



HEALTH CARE

P Y K R A K A T A U M E D I K A

**PEDOMAN
WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)
2017**



KRAKATAU MEDIKA HOSPITAL

Jalan Semang Raya Cilegon, Banten - 42435

Phone : 0254-396333, 372121

Fax : 0254-391972, 372051

e-mail : customerservice@krakataumedika.com

website: www.krakataumedika.com

SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT KRAKATAU MEDIKA

NOMOR : 68/ DU-KM/Kpts/ XI/2017

**TENTANG
PEDOMAN WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)**

DIREKSI PT KRAKATAU MEDIKA

- Menimbang** :
- a. bahwa PT Krakatau Medika berkomitmen untuk senantiasa mengimplementasikan prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan Krakatau Medika bersih dan terbebas dari tindakan gratifikasi, korupsi, kolusi, nepotisme, *fraud* dan perbuatan menyimpang lainnya.
 - b. bahwa untuk meningkatkan efektifitasnya dipandang perlu untuk menyusun pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau Pedoman *Whistleblowing System* (WBS) di PT Krakatau Medika.
- Mengingat** :
- 1. Perubahan seluruh Anggaran Dasar PT Krakatau Medika yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 100 tanggal 12 Desember 2008 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 27332;
 - 2. Akta Notaris Ny. Ema Yudhaningsih, Sarjana Hukum (Notaris di Cilegon) Nomor : 036, tertanggal 13 Oktober 2017 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas Krakatau Medika;
 - 3. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor : 67/ DU-KM/Kpts/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) PT Krakatau Medika;
 - 4. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor : 33/ DU-KM/Kpts/VI/2017 tanggal 9 Juni 2017 tentang Pedoman Pengelolaan dan Pengendalian Gratifikasi;
 - 5. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor : 54/ DU-KM/Kpts/IX/2017 tanggal 15 September 2017 tentang Pedoman *Good Krakatau Medika Governance*;
 - 6. Disposisi Direktur Utama PT KS Nomor : 957/ DU-EXT/IX/2013 tentang *Roadmap* Menuju BUMN Bersih;
 - 7. Surat Edaran PT Krakatau Steel Nomor : 84/ DU-KS/IV/2016 tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Anak Perusahaan dan DPKS.

SK-Pedoman WBS/Legal&GCG/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DIREKSI PT KRAKATAU MEDIKA TENTANG PEDOMAN WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)**
- Pertama** : Menetapkan Pedoman Whistleblowing System (WBS) di lingkungan PT Krakatau Medika sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan ini.
- Kedua** : Surat Keputusan ini beriakku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Ketiga** : Kepada setiap karyawan atau unit kerja di lingkungan Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya agar mengacu pada Whistleblowing System PT Krakatau Medika.

DITETAPKAN DI : CILEGON
PADA TANGGAL : 29 November 2017
PT KRAKATAU MEDIKA


B- DIDIK SUGENG KUNARIADI
Direktur Utama 

Tembusan :

1. Direksi PT Krakatau Medika;
2. Sekretaris Perusahaan;
3. Kepala Satuan Pengawasan Intern;
4. Komite Medis;
5. Komite Keperawatan;
6. Para Manager;
7. Arsip.

Lampiran Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika
Nomor : 68 /DU-KM/Kpts/ XI /2017
Tanggal : 29 November 2017
Tentang : Pedoman *Whistle Blowing System* (WBS)

DISIAPKAN OLEH :
BIDANG LEGAL & GCG

PEDOMAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* (WBS)
PT KRAKATAU MEDIKA

LEMBAR PERSETUJUAN

PEDOMAN WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)

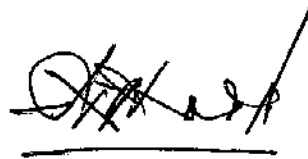
PT KRAKATAU MEDIKA

DIPERIKSA OLEH :



FATHIAH
Sekretaris Perusahaan

DISETUJUI OLEH :
PT KRAKATAU MEDIKA



A. HARIS SUHADAK
Direktur Keuangan & Adm

MENGETAHUI,
PT KRAKATAU MEDIKA



DIDIK SUGENG KUNARIADI
Direktur Utama

KATA PENGANTAR

Assalamualai'kum WR. WB

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunianya kita senantiasa diberikan kesehatan untuk menjalankan setiap kegiatan Perseroan dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan.


Dalam rangka meningkatkan kualitas penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik di PT Krakatau Medika dan komitmen Perusahaan terhadap pelaksanaan Krakatau Medika Bersih yang terbebas dari perbuatan yang melanggar peraturan perundang – undangan dan kebijakan Perusahaan, seperti benturan kepentingan, perbuatan curang (*fraud*), korupsi, kolusi dan nepotisme, serta segala bentuk menyimpang lainnya, diterapkan media *Whistleblowing System*. Media tersebut menjadi wadah bagi karyawan maupun *stakeholders* untuk melaporkan setiap adanya indikasi pelanggaran yang dilakukan oleh Organ Perusahaan dan karyawan di PT Krakatau Medika.

Diharapkan dengan adanya Pedoman *Whistleblowing System* PT Krakatau Medika, menjadi acuan bagi karyawan dan *stakeholders* untuk berani mengungkap setiap adanya indikasi pelanggaran yang terjadi di Perusahaan. Kami senantiasa mendukung dan memberikan apresiasi kepada setiap karyawan dan *stakeholders* yang berhasil mengungkap pelanggaran – pelanggaran yang terjadi di Perusahaan.

Kami mengajak kepada seluruh jajaran manajemen dan manajemen Perusahaan untuk berupaya secara konsisten menjalankan setiap kegiatan Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan kebijakan Perusahaan, sehingga kita mampu meningkatkan kinerja Perusahaan menjadi lebih baik.

Wassalamua'laikum WR.WB

Cilegon, 4 Desember 2017



Didik Sugeng Kunariadi
Direktur Utama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI.....ii

BAB I PENDAHULUAN 1

 A. LATAR BELAKANG 1

 B. TUJUAN..... 1

 C. SASARAN..... 2

 D. DASAR HUKUM 2

 E. PERATURAN INTERNAL PERUSAHAAN 3

 F. KETENTUAN UMUM 3

BAB II ASPEK STRUKTURAL..... 5

 A. KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PELAPOR 5

 B. PENGELOLAAN WBS 6

BAB III MEKANISME PENYAMPAIAN LAPORAN..... 9

 A. MEKANISME PELAPORAN..... 9

 B. ISI LAPORAN 9

 C. MEKANISME PERLINDUNGAN PELAPOR..... 10

 D. SANKSI..... 10

 E. INSENTIF BAGI PELAPOR 10

BAB IV PENUTUP.....11

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan komitmen perusahaan untuk mengimplementasikan *Good Corporate Governance*, PT Krakatau Medika senantiasa dituntut untuk melaksanakan kegiatan usahanya dengan penuh amanah berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan sesuai prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), serta memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pelanggaran terhadap peraturan, prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), nilai – nilai etika bisnis dan etika kerja dan terhadap hal lainnya adalah hal yang harus dihindari oleh Karyawan PT Krakatau Medika. Oleh karena itu, sebagai wujud komitmen PT Krakatau Medika untuk menciptakan situasi kerja yang bersih dan bertanggung jawab, PT Krakatau Medika menyusun dan menerapkan sistem pelaporan pelanggaran dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan PT Krakatau Medika untuk dapat menyampaikan dugaan pelanggaran terhadap peraturan perundang – undangan dan kebijakan Perusahaan.

Atas dasar tersebut, dalam rangka mengelola dan menjalankan Perusahaan dengan mengacu pada prinsip – prinsip GCG dan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku, perlu disusun **Pedoman *Whistleblowing System* (WBS)**.

Dengan disusunnya pedoman tersebut, diharapkan dapat mencegah terjadinya pelanggaran di PT Krakatau Medika dan mampu mewujudkan Krakatau Medika bersih. Pedoman tersebut bersifat dinamis, sehingga akan dikaji secara sistematis dan berkala.

B. TUJUAN

1. **Mengoptimalkan Nilai Perusahaan, serta mewujudkan maksud dan tujuan Perusahaan;**
2. **Mendorong pengelolaan Perusahaan secara profesional, efisien dan efektif;**
3. **Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan yang berlaku;**

4. Menjadi acuan dalam tata cara pengelolaan dan penanganan pelaporan pelanggaran terhadap penyimpangan yang terjadi di Perusahaan;
5. **Membangun sistem penanganan pelaporan yang responsif, transparan dan akuntabel;**
6. Mendorong karyawan untuk **melaporkan dugaan pelanggaran** secara sistematis;

C. SASARAN

1. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal – hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial, termasuk hal – hal yang dapat merusak reputasi Perusahaan;
2. **Membangun kebijakan dan infrastruktur** untuk memudahkan penanganan setiap laporan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sekaligus **melindungi kerahasiaan identitas pelapor;**
3. Mempermudah manajemen untuk menangani laporan - laporan pelanggaran secara efektif dan sekaligus **melindungi kerahasiaan pelapor;**
4. **Berkurangnya potensi kerugian** yang timbul akibat pelanggaran melalui deteksi dini atas suatu kejadian.

D. DASAR HUKUM

1. Undang – Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
2. Undang – Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
3. Undang – Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang – Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
5. Undang – Undang Nomor 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
6. Peraturan Menteri BUMN Nomor Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN;
7. Peraturan Menteri BUMN Nomor Per-09/MBU/2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri BUMN Nomor Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN;
8. Disposisi Direktur Utama PT Krakatau Steel Nomor 957/DU-EXT/IX/2013 tentang *Roadmap Menuju BUMN Bersih;*

9. Surat Edaran PT Krakatau Steel Nomor 84/DU-KS/IV/2016 tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Anak Perusahaan dan DPKS.

E. PERATURAN INTERNAL PERUSAHAAN

1. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor 67/DU-KM/KPTS/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) PT Krakatau Medika;
2. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor 33/DU-KM/KPTS/VI/2017 tanggal 9 Juni 2017 tentang Pedoman Pengelolaan dan Pengendalian Gratifikasi jo. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 58 tahun 2016 tentang Sponsorship Tenaga Kesehatan;
3. Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Medika Nomor 54/DU-KM/Kpts/IX/2017 tanggal 15 September 2017 tentang Pedoman *Good Krakatau Medika Governance*.

F. KETENTUAN UMUM

1. PENGERTIAN SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN (WBS)

Pengungkapan tindakan pelanggaran atas perbuatan melawan hukum, tidak etis atau perbuatan merugikan lainnya, dilakukan oleh Organ Perusahaan dan Karyawan yang terjadi di lingkungan Perusahaan. WBS menjadi bagian dari sistem pengendalian internal harus melibatkan seluruh unsur perusahaan dalam proses pelaporan dan pengungkapannya guna mencegah praktek penyimpangan dan kecurangan di Perusahaan, serta memperkuat penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik.

2. PENGERTIAN PELANGGARAN

Pelanggaran adalah perbuatan melanggar peraturan perundang – undangan, peraturan internal Perusahaan, serta dapat dilaporkan. Termasuk kategori pelanggaran :

- a. Melanggar peraturan perundang – undangan, (korupsi, gratifikasi, penggelapan);
- b. Melanggar kebijakan dan prosedur di Perusahaan, (benturan kepentingan, curang);
- c. Tindakan yang membahayakan keselamatan kerja.

3. PELAPOR PELANGGARAN

Pada dasarnya pelapor pelanggaran adalah karyawan dari Perusahaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pelapor berasal dari pihak eksternal, seperti pelanggan, pemasok & masyarakat. Pelapor seyogyanya memberikan bukti, informasi

atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti, mengingat tanpa adanya laporan yang memadai akan sulit untuk ditindaklanjuti.

4. PERLINDUNGAN KEPADA PELAPOR

Sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan kepada pelapor sebagai berikut :

- a. Fasilitas saluran pelaporan (website, kota pengaduan atau media lainnya).
- b. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor.
- c. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor. Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik.
- d. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana, serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.
- e. Perlindungan **tidak diberikan** kepada *pelapor yang terbukti melakukan pelaporan palsu dan/atau fitnah*. Pelapor yang melakukan laporan palsu dan/atau fitnah dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

5. PERBEDAAN SAKSI DENGAN PELAPOR

- a. Saksi adalah seseorang yang melihat dan mendengar atau mengalami sendiri tindak pelanggaran yang dilakukan terlapor dan bersedia memberikan keterangannya di depan Pengadilan (jika diperlukan).
- b. Pelapor adalah orang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran, tetapi mungkin ia tidak melihat dan mendengar sendiri pelaksanaan tersebut, tetapi mempunyai alat bukti yang cukup.

BAB II

ASPEK STRUKTURAL

Penyimpangan dan pelanggaran di Perusahaan sering kali terjadi karena adanya penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh insan – insan di Perusahaan dengan tidak mempertimbangkan baik dan buruk dan setiap perbuatan yang dilakukannya, sehingga akan berimplikasi terhadap pencapaian kinerja dan citra Perusahaan dalam jangka panjang. Agar dapat mencegah terjadinya hal tersebut, diperlukan adanya komitmen dari Organ Perusahaan (Direksi, Dewan Komisaris dan RUPS), serta karyawan untuk turut serta menjalankan sistem pelaporan pelanggaran secara aktif bila menemukan adanya pelanggaran. Berikut dijelaskan hal – hal yang mampu meningkatkan efektivitas program WBS.

A. KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PELAPOR

Perusahaan memiliki kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait, serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan WBS. Dalam penyusunan kebijakan menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor, yaitu mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya, serta menjelaskan adanya pemberian sanksi bagi pelaporan pelanggaran yang tidak sesuai dengan kronologi yang terjadi. Kebijakan yang disusun menyatakan secara jelas bahwa seorang pelapor pelanggaran akan mendapatkan perlindungan dari perusahaan terhadap perlakuan yang merugikan, diantaranya :

1. Pemecatan yang tidak adil;
2. Penurunan jabatan atau pangkat;
3. Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya;
4. Catatan yang merugikan mengenai kondite karyawan.

Selain perlindungan di atas, untuk pelapor yang beriktikad baik, Perusahaan juga akan menyediakan perlindungan hukum, sesuai ketentuan perundang – undangan dan kebijakan Perusahaan.

Perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh Perusahaan kepada pelapor, diantaranya :

1. Perlindungan dari tuntutan pidana dan/atau perdata;
2. Perlindungan atas keamanan pribadi, dan/atau keluarga pelapor dari ancaman fisik dan/atau mental;
3. Perlindungan terhadap harta pelapor;
4. Kerahasiaan dan penyamaran identitas pelapor; dan/atau
5. Pemberian keterangan tanpa bertatap muka dengan terlapor, pada setiap tingkat pemeriksaan perkara dalam hal pelanggaran tersebut masuk pada sengketa pengadilan.

B. PENGELOLAAN WBS

Mengingat bahwa WBS adalah bagian terpenting dari pengendalian Perusahaan dalam mencegah kecurangan, maka hal ini patut menjadi perhatian Perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dalam penyelenggaraan WBS berada pada Direksi, khususnya Direktur Utama. Dewan Komisaris akan melakukan pengawasan atas kecukupan dan efektifitas pelaksanaan tersebut. Dalam menjalankan tugasnya tersebut, Direksi dapat menyusun struktur pengelolaan WBS sebagai berikut :

1. Sub-unit Perlindungan Pelapor

Departemen Sekretariat Perusahaan *cq.* Unit Kerja Legal & GCG selaku sub-unit yang menerima pelaporan pelanggaran, memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Menerima seluruh pengaduan, mencatat dan menuangkan ke dalam format standar yang menghasilkan laporan sebagai berikut :
 - Laporan penerimaan kontak;
 - Laporan sesuai dengan kategori lingkup pengaduan;
 - Laporan di luar kategori lingkup pengaduan; dan,
 - *Disclosure Report* (pengungkapan hasil pengaduan).
- b. Menyampaikan laporan *Disclosure Report* (pengungkapan hasil pengaduan) kepada Direktur Keuangan dan Administrasi selaku Penanggung Jawab Pengelola WBS;
- c. Menyeleksi laporan pelanggaran untuk diproses lebih lanjut oleh sub unit investigasi tanpa membuka identitas pelapor;
- d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program perlindungan pelapor, kerahasiaan dan jaminan keamanan pelapor; dan ~~dan~~

- e. Dalam menjalankan tugasnya harus mendapatkan akses terhadap bantuan hukum, keuangan dan operasional bila diperlukan.

2. Penanggung Jawab Pengelola WBS

Pejabat yang ditunjuk oleh Direktur Utama untuk bertanggung jawab atas program kepatuhan Perusahaan dan memastikan bahwa Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan mematuhi peraturan perundang – undangan dan kebijakan Perusahaan sesuai dengan Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja Perusahaan, yaitu Direktur Keuangan dan Administrasi selaku Penanggung Jawab Pengelolaan WBS.

Selaku Penanggung Jawab Pengelolaan WBS, Direktur Keuangan dan Administrasi berwenang untuk memutuskan tindak lanjut :

- a. Meneruskan kepada Departemen SDM jika pengaduan yang dilakukan oleh karyawan tidak termasuk kedalam kategori kecurangan (*fraud*).
- b. Melanjutkan laporan *Disclosure Report* dari Sub-unit Perlindungan Pelapor :
 - Ditutup, jika pengaduan tidak memenuhi unsur 3W (*what, where* dan *when*);
 - Ditutup, jika kesimpulan penelaahan awal tidak mengandung unsur kebenaran; dan,
 - Disampaikan kepada Direksi untuk diputuskan pemberian pembebasan tugas sementara (*skorsing/penonaktifan*) jika kesimpulan awal telah diduga kuat melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Kerja Bersama PT Krakatau Medika.
- c. Dalam hal terlapor melakukan perbuatan yang termasuk kecurangan (*fraud*), sub-unit melakukan kegiatan sebagai berikut :
 - Menyampaikan kepada SPI untuk melakukan penelaahan awal untuk mengkaji kebenaran telah terjadi kecurangan (*fraud*); dan
 - Memonitor pelaksanaan tindak lanjut hasil investigasi permasalahan melalui WBS.

3. Sub-unit Investigasi

Sub-unit Investigasi adalah unit kerja SPI (Satuan Pengawas Internal) yang berfungsi melakukan investigasi setelah mendapatkan perintah dari Penanggung Jawab Pengelola WBS, diantaranya :

- Mencari dan mengumpulkan bukti – bukti yang diperlukan untuk membuktikan adanya indikasi pelanggaran;
- Memberikan rekomendasi sanksi atas pelanggaran yang terjadi kepada Direksi; dan,
- Menghentikan investigasi, apabila tidak ditemukan bukti – bukti yang mencukupi.

4. Komite Khusus/Komite Pemantau Sistem Pelaporan

- Wadah untuk menangani keluhan ataupun pengaduan dari pelapor yang mendapatkan tekanan atau perlakuan atau ancaman dari terlapor;
- Wadah pelaporan dari *stakeholders* atas adanya indikasi pelanggaran yang dilakukan oleh Direksi dan Dewan Komisaris; dan,
- Komite dikelola oleh Dewan Komisaris, dipimpin oleh Komisaris Utama.

5. Sumber Daya yang Memadai

Peranan sumber daya yang memadai disiapkan dalam rangka meningkatkan efektivitas program WBS, diantaranya :

- Kecukupan kualitas dan personil yang dapat dipercaya, mampu berkomunikasi dengan baik dan dapat meyakinkan orang, mampu berdiplomasi dengan baik, serta bersifat tegas dan obyektif;
- Wadah pelaporan pelanggaran, seperti telepon, website, e-mail, kotak pengaduan atau media lain yang dapat digunakan sebagai wadah pelaporan pelanggaran;
- Pelatihan yang memadai dalam rangka meningkatkan efektivitas program WBS;
- Dukungan dan komitmen pendanaan penyelenggaraan WBS; dan,
- Mekanisme untuk melakukan banding/pengaduan atas tindakan balasan dari terlapor.

BAB III

MEKANISME PENYAMPAIAN LAPORAN

A. MEKANISME PELAPORAN

PT Krakatau Medika menyediakan sarana dan prasarana untuk menyampaikan laporan terjadinya pelanggaran di lingkungan Perusahaan, diantaranya :

1. Kotak Pengaduan (Drop Box)

Pelapor dapat menyampaikan laporan pelanggaran dengan menyertakan bukti – bukti pengaduan kedalam kotak pengaduan yang disediakan di Lobby PT Krakatau Medika.

2. Kotak Pos (P.O Box 105 Cilegon)

Pelapor dapat menyampaikan laporan pelanggaran dengan menyertakan bukti – bukti pengaduan ke alamat P.O Box 105 Cilegon, melalui kantor pos terdekat.

B. ISI LAPORAN

Mekanisme lain yang dapat ditempuh untuk mempercepat dan mempermudah proses tindak lanjut pelaporan pelanggaran, antara lain :

1. Dapat memberikan informasi mengenai data diri pelapor (nama, alamat rumah/kantor, nomor telepon/nomor telepon genggam atau dengan tanpa memberikan data diri).
2. Dapat memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan, seperti :
 - a. Perihal pelanggaran (pencurian, korupsi, kecurangan, pelanggaran hukum atau peraturan, penyuapan, benturan kepentingan dan kelakuan tidak etis);
 - b. Pihak yang dilaporkan (nama, jabatan, divisi/unit kerja);
 - c. Jumlah atau nilai kerugian Perusahaan jika bisa ditentukan, akan lebih baik apabila 1 (satu) pengaduan hanya untuk 1 (satu) masalah/kasus agar dapat ditindaklanjuti secara lebih fokus;
 - d. Waktu dan tempat kejadian;
 - e. Penjelasan mengenai terjadinya kronologi dan ketersediaan bukti yang mendukung pelaporan pelanggaran, disertakan bukti dokumen/foto/rekaman/cctv/sms atau bukti lainnya;
 - f. Saksi yang mengetahui peristiwa tersebut (nama, jabatan, nomor telepon dan alamat).

C. MEKANISME PERLINDUNGAN PELAPOR

Dalam rangka meningkatkan efektivitas program WBS dan memberikan rasa aman kepada pelapor, telah dipersiapkan rangkaian tindakan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pelapor, antara lain :

1. Perusahaan berkewajiban melindungi pelapor guna memberi rasa aman kepada pelapor terkait dengan ancaman/tindakan yang didapat akibat laporan pelanggaran yang disampaikan.
2. Jika dikehendaki, pelapor dapat menggunakan nama samaran yang berfungsi :
 - a. untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor dan isi laporan;
 - b. menjaga keamanan bagi pelapor maupun keluarganya dari kemungkinan terjadinya perlakuan yang merugikannya.
3. Perusahaan akan merahasiakan dan memberikan perlindungan yang layak kepada pelapor dan keluarganya yang melaporkan dan/atau menjadi saksi atas pelanggaran disiplin dan tata tertib kerja, serta tindak pidana yang terjadi di Perusahaan.
4. Perusahaan akan memberikan pelayanan hukum berupa pendampingan, konsultasi dan pembelaan bagi karyawan yang dipanggil oleh pihak berwajib dengan status saksi terkait dengan pekerjaannya.
5. Perlindungan terhadap pelapor juga berlaku bagi pihak – pihak terkait yang mengelola WBS di Perusahaan.

D. SANKSI

1. Setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan akan dijatuhkan sanksi sebagaimana telah diatur dalam PKB antara PT Krakatau Medika dengan Serikat Karyawan Krakatau Medika (SKKM), yaitu mulai dari surat peringatan hingga PHK.
2. Sedangkan setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Dewan Komisaris dan Direksi, maka mengikuti ketentuan peraturan perundang – undangan.

E. INSENTIF BAGI PELAPOR

Penghargaan dapat diberikan kepada pelapor apabila dapat mengungkap adanya indikasi pelanggaran yang dilakukan oleh Organ Perusahaan dan Karyawan. Adapun penghargaan diberikan sesuai dengan kebijakan Perusahaan dilihat dari besarnya kerugian Perusahaan yang dapat diselamatkan.

**BAB IV
PENUTUP**

Menyadari bahwa terdapat kemungkinan untuk terjadinya pelanggaran, maka Perusahaan berkomitmen untuk mencegah hal tersebut melalui peningkatan efektivitas penerapan WBS di Perusahaan. Komitmen tersebut akan dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten, sehingga dapat mencegah pelanggaran – pelanggaran yang akan berdampak buruk bagi kinerja Perusahaan.

Atas dasar tersebut, Perusahaan memiliki komitmen untuk menindak tegas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maupun Organ Perusahaan, serta akan diberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan, yaitu mulai dari surat peringatan, PHK hingga diselesaikan melalui jalur hukum.

Mengingat pentingnya Pedoman ini, maka pedoman disusun dengan metode yang memungkinkan terjadinya penyempurnaan, serta penyesuaian agar lebih konstruktif dan fleksibel, sehingga pedoman akan dikaji dan dimutakhirkan secara berkala selama 3 (tiga) tahun oleh Perusahaan mengikuti perkembangan peraturan perundang – undangan dan kebutuhan Perusahaan.