadap peluang yang ada berdasarkan kajian data yang tepat
 - f) Menghargai setiap ide baru dan menerapkannya di dunia kerja dengan cepat
 - g) Selalu memberi peluang untuk mencoba hal baru yang produktif

1.8 Perilaku Penghambat Nilai BETAWI

- a. *Building Trust*
 - a) Meminta atau menerima janji, hadiah, hibah, pemberian, penghargaan dan pinjaman atau fasilitas dari pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan
 - b) Ingkar janji, berbohong, dan menyembunyikan kebenaran berdasarkan data serta fakta
 - c) Menyebarluaskan berita bohong (hoax).
 - d) Menjelek-jelekan rekan kerja
 - e) Tidak disiplin dan tepat waktu

- b. *Excellent Service*
 - a) Malas, menunda pekerjaan, dan ceroboh dalam melayani mitra kerja internal dan eksternal
 - b) Memberikan data dan informasi *hoax* untuk meyakinkan mitra kerja internal dan eksternal
 - c) Menganggap remeh, membiarkan keluhan, dan tidak mau memenuhi harapan mitra kerja
 - d) Memperlambat dan menerapkan birokrasi yang rumit
 - e) Minimnya penguasaan kompetensi yang tidak mendukung kerja produktif dalam penyelesaian masalah mitra kerja
- c. *Teamwork*
 - a) Bekerja dalam team hanya dengan orang-orang tertentu saja
 - b) Bekerja sendiri dan tidak menghargai kemampuan orang lain
 - c) Memprovokasi dan berprasangka negatif kepada orang lain
 - d) Ego individu yang menghambat keberhasilan *team*
 - e) Memilih-milih teman berdasarkan kelas sosial tertentu
- d. *Accountable*
 - a) Bersaing tidak sehat, menjatuhkan kredibilitas rekan kerja dan citra baik perusahaan
 - b) Mengalihkan tanggung jawab
 - c) Menyalahgunakan wewenang di luar peraturan dan prosedur yang berlaku
 - d) Menyimpan informasi hanya untuk diri sendiri
- e. *Wise*
 - a) Memaksakan keinginan dan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu
 - b) Bergosip, membuat rumor, dan isu yang merugikan individu atau kelompok lainnya
 - c) Menyebarluaskan isu sara
 - d) Menjelekkan karyawan, mitra kerja, dan perusahaan
 - e) Tidak mau mendengarkan pendapat orang lain
 - f) Mencampuri waktu dan privasi orang lain
 - g) Tidak bersikap ramah, sopan, & santun
- f. *Innovative*
 - a) Pasif dan jarang menyampaikan ide-ide konstruktif
 - b) Melihat peluang sebagai masalah
 - c) Tidak ingin memperbaharui informasi dan belajar lebih baik
 - d) Merasa puas dengan pencapaian yang sudah ada
 - e) Bersikap apatis terhadap masa depan perusahaan
 - f) Menolak atau anti terhadap gagasan baru

Sebagai bentuk pernyataan bahwa Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja dipatuhi serta dijalankan dengan baik maka setiap karyawan menandatangani lembar pernyataan tersebut. Untuk penyebarluasan pedoman perilaku ini, Perusahaan melakukannya dengan memanfaatkan berbagai

media seperti *website*, surat edaran dan sosialisasi kepada segenap Karyawan, Direksi & Dewan Komisaris.

PT Jamkrida Jakarta mengajak kepada semua pihak, untuk menaati dan menjalankan Pedoman perilaku (COC) perusahaan ini secara konsisten sehingga dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi Karyawan, Perusahaan, Pemegang Saham (*shareholder*), masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*).

BAB II

TANGGUNG JAWAB TERHADAP KEPATUHAN

Bab ini berisikan mengenai deskripsi tentang tanggung jawab setiap orang di perusahaan untuk patuh dan taat pada Pedoman perilaku, tanggung jawab pemimpin tiap bagian untuk memastikan implementasi dan penegakan Pedoman perilaku.

2.1. Tanggung Jawab Elemen Perusahaan

1. Mempelajari dan memahami secara rinci Pedoman perilaku yang terkait dengan pekerjaannya sesuai standar etika yang dituangkan dalam Pedoman perilaku ini.
2. Memahami prosedur yang dipakai untuk memberitahukan atau melaporkan kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman perilaku.
3. Bersedia untuk bekerjasama dalam proses investigasi terhadap kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman perilaku.

2.2. Tanggung Jawab Para Pimpinan Perusahaan

1. Membangun dan menjaga budaya kepatuhan terhadap Pedoman perilaku dengan cara:
 - a. Secara pribadi mendorong kepatuhan terhadap Pedoman perilaku.
 - b. Melakukan pengawasan secara teratur mengenai program-program yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan Insan Perusahaan terhadap Pedoman perilaku.
 - c. Memberikan contoh yang baik dalam cara bersikap maupun bertindak sehari-hari.
2. Memastikan bahwa setiap Insan Perusahaan mengerti bahwa ketiaatan atas Pedoman perilaku sama pentingnya dengan pencapaian unjuk kerja.
3. Mempertimbangkan masalah kepatuhan terhadap Pedoman perilaku dalam mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada Insan Perusahaan.
4. Mencegah kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap Pedoman perilaku melalui upaya:
 - a. Memastikan bahwa risiko kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Pedoman perilaku yang berhubungan dengan proses bisnis dapat diidentifikasi secara dini dan sistematis.

- b. Melakukan identifikasi dan melaporkan sesuai prosedur yang ditetapkan terhadap, Afiliasi dan Mitra Usaha yang dapat menimbulkan kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman perilaku.
 - c. Memastikan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan tentang Pedoman perilaku bagi seluruh Insan Perusahaan, Afiliasi, dan melakukan sosialisasi kepada Mitra Usaha agar pihak-pihak tersebut mengerti dan memahami Pedoman perilaku secara menyeluruh.
5. Melakukan deteksi atas kemungkinan pelanggaran terhadap Pedoman perilaku melalui:
- a. Menerapkan pengawasan melekat untuk memperkecil risiko kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Pedoman perilaku.
 - b. Menciptakan sistem pelaporan atas kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Pedoman perilaku yang sesuai untuk melindungi kerahasiaan dari Insan Perusahaan yang melaporkan.
 - c. Memastikan terlaksananya evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan Pedoman perilaku untuk menilai efektivitas pelaksanaan dan cara memperbaiki kelemahan- kelemahan yang ada.
6. Menindaklanjuti laporan kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Pedoman perilaku melalui:
- a. Memperbaiki secara cepat dan tepat kekurangan yang dijumpai dalam penilaian kepatuhan atas pelaksanaan Pedoman perilaku.
 - b. Memberikan penalty atas tindakan-tindakan indisipliner.
 - c. Melakukan konsultasi dengan Bagian SDM jika pelanggaran terhadap Pedoman perilaku yang terjadi memerlukan campur tangan penegak hukum atau pihak yang berwajib.

2.3. Sasaran Pedoman Perilaku

Pihak-pihak yang wajib mematuhi dan melaksanakan Pedoman perilaku, adalah:

1. Seluruh Elemen Perusahaan.
2. Investor (Pemegang Saham).
3. Mitra Usaha.
4. Terjamin.
5. Pemasok.
6. Pihak-pihak berkepentingan lainnya.

2.4. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

PT Jamkrida Jakarta melakukan kegiatan usahanya dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan yang mencerminkan perhatian tidak hanya kepada Pemegang Saham tetapi juga pihak-pihak lain yang berkepentingan (*stakeholders*). Berikut ini adalah prinsip-prinsip corporate governance yang diterapkan dalam penyusunan Pedoman Perilaku ini.

1. *Transparency* (Transparansi) yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengungkapan dan penyediaan informasi yang relevan mengenai Perusahaan, yang mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan dibidang penjaminan serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha penjaminan yang sehat. PT Jamkrida Jakarta menggunakan prinsip keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan serta terbuka mengungkapkan berbagai informasi material yang relevan mengenai perusahaan.

2. *Independency* (Kemandirian) yaitu suatu keadaan dimana Perusahaan Penjaminan yang dikelola secara mandiri dan profesional serta bebas dari benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang penjaminan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha penjaminan yang sehat. PT Jamkrida Jakarta memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan secara profesional, independen tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun, yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat, serta tanpa benturan kepentingan.
3. *Accountability* (Akuntabilitas) yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ Perusahaan Penjaminan sehingga kinerja Perusahaan dapat berjalan secara transparan, wajar, efektif dan efisien. PT Jamkrida Jakarta menjalankan kegiatan perusahaan melalui dukungan sistem pengelolaan yang mendukung terciptanya kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. *Responsibility* (Pertanggungjawaban) yaitu kesesuaian pengelolaan Perusahaan Penjaminan dengan peraturan perudang-undangan di bidang penjaminan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha penjaminan yang sehat. PT Jamkrida Jakarta menjalankan kegiatannya melalui dukungan sistem pengelolaan perusahaan yang menitikberatkan pada kejelasan tugas dan tanggung jawab setiap personil, sehingga masing-masing personil dan bagian dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif dan produktif.
5. *Fairness* (Kewajaran) yaitu Kesetaraan, keseimbangan, dan keadilan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian, peraturan perundang-undangan, dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha penjaminan yang sehat. PT Jamkrida Jakarta menerapkan perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

BAB III

PELAPORAN PELANGGARAN, KEPATUHAN & BENTURAN KEPENTINGAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi tentang tata cara pelaporan bila terjadi pelanggaran, kepatuhan Perusahaan terhadap hukum, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan Kebijakan benturan kepentingan.

3.1 Pelaporan Pelanggaran

Pedoman ini menyediakan suatu panduan bagi Perusahaan untuk membangun, menerapkan dan mengelola suatu System Pelaporan Pelanggaran / *Whistle Blowing System* (WBS). Sehingga diharapkan pedoman ini dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan, *Good Corporate Governance* di perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Disamping itu, penyusunan pedoman ini juga sebagai acuan dalam tata cara pengelolaan penanganan pengaduan/penyengkapan (*Whistle Blowing System*) bagi Dewan Komisaris, Direksi, Karyawan serta pihak yang berkepentingan dalam berhubungan dengan perusahaan, agar setiap laporan yang disampaikan terjaga kerahasiaannya dan kasus yang dilaporkan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat ditindaklanjuti.

Mekanisme penanganan pelaporan pelanggaran yang jelas merupakan hal yang mutlak diperlukan, agar tidak terjadi perselisihan atau potensi sengketa yang berlarut-larut antara pihak stakeholders dengan perusahaan. Secara internal perusahaan, pelaporan pelanggaran menjadi cara untuk mendorong karyawan perusahaan agar berani bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Hal ini berarti mengurangi budaya “diam” menuju ke arah budaya “kejujuran, kepedulian, dan keterbukaan”.

3.2 Kepatuhan Terhadap Hukum

Kepatuhan Perusahaan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku menjadi bagian terpenting dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan dan menjadi tolok ukur atas penilaian *stakeholders* dan *shareholders* terhadap kinerja perusahaan. Etika bisnis Perusahaan merupakan cara entitas bisnis bersikap, beretika dan bertindak dalam upaya menyeimbangkan kepentingan Perusahaan dengan kepentingan Stakeholders sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan nilai-nilai korporasi yang sehat dengan tetap menjaga profitabilitas Perusahaan.

3.3 Benturan Kepentingan

Kebijakan benturan kepentingan mengatur antara lain melarang setiap Insan Perusahaan memiliki saham atau melakukan investasi dengan badan usaha lain yang bermitra bisnis atau memiliki keterkaitan bisnis dengan perusahaan, memiliki usaha yang berhubungan langsung atau terkait dengan aktivitas Perusahaan, merangkap bekerja di perusahaan lain atau memegang jabatan pada lembaga lembaga/institusi lain dalam bentuk apapun, kecuali telah mendapat persetujuan tertulis dari Direksi dan/atau Dewan Komisaris dan melakukan perbuatan/tindakan atau menempatkan diri pada posisi yang dapat menimbulkan benturan kepentingan antara dirinya dengan perusahaan untuk menghindari konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.

BAB IV

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Tanggung Jawab Sosial atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) merujuk pada semua hubungan yang terjadi antara perusahaan dengan semua stakeholders, termasuk pelanggan, karyawan, komunitas, pemilik, pemerintah, *supplier*, bahkan kompetitor. CSR merupakan konsep dimana PT Jamkrida Jakarta secara sukarela menyumbangkan sesuatu kearah masyarakat yang lebih baik dan lingkungan hidup yang lebih berkualitas.

Aktivitas CSR yang dilakukan PT Jamkrida Jakarta bertujuan untuk:

- 1) Mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kualitas lingkungan.
- 2) Mendukung implementasi praktik bisnis yang transparan dan bertanggung jawab.
- 3) Membangun citra positif PT Jamkrida Jakarta dalam benak masyarakat, dan menggalang dukungan masyarakat untuk tujuan bisnis PT Jamkrida Jakarta.
- 4) Membuat perubahan positif ditengah masyarakat, khususnya di lingkungan tempat PT Jamkrida Jakarta beroperasi.
- 5) Meningkatkan nilai *brand* PT Jamkrida Jakarta dengan membangun reputasi yang baik.
- 6) Meningkatkan kesadaran publik tentang PT Jamkrida Jakarta dan kegiatan-kegiatan sosialnya.

Pada tahap awal kegiatan-kegiatan yang akan dijalankan PT Jamkrida Jakarta diupayakan agar sesuai dengan konsep dasar CSR, yaitu mendukung implementasi praktik bisnis yang transparan dan bertanggung jawab.

Sesuai dengan misi perusahaan yakni menjalankan kegiatan usaha dengan kerja yang cerdas untuk meningkatkan kemajuan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi serta memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat dan pemilik perusahaan (*shareholders*), PT Jamkrida Jakarta akan menyiapkan program CSR dalam pembuatan program aplikasi yang dinamakan program Solusi, yakni program akuntansi koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Piranti lunak ini akan digunakan untuk membantu calon nasabah dalam memproses transaksi keuangan sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berlaku pada umumnya. Dengan menggunakan software Solusi di koperasi atau bentuk badan usaha lainnya maka akan diharapkan hasil sebagai berikut:

- 1) Koperasi dan UMKM tertib secara administrasi dan secara sistem keuangan, sehingga mengurangi tingkat kesalahan atas data yang dikelola dan menghindari kemungkinan terjadinya *Fraud*.
- 2) Akuntabilitas koperasi dan UMKM lebih baik, sehingga ke depannya dapat dikembangkan agar bermanfaat bagi pengembangan *database* koperasi dan UMKM.
- 3) Lebih mengutamakan prinsip keterbukaan manajemen terutama laporan keuangan.
- 4) Membuka akses koperasi dan UMKM kepada lembaga keuangan, baik bank maupun non-bank sehingga secara kualitas koperasi dan UMKM tersebut layak untuk mendapatkan pembiayaan dalam upaya mengembangkan usahanya.

Program ini akan terus dikembangkan dan dioptimalkan pada tahun selanjutnya (*continuous improvement*) oleh PT Jamkrida Jakarta dan akan diikuti oleh program-program lainnya dalam rangka pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Jamkrida Jakarta.

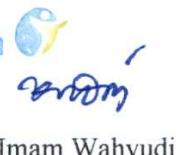
BAB V PENUTUP

SOP Pedoman Perilaku (*Code Of Conduct*) ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang baik (GCG). Pedoman Perilaku ini disusun dengan mempertimbangkan visi, misi, nilai dasar serta nilai-nilai budaya Perusahaan yang merupakan esensi dari Pedoman Perilaku ini. Oleh karena itu Pedoman Perilaku ini diharapkan menjadi tolok ukur dalam setiap tindakan oleh seluruh elemen Perusahaan.

SOP Pedoman Perilaku ini (*Code Of Conduct*) dapat dilakukan perbaikan/revisi jika dianggap perlu. Perbaikan Pedoman Perilaku ini dapat dilakukan seiring dengan perubahan perkembangan di masa datang baik dalam bidang hukum, peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah, kondisi sosial dan norma-norma yang berlaku, serta pengalaman Perusahaan dalam penerapan sehingga Pedoman Perilaku Perusahaan selalu selaras dengan nilai-nilai yang berlaku dan senantiasa mencerminkan standar perilaku dan budaya yang diharapkan oleh Perusahaan.

Jakarta, 19 September 2018
PT JAMKRIDA JAKARTA
Direksi,


Chusnul Ma'arif
Direktur Utama


Imam Wahyudi
Direktur