

**PEDOMAN *WHISTLE BLOWING SYSTEM*
PT DJAKARTA LLOYD (PERSERO)**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Latar belakang guna pentingnya penerapan kebijakan perusahaan untuk mengatur *whistle blowing system* di dalam lingkungan PT Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd (Persero) adalah :

1. Salah satu penyebab maraknya perilaku bisnis yang menyimpang dan banyak kecurangan adalah ketiadaan pedoman dan perlindungan bagi insan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang baik dan terawasi.
2. Dalam rangka mewujudkan upaya penerapan prinsip kewajaran dan kesetaraan bagi pemangku kepentingan (*stakeholders*), perlu dibangun *whistle blowing system* yang merupakan bagian dari pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan di dalam perusahaan.
3. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara, merupakan dasar hukum pelaksanaan GCG di BUMN.
4. Komitmen PT Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd (Persero) untuk menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) serta peraturan perundang-undangan yang berlaku secara berkesinambungan dalam setiap kegiatan usahanya dan sebagai landasan operasional bagi seluruh insan perusahaan, mulai dari Dewan Komisaris, Direksi sampai kepada karyawan tingkat pelaksana.
5. Dalam upaya memenuhi komitmen dimaksud, seringkali muncul laporan-laporan dugaan pelanggaran dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) atau insan perusahaan lainnya, sehingga apabila tidak diselesaikan dengan baik dan sesuai mekanisme pelaporan yang diatur dalam suatu pedoman, maka akan merugikan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan perusahaan itu sendiri.

B. Maksud, Tujuan dan Manfaat

1. Maksud

- a) Memberikan pedoman bagi Insan Djakarta Lloyd dalam menangani pelaporan dugaan pelanggaran yang disampaikan oleh pemangku kepentingan (*stakeholders*) maupun Insan Djakarta Lloyd.
- b) Mendorong Insan Djakarta Lloyd untuk menjalankan tindakan bisnis yang berlandaskan nilai moral, etika dan integritas yang tinggi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
- c) Sebagai bentuk kepedulian, tanggung jawab, kepekaan dan komitmen untuk membantu pemerintah dalam menciptakan bisnis Perusahaan yang baik, bersih dan sehat.
- d) Menyajikan berbagai ketentuan yang mengatur mekanisme pelaporan dugaan pelanggaran (*whistleblowing system*) di perusahaan sebagai salah satu dasar pemberian arahan dan dukungan penuh untuk mengelola perusahaan secara profesional, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Tujuan

Pedoman *Whistle Blowing System* ini bertujuan untuk :

- a) Mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan menjadi sarana bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) maupun Insan Djakarta Lloyd untuk melaporkan hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan baik finansial maupun non finansial yang dapat merusak citra dan keberlangsungan usaha perusahaan.

- b) Memberikan kesempatan kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) maupun Insan Djakarta Lloyd dalam menyampaikan laporan dugaan pelanggaran berdasarkan bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c) Mewujudkan tata kelola perusahaan yang bersih, sehat dan baik.
- d) Menjaga reputasi Perusahaan di bidang pelayaran sebagai perusahaan yang memiliki integritas tinggi dan patuh hukum.
- e) Menciptakan iklim bisnis dan kerja yang berlandaskan pada peraturan perundang-undangan, nilai moral dan etika.

3. Manfaat

- a) Sebagai sarana untuk menangani dugaan terjadinya pelanggaran secara internal sehingga tidak meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
- b) Meningkatkan kesadaran bagi Insan Djakarta Lloyd mengenai adanya mekanisme pelaporan dalam dugaan pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan, agar mengurangi risiko timbulnya kerugian akibat terjadinya pelanggaran tersebut.
- c) Membantu manajemen untuk menangani laporan dugaan pelanggaran secara efektif dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor.
- d) Memberikan umpan balik untuk perbaikan dan penyempurnaan pengendalian internal perusahaan.
- e) Menciptakan lingkungan perusahaan yang bersih dari berbagai dugaan pelanggaran dan tanggap atas terjadinya dugaan pelanggaran.
- f) Meningkatkan reputasi perusahaan di lingkungan pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.

C. Ruang Lingkup Pedoman

Ruang lingkup pedoman ini hanya mengatur mengenai Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) di lingkungan PT Djakarta Lloyd (Persero).

D. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban sebagaimana telah diubah terakhir berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
5. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-09/MBU/ 2012;
6. Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor PER-19/MBU/2012 tanggal 27 Desember 2012 tentang Pedoman Penundaan Transaksi Bisnis yang Terindikasi Penyimpangan dan/atau Kecurangan.
7. Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S- MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.
8. Akta Pendirian PT Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd Nomor : 192 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 10 Desember 1976 Nomor 99 diubah dengan Akta Notaris H. Zawir Simon, SH Nomor :

123 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 10 Desember 1988 Nomor 75 diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor : 50 Tambahan Berita Republik Indonesia tanggal 22 Oktober 1999 Nomor 85 diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 14 Agustus 2008 Nomor 96, diubah dengan Akta Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 07 Mei 2009 Nomor 09.

E. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, pengertian umum yang dimaksud :

1. **Perusahaan** adalah PT PT Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd (Persero) atau disingkat PT Djakarta Lloyd (Persero).
2. **Pemangku Kepentingan (stakeholders)** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan Perusahaan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kelangsungan hidup Perusahaan, termasuk didalamnya Pemegang Saham, Pegawai, Pemerintah, Pelanggan, Pemasok, Kreditur, Pesaing dan pihak lainnya yang berkepentingan.
3. **Insan Djakarta Lloyd atau Insan Perusahaan** adalah Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh Pegawai PT Djakarta Lloyd (Persero), termasuk Anak Perusahaan dari PT Djakarta Lloyd (Persero).
4. **Dewan Komisaris** adalah organ Perusahaan yang mewakili Pemegang Saham, mempunyai kedudukan independen, bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan kepengurusan Perusahaan, termasuk pelaksanaan *Corporate Plan* perusahaan, RKAP, sesuai Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. **Direksi** adalah organ Perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab bertindak memimpin dan mengelola Perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan Perusahaan.
6. **Pegawai** adalah mereka yang memenuhi persyaratan penerimaan pegawai sesuai Peraturan Perusahaan serta diangkat oleh Perusahaan sebagai pegawai dengan golongan pegawai tertentu untuk diserahi tugas dan tanggung jawab dalam Perusahaan. Status pegawai terdiri dari, Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap (PKWT).
7. **Unit Kerja** adalah unit kerja yang berada dalam struktur organisasi Perusahaan.
8. **Pelapor** adalah Insan Djakarta Lloyd atau Insan Perusahaan / Unit Kerja / Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*).
9. **Terlapor** adalah Insan Djakarta Lloyd atau Insan Perusahaan / Unit Kerja.
10. **Whistle Blowing System** atau disingkat WBS adalah mekanisme bagi Perusahaan dalam pelaporan atas dugaan pelanggaran atau kecurangan yang berindikasi merugikan bagi perusahaan atau hal-hal lain yang melanggar kode etik dan/atau peraturan perundang-undangan.
11. **Tim Pengelola Whistle Blowing System** atau disingkat TPWBS adalah Tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris untuk melaksanakan pengelolaan terhadap Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran di Perusahaan.
12. **Auditor Internal** adalah pemeriksa dari internal Perusahaan yang dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal.
13. **Auditor Eksternal** adalah pemeriksa dari eksternal Perusahaan, seperti Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau Kantor Akuntan Publik.
14. **Dugaan Pelanggaran** adalah informasi yang ada di dalam pengaduan, diantaranya mencakup pokok pelanggaran dan dasar hukum, pelaku pelanggaran, waktu dan tempat kejadian pelanggaran serta kerugian yang timbul akibat pelanggaran.

15. **Benturan Kepentingan** adalah situasi dimana seseorang karena kedudukan atau wewenang yang dimiliki di perusahaan mempunyai kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diamanatkan oleh perusahaan secara obyektif.
16. **Investigasi** adalah kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh Auditor Internal maupun Auditor Eksternal serta Pejabat lain yang ditunjuk oleh Pengarah, untuk meneliti kebenaran informasi atau pengaduan / laporan atas dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Terlapor dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku.
17. **Penegak Hukum** adalah aparat yang melaksanakan proses upaya tegaknya hukum, seperti Polisi, Jaksa, Komisi Pemberantasan Korupsi atau aparat lainnya yang berwenang untuk menegakkan hukum di bidangnya.

F. Kebijakan Umum

Untuk menunjukkan komitmen terhadap penerapan GCG di perusahaan, Pedoman *Whistle Blowing System* ini akan diterapkan secara konsisten di seluruh Unit Kerja Perusahaan. Karena itu PT Djakarta Lloyd (Persero) dalam melakukan pengelolaan *whistle blowing system* selalu mengedepankan asas-asas penghargaan atas harkat dan martabat manusia, rasa aman, keadilan, tidak diskriminatif dan kepastian hukum untuk menjaga kepercayaan dan kredibilitas perusahaan di mata masyarakat, pemegang saham, pemerintah, mitra kerja dan pemangku kepentingan lainnya.

Pedoman *Whistle Blowing System* ini akan dikaji relevansinya secara berkala untuk melihat kesesuaian terhadap adanya perubahan kondisi lingkungan bisnis perusahaan.

BAB II
SISTEM PELAPORAN DUGAAN PELANGGARAN
(WHISTLE BLOWING SYSTEM)

A. Prinsip Dasar *Whistle Blowing System*

Penyampaian laporan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Pelapor harus memberikan informasi, bukti atau dugaan yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan dan memenuhi unsur-unsur 4W+1H sebagai berikut :

1. Apa dugaan pelanggaran yang diketahui Pelapor?
2. Dimana perbuatan pelanggaran tersebut terjadi?
3. Kapan perbuatan pelanggaran tersebut dilakukan?
4. Siapa yang diduga melakukan pelanggaran tersebut?
5. Bagaimana perbuatan pelanggaran itu dilakukan?

Agar laporan atas dugaan pelanggaran tersebut dapat ditindaklanjuti, Pelapor juga harus mencantumkan identitas yang lengkap dan jelas dengan prinsip perlindungan saksi yang melekat kepada Pelapor.

B. Organisasi *Whistle Blowing System*

Pelaksanaan WBS dilakukan oleh organ yang ditunjuk Direksi atau Dewan Komisaris atau Pemangku Kepentingan yang terdiri dari :

1. Tim Pengelola *Whistleblowing System*

Tim Pengelola *Whistleblowing System* (TPWBS) dibentuk dan ditetapkan bersama oleh Direksi dan Dewan Komisaris untuk menyelenggarakan dan mengelola sistem pelaporan dugaan pelanggaran dengan susunan tim yang meliputi unsur Dewan Komisaris, Direksi, Sekretaris Perusahaan, Satuan Pengawas Internal sebagai berikut :

- a. Dewan Pengarah
 - i. Pemegang Saham
 - ii. Dewan Komisaris
 - iii. Direksi
- b. Tim Pelaksana
 - Ketua : Sekretaris Perusahaan
 - Wakil Ketua : Kepala Satuan Pengawas Internal
 - Sekretaris : Sekretaris Direksi
 - Anggota : Staff Satuan Pengawas Internal
Staff Sekretaris Perusahaan
- c. Sekretariat, yang diisi oleh Resepsionis untuk menerima berkas pengaduan / pelaporan.

2. Tim Investigasi

Tim Investigasi terdiri dari :

- a. Auditor Internal serta pejabat lainnya yang ditunjuk oleh Direksi untuk melakukan investigasi atas dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai.
- b. Auditor Eksternal yang ditunjuk oleh pemegang saham untuk melakukan investigasi atas dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Insan Djakarta Lloyd.

C. Lingkup Pengaduan / Pelaporan

Lingkup pengaduan / pelaporan yang akan ditindaklanjuti oleh Tim Pengelola *Whistleblowing System* merupakan tindakan pelanggaran yang merugikan atau berpotensi merugikan Perusahaan yang dilakukan oleh Insan Djakarta Lloyd, meliputi :

- 1) Penyalahgunaan dan pemalsuan data dan / atau pembayaran klaim / tagihan.
- 2) Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi / golongan atau kepentingan lain di luar Perusahaan.
- 3) Pembocoran rahasia Perusahaan.
- 4) Pemberian gratifikasi kepada pihak lain yang tidak sesuai dengan Pedoman Pengendalian Gratifikasi.
- 5) Penyelewengan uang Perusahaan.
- 6) Penggelapan aset.
- 7) Pemerasan.
- 8) Penipuan.
- 9) Benturan Kepentingan.
- 10) Pelanggaran Etika dan Perbuatan Asusila.
- 11) Korupsi.
- 12) Pencurian.
- 13) Kecurangan.

D. Kewenangan Penanganan Pelaporan Dugaan Pelanggaran

1. Dugaan Pelanggaran Oleh Pegawai

Penanganan laporan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai, merupakan kewenangan Direktur Utama.

2. Dugaan Pelanggaran Oleh Direksi / Dewan Komisaris

Penanganan laporan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Direksi / Dewan Komisaris, merupakan kewenangan pemegang saham.

BAB III
MEKANISME PELAPORAN DUGAAN PELANGGARAN (*WHISTLEBLOWING SYSTEM*)

A. Tata Cara Pelaporan

1. Setiap Insan Djakarta Lloyd atau pihak di luar Insan Djakarta Lloyd yang mengetahui terjadinya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Insan Djakarta Lloyd lainnya wajib melaporkan kepada TPWBS.
2. Laporan sebagaimana dimaksud angka (1) disampaikan kepada TPWBS secara tertulis dengan menyebutkan identitas Pelapor disertai alamat dan nomor telepon yang dapat dihubungi serta melampirkan dokumen-dokumen bukti yang berkaitan dengan dugaan pelanggaran yang dilakukan.
3. Laporan dapat disampaikan langsung kepada Tim Pelaksana TPWBS atau melalui surel ke alamat : TPWBS@djakartalloyd.co.id.
4. Terhadap pelaporan tersebut, Perusahaan memberikan jaminan kerahasiaan identitas Terlapor selama dugaan pelanggaran ditangani dan belum terbukti.

B. Penanganan Laporan Dugaan Pelanggaran

1. Sekretariat TPWBS menerima setiap laporan dugaan pelanggaran dan memberikan tanda terima laporan kepada Pelapor serta mencatat laporan tersebut yang memuat nomor urut laporan, tanggal penerimaan, nama Pelapor, nama Terlapor dan nama Petugas Penerima.
2. Sekretariat TPWBS melakukan verifikasi data terkait identitas Pelapor dan menganalisa pelaporan Pelapor apakah memenuhi unsur 4W+1H sebelum ditindaklanjuti oleh Tim Pelaksana TPWBS. Apabila belum memenuhi, Sekretariat dapat meminta klarifikasi dari Pelapor.
3. Pelaporan dugaan pelanggaran tanpa identitas Pelapor, maka Sekretariat TPWBS melalui Tim Pelaksana TPWBS menyampaikan laporan tersebut kepada Dewan Pengarah untuk mendapat persetujuan tindak lanjut atau tidak.
4. Setelah melakukan verifikasi dan analisa, Sekretariat TPWBS menyerahkan laporan kepada Tim Pelaksana TPWBS untuk ditindaklanjuti dengan proses penelitian awal dan pembahasan hasil penelitian tersebut dalam rapat Tim Pelaksana TPWBS.
5. Jika hasil penelitian awal memerlukan audit investigasi, maka Tim Pelaksana TPWBS membuat dan menyampaikan Laporan Hasil Penelitian Awal kepada Pengarah, yaitu :
 - a) Pemegang saham apabila Terlapor adalah Direksi / Dewan Komisaris.
 - b) Direksi apabila Terlapor adalah Pegawai.
6. Jika hasil penelitian awal tidak memerlukan audit investigasi, maka Tim Pelaksana TPWBS menyerahkan hasil penelitian awal tersebut kepada Sekretariat TPWBS untuk kemudian Sekretariat TPWBS membuat dan menyampaikan surat pemberitahuan kepada Pelapor bahwa pelanggaran tidak terbukti, serta mendokumentasikan surat dimaksud.
7. Dalam hal Terlapor adalah Direksi / Dewan Komisaris, proses investigasi lebih lanjut diserahkan pada Pemegang Saham sesuai mekanisme yang berlaku di Kementerian Badan Usaha Milik Negara, serta dapat menunjuk Auditor Eksternal untuk melakukan investigasi.
8. Dalam hal Terlapor adalah Pegawai, proses investigasi dilakukan dengan cara :
 - a) Direksi melakukan pembahasan dan / atau memberikan persetujuan / rekomendasi secara tertulis berupa surat tugas kepada Auditor Internal untuk memulai investigasi.
 - b) Auditor Internal melakukan investigasi dan melaporkan hasil investigasi kepada Direksi.
 - c) Direksi melakukan pembahasan laporan hasil investigasi untuk mengambil suatu keputusan.

- d) Jika hasil investigasi menyatakan bahwa pelanggaran TERBUKTI,
 - i. Direksi menyampaikan rekomendasi sanksi kepada Divisi SDM, Umum & IT untuk diproses lebih lanjut.
 - ii. Divisi SDM, Umum & IT menyampaikan laporan peneraan sanksi kepada Direksi dan Tim Pelaksana TPWBS.
 - iii. Tim Pelaksana TPWBS menyampaikan laporan dimaksud kepada Sekretariat untuk didokumentasikan.
 - e) Jika hasil investigasi menyatakan bahwa pelanggaran TIDAK TERBUKTI,
 - i. Direksi menyampaikan hasil investigasi kepada Tim Pelaksana TPWBS.
 - ii. Tim Pelaksana TPWBS menyampaikan hasil tersebut kepada Sekretariat TPWBS.
 - iii. Sekretariat TPWBS membuat dan menyampaikan surat pemberitahuan kepada Pelapor bahwa pelanggaran tidak terbukti dan dianggap selesai, serta mendokumentasikan surat dimaksud.
9. Apabila pelanggaran tidak terbukti dan Pelapor meminta penjelasan terkait hal itu, Tim Pelaksana TPWBS atau Direksi Perusahaan dapat memberikan penjelasan dan / atau tanggapan atas permintaan Pelapor itu.

C. Laporan Kegiatan Tim Pengelola *Whistle Blowing System*

Tim Pelaksana wajib membuat laporan kepada Direktur Utama dengan tembusan Komisaris Utama dan anggota Direksi secara berkala.

Isi laporan sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Jumlah laporan dugaan pelanggaran yang diterima;
- 2) Jumlah laporan yang memenuhi syarat untuk diproses;
- 3) Jumlah laporan yang tidak memenuhi syarat untuk diproses;
- 4) Jumlah laporan yang telah diselesaikan;
- 5) Jumlah laporan yang masih dalam proses.

D. Keberlakuan Pedoman *Whistle Blowing System*

Pedoman *Whistle Blowing System* ini berlaku dan mengikat bagi seluruh Insan Djakarta Lloyd yang mengetahui adanya dugaan pelanggaran dengan prinsip perlindungan atas kerahasiaan identitas Pelapor. Dengan adanya pelaporan terhadap dugaan pelanggaran dalam kegiatan Perusahaan, terutama yang dilakukan oleh Insan Djakarta Lloyd, Pelapor telah melindungi diri sendiri dan keluarga dari ancaman pembiaran atas dugaan pelanggaran yang terjadi.

BAB IV

PERLINDUNGAN, PENGHARGAAN DAN SANKSI BAGI PELAPOR

A. Perlindungan Bagi Pelapor

Dalam melaksanakan mekanisme pelaporan dugaan pelanggaran, Perusahaan menetapkan kebijakan perlindungan bagi Pelapor, berupa :

1. Perusahaan wajib untuk melindungi Pelapor untuk mendorong keberanian Pelapor untuk melaporkan pelanggaran dalam Perusahaan.
2. Perlindungan bagi Pelapor mencakup :
 - a) Jaminan kerahasiaan identitas Pelapor dan isi laporan.
 - b) Jaminan keamanan bagi Pelapor terhadap perlakuan yang merugikan, seperti : pemecatan yang tidak adil, penurunan jabatan atau pangkat, pemindahan tempat kerja / mutasi tanpa alasan, pengurangan atau penahanan pembayaran gaji dan tunjangan lainnya, intimidasi, pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya dan catatan yang merugikan dalam file data pribadi.
 - c) Jaminan tanpa tekanan dalam memberikan keterangan terkait dugaan pelanggaran yang dilaporkan.

B. Penghargaan Bagi Pelapor

Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada Pelapor atas terbuktinya laporan pelanggaran sesuai kebijakan Perusahaan dikarenakan Perusahaan terhindar dari kerugian baik secara materi maupun non materi karena adanya laporan pelanggaran tersebut. Bentuk penghargaan diserahkan kepada kebijakan Perusahaan dalam hal ini, Direksi atau Dewan Komisaris dan pemegang saham.

C. Sanksi Bagi Pelapor Yang Membuat Laporan Palsu

1. Bagi Insan Djakarta Lloyd yang mengirimkan laporan palsu atau fitnah atau laporan yang mengandung itikad tidak baik yang justru merugikan Perusahaan, dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan internal Perusahaan atau dapat dilaporkan ke Penegak Hukum.
2. Bagi pihak di luar Perusahaan yang mengirimkan laporan palsu atau fitnah atau laporan yang mengandung itikad baik yang merugikan Perusahaan, dapat dilaporkan kepada Penegak Hukum.

BAB V

SOSIALISASI DAN EVALUASI PEDOMAN

Dalam rangka penerapan Pedoman *Whistle Blowing System*, Perusahaan dapat melakukan sosialisasi secara berkesinambungan dan evaluasi secara berkala kepada seluruh Insan Djakarta Lloyd maupun kepada Pemangku Kepentingan.

A. Sosialisasi Pedoman *Whistle Blowing System*

Guna menghindari kesalahan penafsiran atau kesalah-pahaman mengenai penerapan dan pelaksanaan Pedoman *Whistle Blowing System* ini, maka Perusahaan secara berkesinambungan melakukan sosialisasi kepada seluruh Insan Djakarta Lloyd dengan ketentuan bahwasanya pemahaman terhadap prinsip-prinsip *whistle blowing system* harus dijadikan acuan oleh Insan Djakarta Lloyd maupun oleh seluruh Pemangku Kepentingan. Pemahaman prinsip tersebut diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen hukum bagi Insan Djakarta Lloyd dalam menegakkan peraturan demi terciptanya lingkungan kerja yang baik dan benar berdasarkan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*).

B. Evaluasi Pelaksanaan Pedoman *Whistle Blowing System*

Untuk menilai efektifitas penerapan dan kesesuaian Pedoman *Whistle Blowing System* dengan kebutuhan Perusahaan dan perubahan peraturan perundang-undangan, Perusahaan akan terus melakukan evaluasi terhadap penerapan Pedoman *Whistle Blowing System* secara berkala. Atas hasil evaluasi tersebut, Perusahaan akan melakukan pengembangan dan perbaikan terhadap Pedoman ini.