

2013

LAPORAN KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY REPORT

MANAGING THE CHALLENGE OF SUSTAINABILITY



DAFTAR ISI

CONTENTS

MENGELOLA TANTANGAN KEBERLANJUTAN

Tentang Laporan Keberlanjutan PJB 2013	2
Pemangku Kepentingan PJB	4
Ikhtisar Kinerja Pembangunan Keberlanjutan	8
Penghargaan dan Sertifikasi 2013	12
Kegiatan Penting 2013	14
Sambutan Dewan Komisaris [G4-1]	16
Sambutan Direksi [G4-1]	22
Profil Perusahaan	28
Visi & Misi	30
Budaya Perusahaan	31
Bidang Usaha	32
Peta Lokasi Unit Usaha PJB [G4-6]	34
Alamat Unit Usaha PJB	36
Struktur Organisasi [G4-34]	38
Skala Perusahaan [G4-9]	40
Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi [G4-17]	41
Skema Penyaluran Energi Listrik	44

MANAGING THE CHALLENGE OF SUSTAINABILITY

About PJB 2013 Sustainability Report	2
Stakeholder of PJB	4
Sustainable Development Performance Highlight	8
Awards and Certification 2013	12
Activity Highlight 2013	14
Board of Commissioners' Message [G4-1]	16
Board of Director' Message [G4-1]	22
Company Profile	28
Vision & Mission	30
Corporate Cultures	31
Lines of Business	32
Map of Location of PJB Business Units [G4-6]	34
Addresses of PJB Business Units	36
Organization Structure [G4-34]	38
Scale of Company [G4-9]	40
Subsidiaries and Associated Company [G4-17]	41
The Scheme of Electric Power Distribution	44

MENGELOLA KEBERLANJUTAN

Tata Kelola Perusahaan	48
Kinerja Bisnis PJB	62
Kinerja Lingkungan PJB	68
Kinerja Sosial PJB	84
Tanggung Jawab Produk	88
Sumber Daya Manusia PJB	92
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	106

MANAGING SUSTAINABILITY

Good Corporate Governance	48
Business Performance of PJB	62
PJB Environmental Performance	68
Social Performance of PJB	84
Product Responsibility	88
Human Resources of PJB	92
Occupational Health and Safety	106

GRI Indeks

113

GRI Index

Perjalanan laporan Keberlanjutan PJB



SR 2011



SR 2012



SR 2013

MENGELOLA TANTANGAN KEBERLANJUTAN

MANAGING THE **CHALLENGE OF** SUSTAINABILITY

Aspirasi untuk ‘menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia’ menuntut PJB untuk terus menumbuh-kembangkan bisnis dan kapabilitasnya di bidang pembangkitan tenaga listrik; untuk mengadopsi standar-standar kelas dunia dalam segala aspek mulai dari operasional pembangkit dan tata kelola perusahaan sampai pada pelestarian lingkungan dan kontribusi sosial; serta untuk menjadi wakil Indonesia dalam melebarkan sayap bisnis ke kawasan regional dan bahkan global.

Ini merupakan tantangan dan sekaligus peluang bagi PJB mempertahankan kelangsungan eksistensinya dan meningkatkan pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang ke depan, sehingga dapat lebih berkontribusi pada kemajuan pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

The aspiration to become ‘a leading power generating company in Indonesia with world class standards’ provides the driving force for PJB to continuously grow its business and capabilities in power generation; to adopt world class standards in every areas from power plant operation and corporate governance to environment preservation and social contribution; and to represent Indonesia in expanding its business at the regional and even global scope.

This is the challenge and simultaneously the opportunity for PJB in ensuring the sustainability of its existence and grow its business in the long term horizon into the future, in order to contribute more to the progress of sustainable development efforts in Indonesia.

Tentang Laporan Keberlanjutan PJB 2013

About PJB 2013 Sustainability Report

Laporan Keberlanjutan PJB tahun 2013 ini merupakan laporan yang ke-3 sebagai salah satu bentuk komitmen dalam melaksanakan kegiatan bisnis yang berkelanjutan. Laporan Keberlanjutan PJB diterbitkan setiap tahun dan laporan sebelumnya telah diterbitkan pada Mei 2012 dan Mei 2013. [G4-28][G4-29][G4-30]

Penyusunan laporan ini didasarkan pada Sustainability Reporting Guidelines (SRG) versi 4 (G4) yang diterbitkan oleh Global Reporting Initiative (GRI). Pengukuran data kuantitatif dan analisisnya dilakukan mengacu pada indikator terkait yang terdapat dalam GRI SRG G4, dengan menyertakan ketentuan yang menjadi acuannya.

Laporan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi yang komprehensif kepada semua pemangku kepentingan PJB tentang kebijakan, strategi, prosedur, pelaksanaan program dan informasi kinerja keberlanjutan yang meliputi aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. Laporan ini dimaksudkan juga menjadi sarana bagi publik untuk melakukan penilaian atas kinerja PJB terkait aspek-aspek tersebut. [G4-19]

Dalam menyusun laporan ini, PJB selalu menjunjung tinggi prinsip Ketepatan (Accuracy), Kelengkapan (Completeness), serta Reliabilitas (Reliability). Meskipun belum melakukan audit eksternal terhadap isi dari laporan ini namun PJB telah berusaha agar ketiga prinsip tersebut diterapkan dengan baik.

Laporan ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi terkait pelaksanaan kinerja keberlanjutan PJB bagi pemegang saham, lembaga pemerintahan, akademisi, lembaga riset maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Karenanya selain dalam edisi cetak, laporan juga dapat diakses melalui situs perusahaan: <http://www.ptpjb.com>

Cakupan dan Batasan Isi Laporan [G4-18][G4-20][G4-21]

Laporan keberlanjutan ini difokuskan pada kinerja operasional PJB serta segala perkembangan serta perubahan yang terjadi selama tahun 2013. Seluruh informasi dalam laporan diperoleh dari unit usaha PJB, dengan pembatasan khusus yang dilakukan menyangkut periodisasi laporan, dengan hanya menampilkan data pembanding dari dua periode pelaporan sebelumnya.

Pada indikator tertentu PJB masih melakukan perbaikan data kuantitatif melalui penyampaian ulang materi pelaporan dimaksud. Namun secara umum tidak ada perubahan signifikan yang dilakukan dalam penyusunan laporan ini. Tidak ada perubahan signifikan selama periode pelaporan yang terkait

The 2013 Sustainability Report of PJB is the third such reports published as part of the Company's commitment to conduct sustainable business activities. PJB publishes its Sustainability Report annually. The previous reports were published in May 2012 and May 2011. [G4-28][G4-29][G4-30]

The report was produced based on the Sustainability Reporting Guidelines (SRG) version 4 (G4) as issued by the Global reporting Initiative (GRI). Measurement of quantitative data and their analysis refer to the relevant indicators as established in GRI SRG G4, along with index references.

The purpose of this report is to provide comprehensive information to all stakeholders of PJB with regard to policies, strategy, procedures, program implementation and sustainability performance in terms of economic, environment and social aspects. The report is also intended as a means by which the general public can evaluate the performance of PJB in regards the above mentioned aspects. [G4-19]

In producing this report, PJB upholds the principles of Accuracy, Completeness, and Reliability. While we have yet to engage an external audit on the contents of this report, PJB has made every effort to ensure that those three principles have been strictly observed.

The report is intended as a source of information on sustainability performance at PJB that may be of interest to shareholders, various government institutions, academicians, research institutions, and other stakeholders. As such, in addition to the printed version, the report is also accessible at the Company's web site at <http://www.ptpjb.com>.

Report Scope and Boundary [G4-18][G4-20][G4-21]

This sustainability report focuses on PJB's operational performance as well as developments and changes occurring during the reporting period of 2013. All information in this report are sourced from the various business units of PJB, with particular scope regarding the reporting period, presenting comparable data from the previous two reporting period.

In certain report indicators, PJB is aiming for improved quantitative data through a re-presentation of the related report materials. However, overall there are no significant changes in the production of this report. There is no significant changes during the reporting period in terms of accounting principles or data

prinsip akuntansi maupun metode pengukuran data dari laporan yang disajikan di tahun sebelumnya. Selain itu, tidak ada perubahan signifikan menyangkut struktur kepemilikan dan struktur organisasi selama periode pelaporan sehingga basis pelaporan tidak mengalami perubahan dan tidak mempengaruhi prinsip komparabilitas. [G4-13]

Dalam laporan ini PJB tidak menyertakan informasi yang berasal dari anak perusahaan maupun perusahaan patungan yang dibentuk PJB khususnya untuk aspek lingkungan dan sosial.

Pendekatan dan Isi Laporan

Laporan keberlanjutan ini seperti pada laporan-laporan sebelumnya, tetap memprioritaskan pelaporan kinerja berbagai program yang diimplementasikan oleh PJB yang berkaitan dengan stakeholder.

Seluruh informasi dalam laporan ini disajikan berdasarkan prinsip materialitas, yakni mengutamakan pengungkapan informasi yang dapat mempengaruhi pemangku kepentingan, maupun yang memiliki dampak penting dalam kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan.

Secara garis besar isi dari laporan ini mencakup kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan yang disyaratkan dalam indikator GRI. Laporan keberlanjutan tahun ini mencoba merepresentasikan semua indikator yang ada dalam standar GRI G4.

Pemakaian acuan ini merupakan wujud komitmen pelaksanaan kegiatan keberlanjutan perusahaan yang sejalan dengan standar internasional. Selain itu juga diharapkan pembaca dengan mudah dapat melakukan perbandingan data, baik dengan data pencapaian di tahun-tahun sebelumnya maupun dengan perusahaan lain yang menggunakan acuan yang sama.

Kontak Personal [G4-31]

Pembaca laporan keberlanjutan PJB tahun 2013 dapat menyampaikan permintaan, saran dan komentar atas laporan ini melalui Formulir Umpan Balik yang dapat ditemukan pada bagian akhir laporan ini atau dengan menghubungi:

Sekretaris Perusahaan

PT Pembangunan Jawa-Bali
Jl. Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231
Indonesia
Telepon: (62-31) 8283180
Faksimili: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com

measurement methods used that differ from those used in the previous report. In addition, there are no significant changes in the shareholding structure as well as organization structure in the reporting period, hence there are no changes on the basis of the report, which therefore remains in conformity with the principle of comparability. [G4-13]

In this report, PJB exclude information from subsidiaries and joint ventures of PJB, and especially those related to environment and social aspects.

Report Approach and Contents

As in the previous reports, this sustainability report focuses on reporting PJB's performance in a variety of programs and activities implemented by the Company and relevant to the stakeholders.

All information in this report is presented on the basis of the materiality principle, prioritizing the disclosure of information that have an impact on the stakeholders, as well as those having significant impact on the Company's economic, environment and social performance.

The overall general contents of this report include the Company's performance in economy, social and environment aspects as required by the respective GRI indicators. The 2013 Sustainability Report tries to present all standard indicators in GRI G4.

The basic reference to GRI G4 represents our commitment to conduct sustainability activities in line with international standards. In addition, readers will find it helpful to compare presented data, either with those achieved in prior years as well as with those of other companies using the same reference points.

Personal Contact [G4-31]

Readers of PJB 2013 Sustainability Report is welcome to submit any request, suggestions or comments regarding this report by using the Readers' Feedback Form available at the end of the report document, or to personally contact:

Corporate Secretary

PT Pembangunan Jawa-Bali
Jl. Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231
Indonesia
Telephone: (62-31) 8283180
Fax: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com

Pemangku Kepentingan PJB

Stakeholder of PJB

PJB percaya bahwa pemangku kepentingan ingin mendapatkan manfaat dari hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan Perusahaan. Selain itu, PJB juga menyadari bahwa tanpa dukungan dan keterlibatan mereka, visi PJB tentang keberlanjutan tidak akan tercapai.

PJB mendefinisikan Pemangku Kepentingan (Stakeholder) sebagai individu, sekelompok manusia, komunitas atau masyarakat, atau lembaga baik secara keseluruhan maupun secara parsial yang memiliki hubungan serta kepentingan terhadap Perusahaan. [G4-25]

PJB senantiasa berupaya meningkatkan kualitas komunikasi sebagai upaya mencari tahu harapan para pemangku kepentingan, sekaligus untuk mempresentasikan berbagai program yang berhubungan dengan pemangku kepentingan. PJB menjalin hubungan dengan para pemangku kepentingan melalui komunikasi yang terbuka melalui berbagai macam jalur di berbagai tingkatan, bahkan dalam kegiatan sehari-hari. Metode pembinaan hubungan dengan pemangku kepentingan dilakukan sesuai dengan kebutuhan PJB dan masing-masing pemangku kepentingan. Pola ini bertujuan untuk mendapatkan kesepahaman dalam mengidentifikasi prioritas utama kegiatan tanggung jawab sosial dan menciptakan hubungan yang baik. [G4-26]

Daftar Pemangku Kepentingan [G4-24]

Secara umum PJB memiliki tujuh kelompok pemangku kepentingan utama yang secara langsung berpengaruh pada keberlangsungan usaha perusahaan.

1. Pemegang saham
Pemegang saham adalah pihak yang memiliki saham di perusahaan. Investasi dalam bentuk saham di perusahaan menyebabkan para pemegang saham memiliki kepentingan terhadap keberlangsungan perusahaan, pencapaian kinerja dan profitabilitas perusahaan, dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik untuk bisa memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pemegang saham PJB adalah:
 - 1) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) memiliki 99,999% saham
 - 2) Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) memiliki 0,001% saham.
2. Karyawan
Karyawan adalah aset terbesar perusahaan untuk menjalankan seluruh unit kegiatan usaha. Karyawan juga merupakan pemangku kepentingan yang sanggup mempengaruhi kinerja perseroan secara langsung. Seluruh prestasi dan kinerja perusahaan dapat diraih karena dedikasi dan kerja

PJB believes that the stakeholders want to acquire the benefits of a strong and sustainable relationship with the Company. In addition, PJB also realizes that without their support and involvement, the vision of sustainability of PJB will not be achieved.

PJB defines the Stakeholders as individuals, group of people, community or society, or institution as a whole or partially that has ties as well as the interests of the Company. [G4-25]

PJB constantly strives to improve the quality of communication as an effort to learn the expectations of the stakeholders, as well as to present a variety of programs that are related to the stakeholders. PJB establishes its relationships with the stakeholders through open communication by a variety of medium at various levels, even in the day-to-day activities. The method of coaching relationships with the stakeholders is conducted in accordance with the needs of PJB and each stakeholder. This pattern aims to gain an understanding in identifying the main priorities of social responsibility activities and creating a good relationship. [G4-26]

List of Stakeholders [G4-24]

In general, PJB has seven key stakeholder groups that directly impact the company's business continuity.

1. Shareholders
Shareholders are parties that have a stake in the company. Investments in the form of shares in the company lead shareholders to have an interest in corporate sustainability, the achievement of performance and profitability of the company, and the implementation of good corporate governance in order to ensure that the company is able to achieve the established targets. PJB shareholders are:
 - 1) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) has a 99,999% share
 - 2) Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) has a 0,001% share.
2. Employee
Employee is the greatest asset the company to run all unit operations. Employees are also the stakeholders that can directly affect the company's performance. The whole achievement and performance of the company can be achieved due to the dedication and hard work of all employees. The

keras seluruh jajaran karyawan. Perusahaan akan selalu menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan kerja yang sama serta transparansi terhadap kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Jumlah karyawan PJB pada tahun 2013 adalah sebanyak 2.331 orang terdiri dari 2.092 laki-laki dan 239 perempuan.

company will always create a conducive working environment, and equal employment opportunity as well as transparency towards policies related to human resources. The number of PJB employees in 2013 PJB is 2,331 people, consisting of 2,092 males and 239 females.

3. Pelanggan

Pelanggan adalah salah satu pemangku kepentingan yang berperan sentral dalam menjamin keberlangsungan usaha melalui aktifitas pembelian atau pemanfaatan produk dan jasa yang dihasilkan oleh Perusahaan. Kebutuhan utama dari pelanggan adalah kepuasan dari kualitas pelayanan perusahaan, juga memiliki concern terhadap keberlangsungan perusahaan berikut dengan produk perusahaan. Pelanggan PJB adalah:

- 1) PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali untuk produk energi listrik yang dihasilkan oleh pembangkit listrik PJB yang disalurkan melalui sistem transmisi milik pelanggan
- 2) PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan Jawa Bali untuk jasa O&M yang dilakukan PJB pada lima pembangkit listrik milik pelanggan.

3. Customer

The customer is one of the stakeholder which has a central role in ensuring the sustainability of business activities through the activity of purchase or utilization of products and services provided by the Company. The main needs of customers is the satisfaction of the company's service quality, also has a concern on the sustainability of the company along with the company's products. The customers of PJB are:

- 1) PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali for electrical energy products generated by PJB power plants that are channeled through customer-owned transmission system
- 2) PT PLN (Persero) Java-Bali Power Unit for O&M services performed PJB on five customers' power plants.

4. Pemasok

Pemasok adalah mitra yang mendukung kinerja perusahaan baik melalui barang-barang ataupun keahlian jasa yang ditawarkan kepada Perusahaan. Karenanya pemasok akan selalu menekankan pada pentingnya mekanisme pengadaan barang dan jasa yang baik dan transparansi penyeleksian pengadaan barang dan jasa yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Barang dan jasa yang diperlukan PJB dari pemasok PJB terdiri dari: (1) energi primer yaitu bahan bakar minyak, gas dan batubara, (2) material spare part dan consumable material, (3) material alat kerja dan alat tulis kantor, (4) jasa konsultasi bidang manajemen, keuangan, hukum, SDM, bisnis, engineering, (5) jasa konstruksi, pembangunan dan perbaikan, (6) jasa tenaga kerja outsourcing.

4. Supplier

Suppliers are partners that support the company's performance through goods or expertise services offered to the Company. Therefore suppliers will always emphasize on the importance of procurement of goods and services mechanisms and transparency of selecting the procurement of goods and services that implements good corporate governance. Goods and services required by PJB from the suppliers of PJB consists of: (1) primary energy, namely fuel oil, natural gas and coal, (2) spare part materials and consumable materials, (3) working tools materials and office stationery, (4) consulting services in the field of management, finance, legal, HR, business, engineering, (5) construction, development and repair services, (6) outsourcing labor services.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan pemangku kepentingan bagi perusahaan karena pemerintah mempunyai kepentingan atas aktivitas perusahaan dan keberadaan perusahaan sebagai salah satu elemen sistem sosial dalam sebuah negara. Terdapatnya birokrasi yang mengatur jalannya perusahaan dalam sebuah negara yang harus ditaati oleh perusahaan melalui kepatuhan terhadap peraturan pemerintah menjadikan terciptanya sebuah hubungan antara perusahaan dengan pemerintah.

5. Government

The government is a stakeholder of the company because the government has an interest in the activities of the company and the company's presence as one element in the country's social system. The presence of bureaucracy which regulates the running of a company in a state which must be adhered to by the company through compliance with government regulations creates a relationship between the company and the government.

Yang termasuk dalam Pemerintah adalah Pemerintah Pusat, Dewan Perwakilan Rakyat, Kementerian, Lembaga Negara lainnya, Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten, Kecamatan dan Kelurahan/desa.

Included in the Government is the Central Government, House of Representatives, Ministries, other State Agencies, Local Government, Regency Government, District Government and Sub-district/villages.

6. Masyarakat

Masyarakat di sekitar kegiatan operasional perusahaan adalah salah satu pemangku kepentingan utama. Masyarakat memiliki keterkaitan terhadap perusahaan yang diantaranya selalu mengharapkan partisipasi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. Besar harapan mereka untuk tumbuh dan berkembang selaras dengan kemajuan perusahaan, dimana antara perusahaan dan masyarakat harus hidup berdampingan dan saling memberikan manfaat bersama.

6. Public

Communities surrounding the operational areas of the company is one of the main stakeholders. People has a connection to the company of which always expects the company's participation in supporting the people's well-being and empowerment. They have high hopes to grow and develop in line with the progress of the company, where the company and the community must coexist and provide mutual benefits to each other.

7. Media Massa

Media massa selalu menjadi referensi utama masyarakat dalam mencari informasi baik melalui surat kabar, radio dan televisi. Karenanya Perusahaan harus membangun hubungan baik dengan media massa dimana perusahaan juga harus membangun transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja perusahaan serta hubungan sebagai check and balance partner.

7. Mass Media

Mass media has always been the public's main reference in finding information through both newspapers, radio and television. Therefore the Company must develop good relations with the mass media in which the company must also develop transparency, openness as well as access to information on aspects of corporate performance as well as a check and balance partner relation.

Mengelola Hubungan dengan Pemangku Kepentingan [G4-26]

Untuk menjalin komunikasi yang efektif dan mengelola keterlibatan masing-masing kelompok stakeholder, PJB mengedepankan pendekatan spesifik sesuai dengan karakter masing-masing stakeholder, ketersediaan waktu dan sesuai dengan perkiraan harapan dari masing-masing kelompok stakeholder. PJB melakukan pelibatan dengan para pemangku kepentingan seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Managing Relationships with the Stakeholders [G4-26]

To establish effective communication and managing the involvement of each stakeholder group, PJB emphasizes on specific approaches in accordance with the characters of each stakeholder, the availability of time and in accordance with the estimated expectations of each stakeholder group. PJB conducts engagement with stakeholders as illustrated in the table below.

Pemangku Kepentingan Stakeholder	Ekspektasi Expectation [G4-27]	Pelibatan Involvement
Pemegang Saham Shareholders	✓ Peningkatan kinerja Perusahaan ✓ Dukungan pada kepentingan Pemegang saham ✓ Company performance improvement ✓ Supporting the interest of the Shareholders	✓ RUPS ✓ Rapat Kerja ✓ Laporan-laporan ✓ GMS ✓ Work Meeting ✓ Reports
Karyawan Employee	✓ Terjaminnya kesejahteraan pekeja beserta keluarganya ✓ Suasana kerja yang kondusif, sehat dan aman ✓ Jenjang karier dan penilaian kinerja yang jelas, setara dan tidak ada praktek diskriminasi ✓ Ensuring the welfare of the employees and their families ✓ Conducive, healthy, and safe working atmospher ✓ Career path and a clear and equal performance assessment, and no discrimination practices	✓ Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama ✓ Pendidikan dan pelatihan ✓ Forum tatap muka ✓ Lomba inovasi dan knowledge sharing ✓ Survei kepuasan karyawan ✓ Media internal (intranet, email) ✓ Workers Union and Collective Labor Agreement ✓ Education and training ✓ Face to face forums ✓ Innovation competition and knowledge sharing ✓ Employee satisfaction survey ✓ Internal media (intranet, email)
Pelanggan Customer	✓ Kontinuitas dan keandalan pasokan energi listrik ✓ Harga jual yang bersaing dan efisien ✓ Continuity and reliability of electrical energy supply ✓ Competitive and efficient price	✓ Survei kepuasan pelanggan ✓ Rapat koordinasi ✓ Komunikasi melalui media yang tersedia (telepon dan tertulis) ✓ Customer satisfactory survey ✓ Coordination meetings ✓ Communication through the available media (phone and written)
Pemasok Supplier	✓ Proses pengadaan yang fair dan transparan ✓ Pembayaran tepat waktu ✓ Proses evaluasi yang obyektif ✓ Hubungan yang harmonis ✓ Fair and transparent procurement process ✓ On time payment ✓ Objective evaluation process ✓ Harmonious relationship	✓ Kontrak dan perjanjian ✓ Supplier gathering ✓ Penilaian kinerja vendor ✓ Kuisioner dan survei ✓ Contract and agreement ✓ Supplier gathering ✓ Vendor performance assessment ✓ Questionnaires and surveys
Pemerintah Government	✓ Kepatuhan terhadap peraturan ✓ Kesehatan perusahaan ✓ Kontribusi ekonomi pada pemerintah (pajak, pengurangan subsidi) ✓ Compliance to the regulations ✓ Company soundness ✓ Economical contribution for the government (taxes, subsidy reduction)	✓ Forum tatap muka ✓ Rapat dengar pendapat ✓ Laporan-laporan ✓ Face to face forum ✓ Hearings ✓ Reports
Masyarakat Public	✓ Dapat tumbuh dan berkembang selaras dengan tumbuh dan berkembangnya perusahaan ✓ Hubungan yang harmonis tanpa ada konflik ✓ Dampak negatif terhadap lingkungan yang minimal ✓ To be able to grow and develop in line with the growth and development of the company ✓ Harmonious relationship with no conflict ✓ Minimal negative impact to the environment	✓ Kegiatan Corporate Social Responsibility ✓ Program kemitraan ✓ Pelatihan masyarakat ✓ Forum tatap muka ✓ Corporate Social Responsibility activities ✓ Partnership program ✓ Community training ✓ Face to face forum
Media massa Mass media	✓ Hubungan yang harmonis ✓ Memperoleh akses informasi yang luas ✓ Harmonious relationship ✓ Obtaining access to vast information	✓ Konferensi pers ✓ Media gathering ✓ Press conference ✓ Media gathering

Ikhtisar Kinerja Pembangunan Keberlanjutan

Sustainable Development Performance Highlight



PJB dalam menjalankan bisnisnya berkomitmen untuk menjaga keberlangsungan dan keseimbangan antara kegiatan ekonomi, sosial dan lingkungan dengan berpedoman pada Kebijakan Sistem Manajemen Perusahaan, yang di dalamnya termuat kebijakan sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, pengawasan dan pengendalian, manajemen risiko, pengadaan, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), standar etika, dan kegiatan operasional (termasuk pengelolaan lingkungan).

In the conduct of business, PJB is committed to maintain sustainability and balance of economic, social and environment activities under the overall guidance of the Company's management system policies, which include policies on human capital, finance and accounting, supervision and control, risk management, corporate social responsibility (CSR), business ethics, and operational activities (including environment management).

• Tata Kelola

- PJB meraih Platinum Achievement Award (the highest score achievement), Gold Achievement Award (performance excellence score growth achievement), dan Emerging Industri Leader (skor 600) untuk manajemen kinerja ekselen Malcolm Baldrige Criteria.
- Perolehan sertifikat Manajemen Aset PAS 55 bertambah, sebelumnya untuk Kantor Pusat dan UP Gresik menjadi Kantor Pusat dan seluruh Unit Pembangkit
- Pecapaian nilai GCG: Sangat Baik dengan nilai 92,70% berdasarkan SK-16/S.MBU/2012 dan masuk kategori Trusted Company dengan nilai 82,13 berdasarkan CGPI (Corporate Governance Perception Index).
- Pencapaian Tingkat kesehatan Perusahaan: nilai "AAA" kategori "Sehat" skor 97,95

• Governance

- PJB is recognized by the Platinum Achievement Award (the highest score achievement), Gold Achievement Award (performance excellence score growth achievement), and Emerging Industry Leader (score 600) in terms of Malcolm Baldrige Criteria for excellent performance management.
- Additional Assets Management PAS 55 certification obtained previously for the Head Office and Generating Unit (UP) Gresik to include presently the Head Office and all Generating Units
- GCG Score Achievement: Excellent with a score of 92.70% based on SK-16/S.MBU/2012 and included in the category of Trusted Company with a score of 82.13 based on CGPI (Corporate Governance Perception Index).
- Corporate Health Level: "AAA" level in the category of "Healthy" with a score of 97.95

- **Kinerja Lingkungan**

- Emisi udara, ambient, kebisingan, limbah cair, kualitas air laut di seluruh unit pembangkitan thermal, dan beberapa parameter kualitas air waduk PLTA milik PJB secara keseluruhan masih memenuhi baku mutu lingkungan yang ditetapkan Pemerintah.
- Semua pembangkit thermal PJB memperoleh kriteria PROPER Biru.
- PJB mendapatkan Bendera Emas SMK3 dan penghargaan zero accident untuk seluruh unit dan Kantor Pusat.
- Seluruh Unit PJB telah menerapkan manajemen housekeeping melalui program 5S, dan memperoleh penghargaan lomba 5S antar instansi tingkat Propinsi Jawa Timur
- Program Green and Clean Power Plant: telah menanamkan pohon sejumlah 92.764 batang dengan tujuan untuk menyerap karbondioksida yang termasuk emisi gas rumah kaca serta untuk pemulihan lahan.
- PJB UP Gresik memperoleh penghargaan Energi: kategori PRATAMA untuk efisiensi energi 883,9 Ton BBM setara Rp 6,35 Triliun per tahun
- PJB telah menyelesaikan penyusunan dokumen lingkungan AMDAL, Andal, RKL dan RPL, UKL-UPL untuk proyek-proyek baru yang dilakukan Perusahaan yaitu CNG Plant Muara Tawar, CNG Plant Gresik dan PLTGB Bawean.

- **Kinerja Sosial**

- PJB merealisasikan program Corporate Social Responsibility (CSR) yang terdiri dari 23 program pendidikan, 24 program kesehatan, 20 program pemberdayaan ekonomi sosial kemasyarakatan dan 26 program lingkungan.
- Realisasi biaya CSR tahun 2013 sebesar Rp. 11,72 miliar atau 100,55% dari target RKAP sebesar Rp. 11,66 miliar. Antara lain untuk penyelenggaraan Akademi Komunitas Pembangkit yang telah berhasil meluluskan 65 siswa ijazah D1 pada 19 Nopember 2013. Akademi Komunitas ini Diresmikan Mendikbud Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA merupakan Akademi Komunitas pertama di Indonesia yang didirikan dunia usaha.

- **Environment Performance**

- Air pollution, ambient, noise, liquid waste, and seawater quality at all thermal power plants, as well as water quality parameters in hydro power plant reservoirs belonging to PJB are overall within the required environment threshold criteria as regulated by the Government.
- All of PJB's thermal power plants have achieved the Blue rank in PROPER.
- PJB was awarded the Gold Flag for SMK3 and a zero accident citation for all business units and the Head Office.
- All business units of PJB have implemented the housekeeping management through the 5S program, and PJB won an award in the 5S Competition for institutions in East Java Province
- Green and Clean Power Plant program: achieved the planting of 92,764 trees for the purpose of carbon dioxide (greenhouse gas) absorption and land rehabilitation.
- PJB UP Gresik received the Energy award in the PRATAMA category for successful energy efficiency of 883.9 tons of oil fuel or equivalent savings of Rp 6.35 trillion a year.
- PJB has completed the required environment documents of AMDAL, Andal, RKL and RPL, and UKL-UPL in regards a number of new projects, namely the CNG Plant Muara Tawar, CNG Plant Gresik and PLTGB Bawean.

- **Social Performance**

- PJB conducted Corporate Social Responsibility (CSR) activities comprising of 23 education programs, 24 healthcare programs, 20 economic and social empowerment programs, and 26 environment program.
- Actual spent for CSR programs in 2013 of Rp. 11.72 billion, or 100.55% of the target set in the Corporate Workplan and Budget (RKAP) of Rp 11.66 billion. The funds were used among other things for the Power Plant Community Academy that has graduated 65 students with a Diploma 1 on November 19, 2013. The Community Academy, officially launched by Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA, the Minister of Education and Culture, is the first Community Academy to be established by the business sector in Indonesia.

c. PJB memperoleh Anugerah Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat Award (GKPM Award) untuk 3 kategori: program bina keluarga balita sehat, Program pendidikan kesehatan reproduksi dan Tingkat lapangan.

d. Ketenagakerjaan

- Selama tahun 2013, melakukan rekrutmen calon karyawan melalui program On The Job Training (OJT) sejumlah 215 orang yang terdiri dari 180 laki-laki dan 35 perempuan. Lebih banyaknya karyawan laki-laki bukan karena praktik diskriminasi, namun jenis kegiatan bisnis Perusahaan di sektor pembangkitan tenaga listrik lebih banyak diminati oleh laki-laki dibandingkan perempuan.
- Dalam tahun 2013 realisasi biaya pendidikan dan pelatihan pegawai yang dikeluarkan Perusahaan sebesar Rp 38,27 miliar, turun dibandingkan dengan tahun 2012 sebesar Rp 43,51 miliar. Bila dihitung biaya pelatihan per pegawai tahun 2013 adalah Rp 16,47 juta, turun dibandingkan tahun 2011 yang mencapai Rp 18,75 juta.
- Jumlah peserta pelatihan untuk pegawai yang diselenggarakan tahun 2013 mencapai 6.935 orang naik bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2012 yang mencapai 5.037 orang peserta.
- SDM PJB memperoleh Sertifikat bertaraf internasional dari MHI Jepang untuk 11 ahli Maintenance Reliability dan 15 ahli Overhaul Steam/Gas Turbin.
- PJB mengembangkan kompetensi baru operator CNG di AKAMIGAS sebanyak 16 orang untuk mendukung pembangunan CNG Plant.

• **Kinerja Ekonomi**

- a. PJB berkontribusi pada efisiensi di sektor ketenagalistrikan melalui energy mix yang lebih baik dengan optimasi penyerapan gas dan hidro yang berhasil menekan HPP dari Rp824/kWh di tahun 2012 menjadi Rp 822/kWh.
- b. Laba bersih sebesar Rp 969Milyar meningkat 7% dari tahun 2012, dipicu kenaikan penjualan listrik 6% dan pendapatan komersial lainnya (JOM, EPC, Stockist, dan IMAP) 112%.
- c. Nilai Ekonomi yang Ditahan dan Didistribusikan Rp 23.307 miliar

c. PJB won awards in Anugerah Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat Award (GKPM Award) in 3 categories: the healthy toddler family program, the reproduction health education, and the field program.

d. Labor issues:

- In 2013, PJB conducted recruitment of new employees through the On The Job Training (OJT) program for 215 personnel, comprising 180 male employees and 35 female employees. The preponderance of male employees is not due to any discriminatory policy, but rather reflects the nature of the Company's business in electricity generation that appeals more to male candidates and less for female candidates.
- In 2013, the Company spent a total of Rp 38.27 billion for employee education and training expenses, which represented a decline from expenses in 2012 of Rp 43.51 billion. Training expenses per employee in 2013 amounted to Rp 16.47 million, a decline compared to 2012 of Rp 18.75 million.
- The number of employees participating in training programs in 2013 was 6,935 personnel, up from 5,037 personnel in 2012.
- International standard certifications from MHI Japan were given for 11 personnel in Maintenance Reliability and for 15 personnel in Steam/Gas Turbine Overhaul.
- PJB has acquired new competences in CNG operators at AKAMIGAS for 16 personnel in support of the newly constructed CNG Plant.

• **Economic Performance**

- a. PJB contributed to efficiencies in the electricity sector through a better energy mix with optimum utilization of gas fueled and hydro power plants, which resulted in the reduction of cost of production from Rp 824/kWh in 2012 to Rp 822/kWh in 2013.
- b. Net profit of Rp 969 billion represented an increase of 7% from 2012, driven by the 6% increase in electricity sales and a 112% increase in other commercial revenues (JOM, EPC, Stockist, and IMAP).
- c. Economic value retained and distributed amounted to Rp 23,307 billion.

(Rp miliar)

(Rp billion)

	2011	2012	2013	
Perolehan Nilai Ekonomi				Achievement of Economic Value
Pendapatan				Revenue
Hasil pendapatan usaha	25.037,59	22.824,91	24.708,95	Result of Business Revenue
- Penjualan tenaga listrik	24.473,15	22.307,04	23.613,91	Sale of electricity
- Pendapatan usaha lainnya	564,44	517,87	1.095,04	Other operating revenues
Bagian laba bersih entitas asosiasi	88,45	205,68	176,214	Equity in net income of associates
Penghasilan bunga, Keuntungan selisih kurs dan Lain-lain	110,11	18,17	106,81	Interest income, Gain on foreign exchange, and Others
Jumlah perolehan nilai ekonomi	25.236,15	23.048,76	24.991,97	Total of Economic Value Achievement
Pendistribusian Nilai Ekonomi				Distribution of Economic Value
Beban usaha	21.529,24	19.412,63	21.061,97	Operating Expenses
Beban kepegawaian	772,92	915,50	927,26	Personnel expenses
Pembayaran kepada penyandang dana				Payment for the Funders
- Pemegang saham (Dividen)	935,63	1.026,61	812,373	Stockholders (Dividen)
Pengeluaran untuk Pemerintah (Pajak, royalti, dll)	359,49	502,82	494,07	Expenditures for Government (Taxes, Royalties, others)
Pengeluaran untuk masyarakat	8,53	10,54	11,44	Expenditures for Community Development
Jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan	23.605,81	21.868,10	23.307,11	Total of Economic Value distributed

d. Tanggung Jawab Produk

Dari survei kepuasan pelanggan menggunakan metode Customer Satisfaction Index (CSI) dihasilkan nilai Indeks Kepuasan Pelanggan PJB tahun 2013 rata-rata sebesar 81,11%.

d. Product Responsibility

A customer satisfaction survey that measures the Customer Satisfaction Index (CSI) resulted in average CSI of 81.11% in 2013 for PJB.



Penghargaan dan Sertifikasi 2013

Awards and Certification 2013



Platinum Achievement Award, Gold Achievement Award dan Emerging Industri Leader Malcolme Baldrige Criteria
Platinum Achievement Award, Gold Achievement Award and Emerging Industry Leader predicate based on Malcolme Baldrige Criteria



Sertifikat Manajemen Aset PAS 55 untuk Kantor Pusat seluruh Unit Pembangkit
PAS 55 Asset Management Certificate for head office of entire Power Plant Units



Anugerah Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat Award (GKPM Award) untuk 3 kategori
Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat Award (GKPM Award) for 3 categories



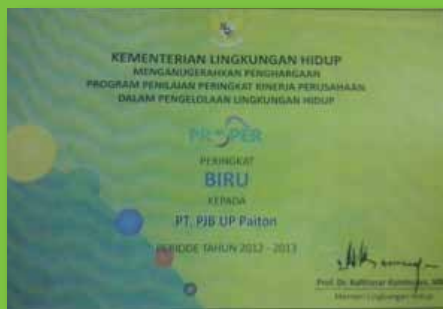
Penghargaan dalam program CSR untuk pengelolaan persampahan di wilayah Gresik dari Pemkab Gresik
CSR awards for waste management in the region of Gresik from the Regencial Government of Gresik



Kategori Trusted Company berdasarkan CGPI
(Corporate Governance Perception Index)
The Category of Trusted Company by CGPI (Corporate Governance Perception Index)



Penghargaan Energi kategori PRATAMA untuk PJB UP Gresik
Energy Award for the category of PRATAMA for PJB UP Gresik



Kriteria PROPER Biru untuk semua pembangkit thermal PJB
Blue PROPER Criteria for all PJB thermal plants



Penghargaan Lomba 5S antar instansi tingkat Propinsi Jawa Timur
Award from 5S Competition among agencies in the Provincial Level of East Java

Kegiatan Penting 2013

Activity Highlight 2013



6

Sosialisasi PROPER Lingkungan Hidup
Sosialisasi PROPER Lingkungan Hidup



29

Lomba Karya Inovasi
Lomba Karya Inovasi



24

Supplier Gathering
Supplier Gathering



16

Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa AK PJB 2013
Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa AK PJB 2013



16

Penyelenggaraan Surabaya Eco School
Penyelenggaraan Surabaya Eco School



17

Pemberdayaan Wilayah Binaan PJB
Pemberdayaan Wilayah Binaan PJB



28

Pemberian bantuan bencana alam di Pulau Ende
Pemberian bantuan bencana alam di Pulau Ende



16-17

Workshop ISO 26000
Workshop ISO 26000



1

Apresiasi Guru 2013
Apresiasi Guru 2013



26

Seminar Nasional "Guru Science Matematika dan Komputer
Seminar Nasional "Guru Science Matematika dan Komputer



29

Funbike HUT PJB
Funbike HUT PJB



2

PJB memperoleh GKPM Award 2013
PJB memperoleh GKPM Award 2013



2

Launching TP PLTU Simulator
Launching TP PLTU Simulator



31 Okt - 1 Nov

Surabaya Young Scientific Competition
Surabaya Young Scientific Competition



19

Wisuda Akademi Komunitas PJB
Wisuda Akademi Komunitas PJB



5

Pemberdayaan Mucikari dan eks PSK Surabaya
Pemberdayaan Mucikari dan eks PSK Surabaya

SAMBUTAN DEWAN KOMISARIS [G4-1]

Board of Commissioners' Message [G4-1]



Bagiyono Riawan

Komisaris Utama
President Commissioner

Sebagai entitas bisnis modern yang tidak dapat terlepas dari kecenderungan global, dan khususnya sebagai perusahaan di bidang pembangkitan tenaga listrik di Indonesia, perspektif keberlanjutan memberikan tantangan tersendiri bagi PJB dalam upayanya meningkatkan kinerja aspek ekonomi, lingkungan dan sosial.

As a modern business entity keeping to the mainstream of global trends, and especially as a power generating company in Indonesia, various sustainability issues present their own challenges for PJB related to its efforts in improving its economic, environment and social performances.



Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Dewan Komisaris menyambut baik Laporan Keberlanjutan 2013 ini, yang merupakan laporan keberlanjutan ke tiga yang diterbitkan oleh PJB sejak tahun 2011. Kami mengapresiasi penyusunan dan penerbitan laporan keberlanjutan oleh PJB sebagai bagian dari upaya dan perjalanannya untuk menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia.

Isu keberlanjutan memiliki implikasi strategis dalam eksistensi PJB seperti layaknya entitas bisnis modern pada umumnya yang tidak dapat terlepas dari kecenderungan global, dan khususnya sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik di Indonesia. Perspektif keberlanjutan dengan demikian memberikan tantangan tersendiri

Board of Commissioners' Message

The Board of Commissioners is pleased with the 2013 Sustainability Report of PJB, the third such report that PJB has published since 2011. We appreciate the production and publication of sustainability reports by PJB as part of its efforts and stages in its journey towards becoming a leading power generating company in Indonesia with world class standards.

Sustainability issues have strategic implications for PJB, as is common for any modern business entity following the mainstream of global trends today, and especially related to its business as a power generating company in Indonesia. A variety of sustainability issues provide their own challenges for PJB as it strives to improve its performance in aspects of economic,

SAMBUTAN DEWAN KOMISARIS

Board of Commissioners' Message

bagi PJB dalam upayanya meningkatkan kinerja pada aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. Dalam menjalankan fungsinya mengawasi pelaksanaan tugas-tugas Direksi sepanjang tahun 2013, Dewan Komisaris mengamati bahwa secara keseluruhan, Direksi dengan dukungan kerja sama solid dari seluruh jajaran karyawan PJB telah berhasil mengelola dengan baik berbagai tantangan tersebut.

Keberhasilan ini nampak antara lain pada peningkatan produksi dan penjualan energi listrik yang tercatat sebesar berturut-turut 28.545 GWh dan 27.437 GWh pada tahun 2013, dibandingkan 26.718 GWh dan 25.654 GWh masing-masing di tahun sebelumnya. Peningkatan produksi energi listrik tersebut disebabkan oleh membaiknya pengelolaan gangguan atau outage di seluruh fasilitas pembangkit PJB, sebagaimana tercermin pada pencapaian tingkat Equivalent Availability Factor (EAF), efisiensi termal, Scheduled Outage Factor (SOF) dan Sudden Outage Frequency (SdOF), dibandingkan tahun 2012. Ini merupakan suatu prestasi tersendiri mengingat usia pemakaian rata-rata pembangkit PJB yang telah mencapai lebih dari 23 tahun.

Kenaikan volume produksi energi listrik juga disertai tetap terjaganya kinerja di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dengan tercapainya nihil kecelakaan kerja di Kantor Pusat dan seluruh lokasi unit PJB pada tahun 2013, sehingga memperoleh penghargaan Zero Accident dan sertifikat SMK3 Bendera Emas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengulang prestasi yang sama yang dicapai pada tahun 2012.

Seiring meningkatnya volume penjualan energi listrik, pendapatan usaha dan laba bersih tercatat tumbuh 8,25% dan 7,34% masing-masing di tahun 2013, dibandingkan perolehan tahun sebelumnya. Nilai

environment and social contributions. In discharging its function to supervise the implementation of duties of the Board of Directors throughout 2013, the Board of Commissioners has observed that, overall, the Board of Directors with the solid support of all employees of PJB have been successful in managing the various aspects of sustainability challenges of PJB.

These successes are evident, among other things, in the increases recorded in the production and sales of electricity, of 28,545 GWh and 27,437 GWh, respectively, in 2013, as compared with 26,718 GWh and 25,654 GWh, respectively, in the previous year. The increase in electricity production is attributable to overall improvement of outage management in all of our production facilities, as reflected in improved levels of Equivalent Availability Factor (EAF), thermal efficiency, Scheduled Outage Factor (SOF) and Sudden Outage Frequency (SdOF), compared to those achieved in 2012. This is quite a remarkable achievement in view of the average age of PJB's power generating installations which are over 23 years.

The increase in electricity production volume is achieved without compromising aspects of Occupational Health & Safety (OHS), with zero accident rate recorded in 2013 at our Head Office premises and all our business unit locations. This was a repeat achievement of that achieved in 2012, and PJB was accordingly awarded with Zero Accident and Gold Flag OHS Management System (SMK3) certification issued by the Ministry of Labor and Transmigration.

With the increase in electricity sales volume, our operating profit and net income also grew by 8.25% and 7.34%, respectively, in 2013, from those achieved in the previous year. Distributed economic value to

ekonomi yang didistribusikan kepada Pemerintah, karyawan, pemasok dan masyarakat meningkat 6,58% menjadi sebesar Rp 23.307 miliar pada tahun 2013, termasuk kontribusi pembayaran pajak sebesar Rp 494,1 miliar.

PJB juga terus memperlihatkan kinerja yang baik di bidang pengelolaan dampak lingkungan. Dari hasil penilaian PROPER oleh Kementerian Lingkungan Hidup terhadap pembangkitan thermal PJB, semuanya mendapatkan peringkat Biru atau telah mentaati seluruh peraturan perundangan terkait dengan pengelolaan lingkungan hidup yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 2013, pemakaian Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk operasional pembangkit dapat ditekan secara signifikan dibandingkan pada tahun sebelumnya, sehingga berkontribusi mendukung kebijakan Pemerintah dan perusahaan induk, PT PLN (Persero), dalam mengurangi pemakaian BBM. Tingkat emisi gas buang pada pembangkit termal juga masih di bawah baku mutu yang ditetapkan. Sementara pada aspek kinerja sosial, PJB juga terus berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program di bidang pendidikan, kesehatan, pemberdayaan ekonomi dan sosial maupun pelestarian lingkungan hidup. Nilai ekonomi yang dikembalikan kepada masyarakat melalui program-program tersebut mencapai sebesar Rp 11,4 miliar pada tahun 2013, naik dari Rp 10,5 miliar tahun sebelumnya.

Ke depan, PJB akan menghadapi tantangan yang semakin berat. Menjaga kualitas dan kehandalan pasokan tenaga listrik dari peralatan pembangkit yang semakin tua dalam usia dan teknologi, memastikan terselenggaranya kaderisasi Sumber Daya Manusia secara efektif, serta terus meningkatkan peran PJB dalam pelestarian sumber daya alam dan lingkungan maupun pemberdayaan komunitas di sekitar lokasi operasional PJB, adalah beberapa di antaranya.

the Government, employees, suppliers and society increased by 6.58% to reach Rp 23,307 billion in 2013. This includes the payment of taxes amounting to Rp 494.1 billion.

PJB also continued to perform well in terms of managing its environment impacts. In the evaluation for the PROPER program of the Ministry of Environment, all of PJB's thermal power generating installations were ranked in the Blue category, which meant that they are in compliance with all prevailing rules and regulations issued by the Government in regard environmental management. In 2013, PJB was successful in significantly reducing the use of oil fuel in the operations of its power generators as compared to the previous year. We have thus acted in support of policies by the Government as well as our parent company, PT PLN (Persero), regarding the reduction of oil fuel consumption. Emission levels at our thermal power plants were successfully kept below the established quality thresholds. PJB also continued to contribute towards improved welfare of communities through the implementation of programs in education, healthcare, economic and social empowerment, and environment preservation. Distributed economic value for the benefit of communities through those programs amounted to Rp 11.4 billion in 2013, up from Rp 10.5 billion in the previous year.

Going forward, PJB will face increasing tougher challenges. Among these challenges are the issue of maintaining reliable supply of electricity from power plants that are becoming old in age as well as technology, of ensuring an effective leadership succession among our human capital pool, and of increasing the role that PJB could play in support of the preservation of natural resources and the environment as well as the empowerment of communities around our operational locations.

SAMBUTAN DEWAN KOMISARIS

Board of Commissioners' Message

Namun, dengan melihat prestasi dan pencapaian PJB di tahun 2013, Dewan Komisaris menaruh keyakinan penuh atas kemampuan Direksi dan karyawan PJB untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut.

Menutup sambutan singkat ini, Dewan Komisaris ingin mengucapkan selamat kepada Direksi dan seluruh jajaran karyawan PJB atas berbagai prestasi dan pencapaian yang diperoleh pada tahun 2013. Kepada seluruh pemangku kepentingan, kami mengucapkan terima kasih atas kerja sama, dukungan dan kepercayaan yang terus diberikan kepada PJB sampai saat ini, yang kami harapkan akan terus berlanjut demi meraih manfaat bersama yang lebih besar di tahun-tahun mendatang.

However, looking at the achievements of PJB in 2013, the Board of Commissioners remains confident of the ability of the Board of Directors and employees of PJB in the face of challenges.

In closing, the Board of Commissioners would like to offer congratulation to the Board of Directors and all employees of PJB for their excellent achievements in 2013. To all our esteemed stakeholders, we sincerely thank you for your cooperation, support and trust that PJB has received, and hopefully will continue to receive, so that PJB could generate and share with you greater benefits in the years to come.

Surabaya, Juni 2014

Surabaya, June 2014

Atas nama Dewan Komisaris

On behalf of the Board of Commissioners'



Bagiyo Riawan

Komisaris Utama

President Commissioner



Rachmat Harijanto
Komisaris
Commissioner

Agoes Triboesono
Komisaris
Commissioner

Bagiyo Riawan
Komisaris Utama
President Commissioner

Didin Wahyudin
Komisaris
Commissioner

Boy Wahyu Pamudji
Komisaris
Commissioner

SAMBUTAN DIREKSI [G4-1]

Board of Director' Message [G4-1]



Amir Rosidin

Direktur Utama
President Director

Upaya mengelola tantangan keberlanjutan akan sekaligus menciptakan peluang untuk mempertahankan kelangsungan eksistensi PJB dan meningkatkan pertumbuhan bisnis ke depan, sehingga dapat lebih berkontribusi pada kemajuan pembangunan berkelanjutan bangsa dan negara Indonesia.

In managing the challenge of sustainability, PJB at the same time will be able to create opportunities to ensure its continuing existence as well as increased business growth going ahead, and thus to contribute more to the progress of sustainability development for the benefit of the people and nation of Indonesia.

Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Direksi berbesar hati dapat menyampaikan Laporan Keberlanjutan 2013 PJB ini, sebagai sarana untuk menyajikan informasi yang berimbang mengenai kinerja PJB sepanjang tahun 2013 dalam upayanya meningkatkan kontribusi ekonomi, sosial dan lingkungan demi keberlanjutan Perseroan serta manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam jangka panjang.

Pendekatan strategis bagi keberlanjutan PJB tercermin pada visi Perseroan untuk 'menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia'. Visi tersebut menuntun PJB untuk terus menumbuh-kembangkan bisnis dan kapabilitasnya di bidang pembangkitan tenaga listrik; untuk mengadopsi standar-standar kelas dunia dalam segala aspek mulai dari operasional pembangkit

Esteemed Stakeholders,

The Board of Directors is pleased to present the 2013 Sustainability Report of PJB, which is intended to provide a balanced information on the performance of PJB throughout 2013 as we strive to improve our economic, social and environmental contributions to sustain our Company and also provide tangible benefits that are of value to stakeholders in the long term.

Our strategic approach to sustainability is best reflected in the vision of PJB to 'become a leading power generation company in Indonesia with world class standards'. This vision guides us to strive always to improve and grow our business and capabilities in electricity generation; to adopt the practice of world class standards in all areas, from power plant operations and corporate governance implementation

SAMBUTAN DIREKSI

Board of Director' Message

dan tata kelola perusahaan sampai pada pelestarian lingkungan dan kontribusi sosial; serta untuk menjadi perusahaan Indonesia dalam melebarkan sayap bisnis ke kawasan regional dan bahkan global.

Sebagai perusahaan pembangkit tenaga listrik, PJB memiliki dampak ekonomi yang signifikan terkait dengan perannya dalam memasok tenaga listrik yang sangat dibutuhkan dalam aktivitas industri maupun kehidupan masyarakat sehari-hari di Indonesia, khususnya di sistem kelistrikan Jawa-Bali yang merupakan 75% pasar listrik nasional. Di sistem ini, PJB mengoperasikan aset-aset pembangkit baik milik sendiri maupun sebagai operator, dengan pangsa pasar 17,5% pada tahun 2013.

Keberadaan aset-aset pembangkit PJB dengan rata-rata usia sudah di atas 23 tahun menjadi salah satu tantangan terbesar PJB, yaitu potensi menurunnya kehandalan maupun efisiensi operasional pembangkit. Di lain pihak, PJB dituntut untuk dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan pangsa pasarnya di tengah terus meningkatnya permintaan akan tenaga listrik dari tahun ke tahun.

Menghadapi kondisi tersebut PJB menjalankan strategi operational excellence antara lain melalui peningkatan tata kelola pembangkitan, serta pengembangan kapabilitas reverse engineering dan re-engineering sebagai solusi pemeliharaan pembangkit yang berusia tua. Upaya-upaya tersebut telah memperlihatkan hasil yang menggembirakan di tahun 2013, terbukti dari tercapainya peningkatan secara keseluruhan pada berbagai indikator kinerja pembangkit. Pada gilirannya, operational excellence telah memungkinkan PJB untuk membukukan pertumbuhan volume produksi dan penjualan tenaga listrik maupun peningkatan profitabilitas.

Nilai tambah lain dari penguasaan kapabilitas reverse engineering dan re-engineering pembangkit di PJB adalah peningkatan pemakaian komponen dan produk lokal bagi suku cadang maupun peralatan pembangkit. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif pada pertumbuhan industri pemasok domestik termasuk penciptaan lapangan kerja di industri tersebut.

to environment preservation and social contributions; and to be an Indonesian company with business activities in the regional and even global scope.

As a company that provides electricity generation, PJB has a significant economic impact, related to its role as a provider of electricity which is vitally needed for the running of economic activities as well as in the daily lives of people and communities in Indonesia, and especially in the Java-Bali electricity grid that represents around 75% of the national electricity market. In the Java-Bali system, PJB has a market share of 17.5% in 2013, generating electricity from its own power plants and as plant operator.

With the average age of owned power plant assets being more than 23 years, one of PJB's primary challenges is the potential of declining operational reliability and efficiency of power plants. On the other hand, PJB faces the challenge of maintaining and even increasing its market share amidst the continuing growth of electricity demand each year.

Responding to this challenging condition, PJB deploys a strategy of operational excellence through, among other things, the improvement of power generating governance, and also by developing capabilities in reverse engineering and re-engineering as a solution to maintain output from older power plants. Efforts along these lines have shown encouraging results as evidenced from the higher level overall of various power plant operational indicators achieved in 2013. In turn, operational excellence has enabled PJB to grow the volumes of electricity production and sales as well as to post higher level of profitability.

Our increased capability in power plant reverse engineering and re-engineering has also resulted to another added value, namely the greater use of local components and products for spare parts and replacement equipment. In the longer term horizon, this will have a positive impact on the growth of domestic industry as well as job opportunities in those industries.

Strategi lain yang dijalankan oleh PJB untuk menjaga keberlanjutan pertumbuhan bisnisnya adalah dengan mendorong diversifikasi usaha ke jasa Operasional & Pemeliharaan (O&M) pembangkit listrik, jasa perancangan dan pembangunan (EPC) pembangkit listrik, serta jasa konsultasi di bidang pembangkitan listrik. Bisnis jasa O&M dinilai memiliki prospek yang cerah bagi PJB, terutama untuk memenuhi kebutuhan operator pembangkit yang andal guna mengoperasikan sejumlah fasilitas pembangkit listrik yang sedang dan akan dibangun di Indonesia, terutama di luar pulau Jawa. Bisnis ini juga dapat menjadi pintu masuk bagi PJB untuk berkibrah di kawasan regional dan bahkan global.

Bisnis O&M tidak dibatasi oleh kemampuan finansial perusahaan, melainkan sepenuhnya didasarkan pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, kaderisasi karyawan saat ini juga merupakan kebutuhan mendesak bagi PJB mengingat kondisi demografi karyawan dimana sekitar 20% akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Oleh karenanya, penyediaan SDM yang memiliki kompetensi kelas dunia merupakan salah satu tantangan keberlanjutan PJB. Fokus manajemen PJB pada pengembangan kompetensi SDM antara lain tercermin pada peningkatan intensitas program-program pelatihan manajerial maupun teknis bagi karyawan, dimana pada tahun 2013 jumlah peserta pelatihan tercatat meningkat sekitar 27% dibandingkan tahun sebelumnya. Kapabilitas kelas dunia juga tercermin pada pencapaian nihil kecelakaan kerja pada tahun 2013.

Pengelolaan dampak lingkungan dari aktivitas PJB di bidang pembangkitan tenaga listrik juga merupakan aspek keberlanjutan yang penting saat ini dan akan menjadi semakin penting ke depan. Sejalan dengan kecenderungan global menyangkut isu perubahan iklim dan pelestarian lingkungan dan sumber daya alam, persyaratan pengelolaan lingkungan hidup akan semakin ketat dan meluas cakupannya. Salah satu faktor eksternal lain adalah kebijakan PLN terkait pengendalian penggunaan Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk pembangkitan listrik, yang antara lain dimaksudkan untuk menjaga sumber-sumber daya energi primer di Indonesia.

Also in order to ensure sustained business growth, PJB has increasingly diversify its business into power plant Operational & Maintenance (O&M) services, power plant Engineering, Procurement & Construction (EPC) services, and power generation consultation services. The O&M services business is a highly prospective one for PJB, especially to meet the needs for competent power plant operator to operate new power plants currently under construction or planned to be built in Indonesia and particularly outside Java. The O&M business also provides PJB with a viable access to expand its business within the regional and even global scope.

The O&M business is not constrained by financial capacity, but instead depends entirely on the competences of human capital as the power plant operator personnel. In addition, leadership succession is also an urgent issue for PJB, as the current employee demographics will result in around 20% of employees going to retirement in the next five-year period. Thus, the creation of human capital with world class competences is one of the main sustainability challenges for PJB. The Management's focus on the competence development of employees can be seen from the marked increase of employee training programs in managerial as well as technical aspects, with the number of training participants in 2013 increased by around 27% compared to the previous year. PJB also succeeded to achieved zero accident rate in 2013, which is another hallmark of world class capabilities.

The management of the environmental impact of PJB's activities in electricity generation is also an important sustainability issue, and one that will increasingly become more crucial going forward. In line with global trends regarding issues of climate change and the preservation of the environment and natural resources, requirements in environment management are expected to become even more strict and broad-based. Another relevant external issue is the policy of PLN regarding the use of oil fuel in power plants, which is related to efforts in preserving Indonesia's resources of primary energy sources.

SAMBUTAN DIREKSI

Board of Director' Message

Untuk itu, PJB senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam menekan emisi karbon dan limbah pendingan pada pengoperasian unit-unit pembangkit termal.

PJB juga terus berusaha meningkatkan kontribusi energi hidro dan gas dalam bauran-energi primer bagi pengoperasian pembangkit. PJB juga terus mendorong pencapaian PROPER dari saat ini pada kategori Biru menjadi kategori Hijau bagi unit-unit pembangkit yang dioperasikannya di tahun depan.

Tidak kalah penting adalah kontribusi sosial PJB terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan terutama komunitas di sekitar wilayah operasi Perseroan. Hal ini dilakukan melalui berbagai program pemberdayaan masyarakat yang dari tahun ke tahun terus ditingkatkan baik dalam jumlah maupun cakupan program.

Tantangan keberlanjutan akan menjadi semakin berat ke depan bagi PJB, termasuk dari persaingan bisnis yang akan semakin ketat. Namun demikian, upaya mengelola tantangan keberlanjutan dipercaya akan sekaligus menciptakan peluang untuk mempertahankan kelangsungan eksistensi PJB dan meningkatkan pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Direksi mengucapkan terima kasih kepada para pemangku kepentingan PJB atas dukungan dan kepercayaan yang diberikan selama ini sehingga PJB dapat terus tumbuh dan meningkatkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan.

Accordingly, PJB continues to strive to improve the level of carbon emission and waste heat of the cooling water in the operation of its thermal power plants.

PJB continues to increase the contribution of hydro power and natural gas in the primary energy mix for power plant operations. In addition, all power plant units ranked in the Blue category in PROPER are encouraged to upgrade its environmental achievement to Green level in the following years.

No less important is PJB's social contribution towards greater welfare of society and especially of communities around its operational locations. This is implemented through a variety of community development programs, which are improved each year in terms of number or type of programs as well as scope of program activities.

PJB will face increasing tougher sustainability challenges going forward, including from more competition in the business. However, we believe that our efforts so far in managing the challenge of sustainability have also created the opportunities to ensure our continuing existence as well as sustained business growth into the future.

The Board of Directors would like to thank all our stakeholders for their support and trust that have enabled PJB to continue to grow and to generate higher value for the benefit of all our stakeholders.

Surabaya, Juni 2014

Surabaya, June 2014

Atas nama Direksi

On behalf of the Board of Director



Amir Rosidin

Direktur Utama

President Director



dari kiri ke kanan
from left to right

Hudiono
Direktur Keuangan
Finance Director

Amir Rosidin
Direktur Utama
President Director

Trilaksito Sunu
Direktur SDM dan Administrasi
Human Resources and
Administration Director

R. Yuddy Setyo Wicaksono
Direktur Produksi
Production Director

Muljo Adji AG
Direktur Pengembangan
dan Niaga
Commerce and of
Development Director

PROFIL PERUSAHAAN

Company Profile

PJB adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang didirikan tanggal 3 Oktober 1995. Sejalan dengan tujuan pendirian perusahaan untuk menyelenggarakan usaha ketanagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat, PJB bertekad selalu memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, andal dan ramah lingkungan. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB tiada henti berbenah dan melakukan inovasi dengan tetap berpegang pada kaidah Tata Pengelolaan Perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/GCG). Berkat dukungan shareholders dan stakeholders, PJB tumbuh dan berkembang dengan berbagai bidang usaha, tanpa meninggalkan tanggung jawab sosial perusahaan demi terwujudnya kemandirian masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup.

PJB pada awalnya hanya menjalankan bisnis membangkitkan energi listrik dari enam Unit Pembangkitan (UP) yang dimiliki, yaitu : UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW), dan UP Brantas (281 MW). Kini, bisnis PJB berkembang dan menjalankan berbagai usaha yang terkait dengan bidang pembangkitan yang antara lain: jasa Operation and Maintenance (O&M) dan jasa Engineering, Procurement and Construction (EPC) serta mulai merintis usaha jasa penyedia spare part pembangkit, konsultan bidang pembangkitan, pendidikan dan pelatihan tata kelola pembangkitan, pendidikan dan pelatihan energi terbarukan, serta usaha lain yang dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki perusahaan.

Untuk itu PJB mengimplementasikan berbagai sistem manajemen best practice, yang antara lain: Manajemen Asset Pas 55, Manajemen SDM berbasis Kompetensi, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9000, Manajemen Lingkungan ISO 14000 dan K3 OHSAS 18000, Manajemen GCG, Manajemen Teknologi Informasi, Knowledge Management, Manajemen Baldrige, Manajemen House Keeping 5S, Manajemen Pengamanan, dan Sistem Manajemen Terpadu (PJB Integrated Management System).

Pada akhir 2013, PJB memiliki pembangkit dengan kapasitas terpasang 6.977 MW dan daya mampu 6.324 MW. PJB meraih prestasi yang membanggakan yaitu mendapatkan Platinum Achievement Award (The Highest Score Achievement), Gold Achievement Award (Performance Excellence), dan Emerging Industry Leader (Score 600) untuk manajemen kinerja ekselen Malcom Baldrige Criteria. Semua unit pembangkit memperoleh sertifikat Manajemen Aset PAS 55, mendapatkan nilai GCG Sangat Baik dan masuk kategori Trust Company.

PJB is a subsidiary of PT PLN (Persero) established on October 3, 1995. In accordance with the objectives of its establishment to engage in the business of electricity on the basis of sound industry and commercial principles, PJB is committed to contribute positively to the people and nation of Indonesia, and to promote greater progress of national economic development through the provision of high quality, reliable and environment-friendly electricity supply. Espousing a vision to become a leading power generation company in Indonesia with world class standards, PJB engages in continuous improvement and innovation with strict observance of Good Corporate Governance (GCG) principles. With the support of shareholders and stakeholders, PJB has grown and diversified its business lines, while still committed to corporate social responsibility towards realizing self-sufficient communities and the preservation of the environment.

Initially, PJB was solely engaged in the business of electricity generation from using its owned power plant assets comprising the Power Plant Unit (UP) Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW), and UP Brantas (281 MW). Currently, its business activities have grown to include electricity-related businesses in power plant Operation and Maintenance (O&M) and power plant Engineering, Procurement and Construction (EPC) services, while also pioneering the provision of other services such as power plant spare part supply/stockist, power plant consultation service, training and education in power plant governance, training and education in renewable energy, and other services in order to make the optimum use of the Company's potential.

Accordingly, PJB has implemented best practice management systems that include: PAS 55 Assets Management, Competence-based Human Capital Management, Risk Management, ISO 9000 Quality Management, ISO 14000 Environment Management, OHSAS 18000, GCG Management, Information Technology Management, Knowledge Management, Baldrige Management, 5S House Keeping Management, Security Management, and the PJB Integrated Management System (PJB-IMS).

By the end of 2013, PJB operated powerplants with a total installed capacity of 6,977 MW and dependable capacity of 6,324 MW. PJB made proud achievements by earning Platinum Achievement Award (The Highest Score Achievement), Gold Achievement Award (Performance Excellence), and Emerging Industry Leader (Scoring 600) for performance management excellence Malcolm Baldrige Criteria. PJB had all of its generating units obtain PAS 55 certificate in Asset Management and scored high for GCG, thus was categorized as Very Good and Trust Company.

Nama: PT Pembangkitan Jawa-Bali [G4-3]

Bidang Usaha: [G4-4]

Menyediakan tenaga listrik melalui kegiatan pembangkitan tenaga listrik, pembangunan, pemasangan peralatan ketenagalistrikan, pengoperasian dan pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan.

Status Perusahaan: [G4-7]

Anak Perusahaan PT PLN (Persero)

Kepemilikan:

Daftar pemilik saham Perusahaan per 31 Desember 2013 adalah:

- 1) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) 99,999%
PT PLN (Persero) memiliki sebanyak 1 saham seri 1 dan 5.999.999.998 saham seri 2 dengan nilai nominal sebesar Rp 2.999.999.999.500,- (dua triliun sembilan ratus sembilan puluh sembilan milyar sembilan ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus).
- 2) Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) 0,001%
Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) memiliki sebanyak 1 saham seri 2 dengan nilai nominal sebesar Rp 500,- (lima ratus Rupiah)

Tanggal Pendirian:

3 Oktober 1995

Dasar Hukum Pendirian:

- 1) Akta pendirian PT PLN Pembangkitan Jawa Bali II, Nomor 16, tanggal 3 Oktober 1995
- 2) Akta Perubahan Nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali, Nomor 34, tanggal 20 Pebruari 2001

Modal Dasar:

Rp 12.000.000.000.000,- (Dua belas triliun rupiah)

Modal Ditempatkan dan Disetor penuh:

Rp 3.000.000.000.000,- (Tiga triliun rupiah)

Alamat Kantor Pusat: [G4-5]

Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231, Jawa Timur, Indonesia
Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting),
Faksimili: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com
Website : <http://www.ptpjb.com>

Alamat Kantor Perwakilan:

Gedung PT PLN Lt.2 Jl. Gatot Subroto Kav. 18, Jakarta Selatan 12950, Indonesia
Telepon: (62-21) 5251490, 5250687
Faksimili : (62-21) 5252051
E-mail : ptpbjkt@ptpjb.com

Name: PT Pembangkitan Jawa-Bali [G4-3]

Business Line: [G4-4]

To provide electric power through electric power generation, and give construction, installation, operation and maintenance of services for electricity equipments.

Company Status: [G4-7]

Subsidiary Company of PT PLN (Persero)

Ownership:

List of Shareholders of the Company as of December 31, 2013:

- 1) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) 99.999%
PT PLN (Persero) holds 1 Series-1 share and 5,999,999,998 Series-2 shares with nominal value of Rp 2,999,999,999,500,- (two trillion nine hundred ninety nine billion nine hundred ninety nine million nine hundred ninety nine thousand and five hundred Rupiah).
- 2) Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) 0.001%
Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) holds 1 Series-2 share nominal value of Rp 500,- (five hundred Rupiah).

Date of Establishment:

3 October 1995

Legal Establishment:

- 1) Deed of Establishment of PT PLN Pembangkitan Jawa Bali II, No. 16, dated 3 October 1995
- 2) Deed of the Change in Name to PT Pembangkitan Jawa-Bali, No. 34, dated 20 February 2001

Authorized Capital:

Rp 12,000,000,000,000,- (Twelve trillion Rupiah)

Issued and Paid-up Capital:

Rp 3,000,000,000,000,- (Three trillion Rupiah)

Head Office Address: [G4-5]

Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231, East Java, Indonesia
Telephone : (62-31) 8283180 (Hunting),
Fax: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com
Website : <http://www.ptpjb.com>

Representative Office Address:

PT PLN Building, 2nd Fl., Jl. Gatot Subroto Kav. 18, South Jakarta 12950, Indonesia
Telephone: (62-21) 5251490, 5250687
Fax: (62-21) 5252051
E-mail : ptpbjkt@ptpjb.com

PROFIL PERUSAHAAN

Company Profile

VISI

Vision

“Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia”

“To become a reputable Indonesian electricity power plant company with world class standard”

PENJELASAN VISI

PJB merupakan perusahaan terkemuka dengan standar pencapaian kinerja kelas dunia. Makna dari kinerja kelas dunia adalah:

- Kinerja pembangkit PJB mampu mencapai Top 10% pembangkit terbaik di dunia sesuai jenis dan kapasitas berdasarkan standar NERC
- PJB mampu mencapai *brand industry leader* berdasarkan kriteria kinerja *Excellence Baldrige* yang dipilih sebagai *benchmark* untuk mengukur tingkat ekselensi PJB karena Baldrige merupakan ukuran kinerja ekselensi yang telah digunakan secara luas di dunia.
- PJB mempunyai reputasi yang bagus di mata *stakeholder* dan menjadi salah satu Perusahaan terkemuka di dunia.

MAKNA MISI

- PJB akan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan berupa kualitas pembangkit dengan EAF yang tinggi, EFOR yang rendah, serta harga yang kompetitif.
- PJB akan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi praktik-praktik terbaik dan ramah lingkungan dalam pengelolaan pembangkitan dan bersinergi dengan para *partner* bisnis dalam portofolio bisnis PJB untuk membangun kemitraan yang menguntungkan secara timbal balik.
- PJB akan mengelola pembangkit dengan standar kelas dunia melalui keunggulan SDM yang memiliki kompetensi teknik keilmuan sesuai dengan bidang tugasnya, kompetensi mengelola pekerjaan, dan berwawasan bisnis.

Visi dan Misi PJB di atas telah ditetapkan oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama pada tanggal 6 Oktober 2009.

MISI

Mission

- Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing;
 - Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan;
 - Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.
- To produce reliable and competitive electrical power
 - To continually improve performance through implementation strong governance and business partner synergy with best practice and environmentally friendly methods.
 - To develop Human Resources capacity and capability, having superior managerial and technical competence, and business insight.

Vision Explanation

PJB has become a reputable Company, achieving world class performance standards.

- PJB's performance has placed the Company among the world's top 10% powerplants based on the type and capacity set in NERC standards
- PJB achieved brand industry leader based on Excellence Baldrige performance criteria and has been referred to as a benchmark to measure excellence level of powerplants since Baldrige uses a method that has been globally accepted.
- PJB has built a good reputation in the eyes of its stakeholders and become one of the world's prominent companies in its area of business.

Mission Explanation

- PJB will provide best services to the customers in form of highest EAF and lowest EFOR plant quality, as well as competitive price.
- PJB will continuously enhance performance throughout best practices implementation and environmentally friendly practice in managing the power plants as well as with the synergies with business partners in establishing PJB's business portfolio in order to develop mutual beneficiary partnerships.
- PJB will manage world class standard plants through HR Excellence with a technical expertise that refers to scope of work, job competencies and business knowledge.

PJB's Vision and Mission have been ratified by the President Director and President Commissioner on October 6th, 2009.

BUDAYA PERUSAHAAN

Corporate Cultures

PJB Way merupakan tekad, sikap, dan perilaku yang melekat diseluruh insan PJB dalam melaksanakan misi untuk mencapai visi perusahaan. PJB Way di kenal dengan sebutan 1-5-11, yang merupakan perwujudan dari satu tekad, lima sikap dan sebelas perilaku.

PJB Way is the determination, attitudes, and behaviors inherent in all PJB's employees in carrying out missions to achieve the Company's vision. PJB Way is known as 1-5-11, which means one determination, five attitudes and eleven behaviors.

1

TEKAD

Will

Menjadi Produsen Listrik Terpercaya Kini dan Mendatang
Becoming a Reliable Electricity Producers Present and Future

5

SIKAP

Attitudes

1. Integritas Integrity
2. Keunggulan Excellence
3. Kerja sama Cooperation
4. Pelayanan Services
5. Sadar Lingkungan Environmentally Conscious

11

PERILAKU UNGGUL

Excellent Behaviours

- | | |
|---|---|
| 1. Kepemimpinan yang Visioner | 1. Visionary Leadership |
| 2. Keunggulan Menurut Pelanggan | 2. Customer-Driven Excellence |
| 3. Pembelajaran Perorangan dan Perusahaan | 3. Personal and Organizational Learning |
| 4. Menghargai Tenaga Kerja dan Mitra | 4. Valuing Employees and Partners |
| 5. Kegesitan | 5. Agility |
| 6. Fokus Kepada Masa Depan | 6. Focus on the Future |
| 7. Mengelola Inovasi | 7. Managing for Innovation |
| 8. Manajemen Berdasarkan Fakta | 8. Management by Fact |
| 9. Pertanggungjawaban Kemasyarakatan | 9. Societal Responsibility |
| 10. Fokus Kepada Hasil dan Penciptaan Nilai | 10. Focus on Results and Value Creation |
| 11. Perspektif Kesisteman | 11. Systems Perspective |

BIDANG USAHA

Lines of Business

Bidang usaha utama PJB adalah pembangkitan tenaga listrik dan hingga saat ini memiliki 72 mesin pembangkit dengan kapasitas terpasang 6.977 MW yang tersebar pada enam wilayah di Pulau Jawa. Mesin pembangkit PJB terdiri dari PLTU, PLTG dan PLTGU yang dioperasikan dengan bahan bakar gas, minyak dan batubara, serta PLTA yang menggunakan energi air sungai.

Untuk mengelola pembangkit tenaga listrik tersebut PJB membentuk unit usaha yang terdiri dari 6 Unit Pembangkit (UP), yaitu: UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (909 MW), UP Muara Tawar (1.760 MW), UP Cirata (1.008 MW), dan UP Brantas (281 MW). Untuk mendukung kegiatan pemeliharaan mesin-mesin pembangkit listrik, PJB juga memiliki 2 Unit Pelayanan Pemeliharaan.

Sesuai misi perusahaan di samping usaha utamanya, PJB juga mengembangkan produk baru yaitu pengelolaan jasa Operation & Maintenance (O&M) dan jasa Engineering Procurement and Construction (EPC) yang merupakan unit pengembangan usaha penunjang tenaga listrik dan dalam pengelolaan bisnisnya melibatkan anak perusahaan PJB, yaitu PT Pembangkitan Jawa-Bali Services (PJBS) dan PT Rekadaya ElektriKA (RE).

Sejak tahun 2010, PJB melaksanakan kontrak pengelolaan jasa O&M 5 (lima) pembangkit baru PLTU FTP-1 milik PT PLN (Persero). PLTU FTP-1 dikelola oleh PJB, sebagai berikut :

1. PLTU Indramayu 3 x 330 MW,
2. PLTU Rembang 2 x 315 MW,
3. PLTU Paiton Baru 1 x 660 MW,
4. PLTU Pacitan 2 x 315 MW,
5. PLTU Tanjung Awar-awar 2 x 350 MW.

Pembangkit-pembangkit tenaga listrik yang dikelola dan dioperasikan PJB bekerja dengan cara mengkonversi energi primer (gas, minyak, batubara dan air) dan menghasilkan energi listrik yang disalurkan melalui jaringan transmisi Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) sistem Jawa-Bali yang milik PT PLN (Persero) dan kemudian didistribusikan kepada para pelanggan.

PJB engages in electricity generation as its core business and currently owns 72 power plant facilities in six locations in Java with total installed capacity of 6,977 MW. These installations comprise of thermal power plants (PLTU, PLTG and PLTGU) that use gas, oil fuel and coal as primary energy, as well as hydro-electric power plants (PLTA).

To manage these power plants, PJB established 6 Power Generating Business Unit (UP), namely UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (909 MW), UP Muara Tawar (1.760 MW), UP Cirata (1.008 MW), dan UP Brantas (281 MW). In support of the maintenance of power plant equipment, PJB also established 2 Maintenance Service Unit.

In addition to its core activities and in line with its vision, PJB has also diversified into new business lines comprising the power plant Operation & Maintenance (O&M) and the power plant Engineering Procurement and Construction (EPC) services business under the separate management of its subsidiaries, namely PT Pembangkitan Jawa-Bali Services (PJBS) and PT Rekadaya ElektriKA (RE).

Since 2010, PJB held O&M contracts for the management of 5 (five) new coal-fired power plants (PLTU) constructed under the FTP-1 program and owned by PT PLN (Persero), as follow:

1. PLTU Indramayu 3 x 330 MW,
2. PLTU Rembang 2 x 315 MW,
3. PLTU Paiton Baru 1 x 660 MW,
4. PLTU Pacitan 2 x 315 MW,
5. PLTU Tanjung Awar-awar 2 x 350 MW.

The power plants managed and operated by PJB convert primary energy (gas, oil fuel, coal and hydro power) into electricity, which is conveyed through the high-voltage transmission network (SUTT) in the Java-Bali electricity grid owned by PT PLN (Persero) for distribution to consumer as end-users.



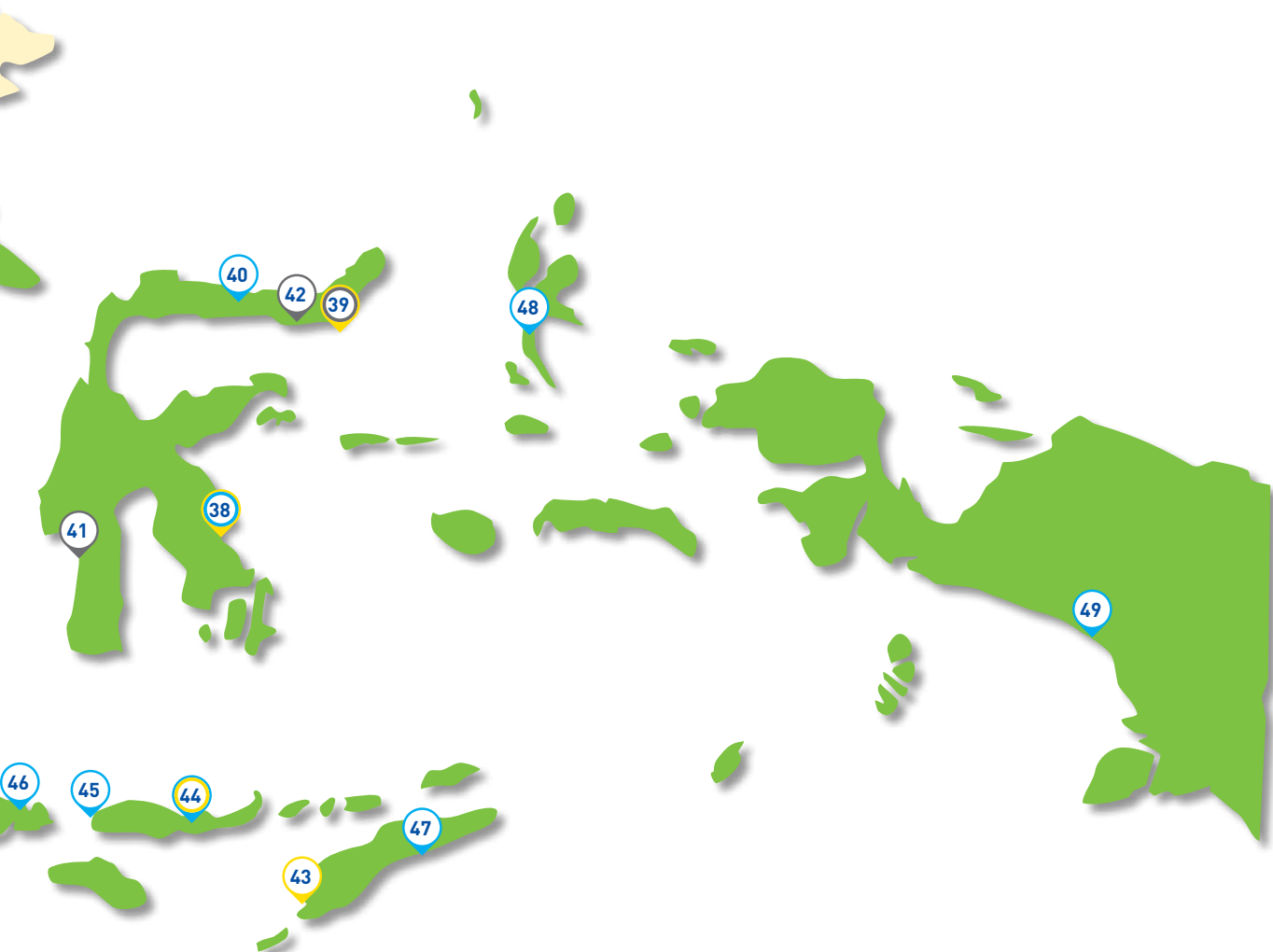
PETA LOKASI UNIT USAHA PJB [G4-6]

Map of Location of PJB Business Units [G4-6]



No	Jawa	
1	UP Muara Karang (909 MW)	●
2	UP Muara Tawar (1.760 MW)	●
3	UP Cirata (1.008 MW)	●
4	UP Brantas (281 MW)	●
5	UP Gresik (2.2259 MW)	●
6	UP Paiton (800 MW)	●
7	PLTU Cilacap (600 MW)	●
8	PLTGU Muara Karang Blok 2 (720 MW)	●
9	PLTGU Muara Tawar Blok 5 (280 MW)	●
10	UBJOM Indramayu (990 MW)	●
11	UBJOM Rembang (632 MW)	●
12	UBJOM Pacitan (630 MW)	●

No	Jawa	
13	UBJOM Tanjung Awar-awar (700 MW)	●
14	UBJOM Paiton (660 MW)	●
15	PLTU Tanjung Jati 3, 4 (1.320 MW)	●
16	PLTU Labuhan	●
17	PLTU Teluk Naga	●
18	PLTU Adipala	●
19	PLTU Suralaya Baru	●
20	PLTU Lontar	●
21	UP Pemeliharaan Wilayah Barat	●
22	UP Pemeliharaan Wilayah Timur	●
23	BPWC	●
24	Unit Proyek CNG	●



No	Sumatera	
25	PLTA Asahan 1 (180 MW)	●
26	PLTU Banjarsari (220 MW)	●
27	PLTU Galang Batang (44 MW)	●
28	PLTG Kramasan (100 MW)	●
29	PLTU Belitung Baru (34 MW)	●
30	PLTU Tenayan (200 MW)	●
31	PLTU Air Anyer (60 MW)	●
32	PLTGU Belawan	●
33	PLTU Bukit Asam	●
34	PLTU Labuhan Angin	●
35	PLTU Kepulauan Riau (14 MW)	●
No	Kalimantan	
36	PLTU Asam-asam	●
37	PLTG Sambera	●

No	Sulawesi	
38	PLTU Sulawesi Tenggara (20 MW)	● ●
39	PLTU Amurang (50 MW)	● ●
40	PLTU Gorontalo (50 MW)	●
41	PLTA Bakar	●
42	PLTP Lahendong	●
No	Nusa Tenggara	
43	PLTU Bolok (14 MW)	●
44	PLTU NTT 1 Ende (14 MW)	● ●
45	PLTP Ulumbu (5 MW)	●
46	PLTU NTB 1 Bima (20 MW)	●
47	PLTU Atambua (28 MW)	●
No	Maluku	
48	PLTU Tidore (14 MW)	●
No	Papua	
49	PLTU Timika (28 MW)	●

ALAMAT UNIT USAHA PJB

Addresses of PJB Business Units

UNIT PEMBANGKITAN (UP)

- **Unit Pembangkitan Gresik**
Jl. Harun Tohir, Gresik 61112, Jawa Timur
Telepon: (62-31) 3981569, 3984540; **Faksimili:** (62-31) 3981568; **Email:** upgrk@ptpjb.com
- **Unit Pembangkitan Muara Karang**
Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Telepon: 62-21-6600054, 6692784; **Faksimili:** 62-21-6692806; **Email:** upmkr@ptpjb.com
- **Unit Pembangkitan Muara Tawar**
Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat; **Telepon:** (62-21) 88990052; **Faksimili:** (62-21) 88990052; **Email:** upmtw@ptpjb.com
- **Unit Pembangkitan Cirata**
Desa Cadas Sari, Kec. Tegal Waru, Plered, Purwakarta 41162, Jawa Barat; **Telepon:** (62-264) 270840, 270928; **Faksimili:** (62-264) 270859; **Email:** upcrt@ptpjb.com
- **Unit Pembangkitan Brantas**
Jl. Basuki Rakhmad No.271 Karangates Sumberpucung, Malang 65165, Jawa Timur; **Telepon:** (62-341) 385545, 385546; **Faksimili:** (62-341) 385462; **Email:** upbrs@ptpjb.com
- **Unit Pembangkitan Paiton**
Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM 142 Paiton, Probolinggo 67291, Jawa Timur; **Telepon:** (62-335) 771805-9; **Faksimili:** (62-335) 771810; **Email:** upptn@ptpjb.com
- **Badan Pengelola Waduk Cirata**
Jl. Raya Cirata, Kecamatan Cipundeuy, Kabupaten Bandung 40558, Jawa Barat; **Telepon:** (62-22) 6970818-9; **Faksimili:** (62-22) 6970720

UNIT PELAYANAN PEMELIHARAAN (UPH)

- **Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur (UPHT)**
Jl. Harun Tohir Gresik 61112, Jawa Timur
Telepon: (62-31) 3975580-84; **Faksimili:** (62-31) 3972940; **Email:** upht@ptpjb.com

PLANTS UNIT

- **Gresik Plant**
Jl. Harun Tohir Gresik 61112 East Jawa; **Telephone:** (62-31) 3981569, 3984540; **Facsimile:** (62-31) 3981568; **Email:** upgrk@ptpjb.com
- **Muara Karang Plant**
Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450; **Telephone:** 62-21-6600054, 6692784; **Facsimile:** 62-21-6692806; **Email:** upmkr@ptpjb.com
- **Muara Tawar Plant**
Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat; **Telephone:** (62-21) 88990052; **Facsimile:** (62-21) 88990052; **Email:** upmtw@ptpjb.com
- **Cirata Plant**
Desa Cadas Sari, Kec. Tegal Waru, Plered Purwakarta 41162; **Telephone:** (62-264) 270840, 270928; **Facsimile:** (62-264) 270859; **Email:** upcrt@ptpjb.com
- **Brantas Plant**
Jl. Basuki Rakhmad No.271 Karangates Sumberpucung, Malang 65165; **Telephone:** (62-341) 385545, 385546; **Facsimile:** (62-341) 385462; **Email:** upbrs@ptpjb.com
- **Paiton Plant**
Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM 142 Paiton Probolinggo 67291; **Telephone:** (62-335) 771805-9; **Facsimile:** (62-335) 771810; **Email:** upptn@ptpjb.com
- **Board of Cirata Dam Management**
Jl. Raya Cirata Kecamatan Cipundeuy Kabupaten Bandung 40558; **Telephone:** (62-22) 6970818-9; **Facsimile:** (62-22) 6970720

MAINTENANCE SERVICES

- **Eastern Area Maintenance Service (UPHT)**
Jl. Harun Tohir Gresik 61112 East Jawa; **Telephone:** (62-31) 3975580-84; **Facsimile:** (62-31) 3972940; **Email:** upht@ptpjb.com

- **Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat (UPHB)**

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Telepon: (62-21) 6620594, 6620595; **Faksimili:** (62-21) 6613190; **Email:** uphb@ptpjb.com

UNIT BISNIS JASA OPERASI DAN PEMELIHARAAN (UBJOM)

- **UBJOM Rembang**

Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130, Sluke-Rembang 59272, Jawa Tengah; **Telepon:** (62-295) 4552792, 4552791; **Faksimili:** (62-295) 4552791

- **UBJOM Indramayu**

Desa Sumur Adem, Kecamatan Sukra, Kabupaten Indramayu 45257, Jawa Barat; **Telepon:** (62-234) 5613236; **Faksimili:** (62-234) 5613236

- **UBJOM Pacitan**

Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55, Desa Sukorejo, Kec. Sudimoro, Kab. Pacitan, Jawa Timur **Telepon dan Faksimili:** (62-357) 442311

- **UBJOM Paiton**

Jalan Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton 67291, Jawa Timur; **Telepon:** (62-335) 771668; **Faksimili:** (62-335) 771669.

- **UBJOM Tanjung Awar-awar**

Jalan Tanjung Awar-awar, Desa Wadung, Kec. Jenu, Kab Tuban 62352, Jawa Timur; **Telepon:** (62-356) 320320; **Faksimili:** (62-356) 329090

UNIT PROYEK CNG & LNG PLANT

- **Unit CNG Plant Muara Tawar**

Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat; **Telepon:** (62-21) 88990052; **Faksimili:** (62-21) 88990052

- **Western Area Maintenance Service (UPHB)**

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450; **Telephone:** (62-21) 6620594, 6620595; **Facsimile:** (62-21) 6613190; **Email:** uphb@ptpjb.com

OPERATION AND MAINTENANCE SERVICE BUSINESS UNITS (UBJOM)

- **UBJOM Rembang**

Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130, Sluke-Rembang 59272, Jawa Tengah-Indonesia; **Telephone:** (62-295) 4552792, 4552791; **Facsimile:** (62-295) 4552791

- **UBJOM Indramayu**

Desa Sumur Adem, Kecamatan Sukra, Kabupaten Indramayu 45257; **Telephone:** (62-234) 5613236; **Facsimile:** (62-234) 5613236

- **UBJOM Pacitan**

Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55, Desa Sukorejo, Kec. Sudimoro, Kab. Pacitan; **Telephone and Facsimile:** (62-357) 442311

- **UBJOM Paiton**

Jalan Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton-67291; **Telephone:** (62-335) 771668; **Facsimile:** (62-335) 771669.

- **UBJOM Tanjung Awar-awar**

Jalan Tanjung Awar-awar Desa Wadung Kec. JenuKab Tuban 62352 East Jawa; **Telephone:** (62-356) 320320; **Facsimile:** (62-356) 329090

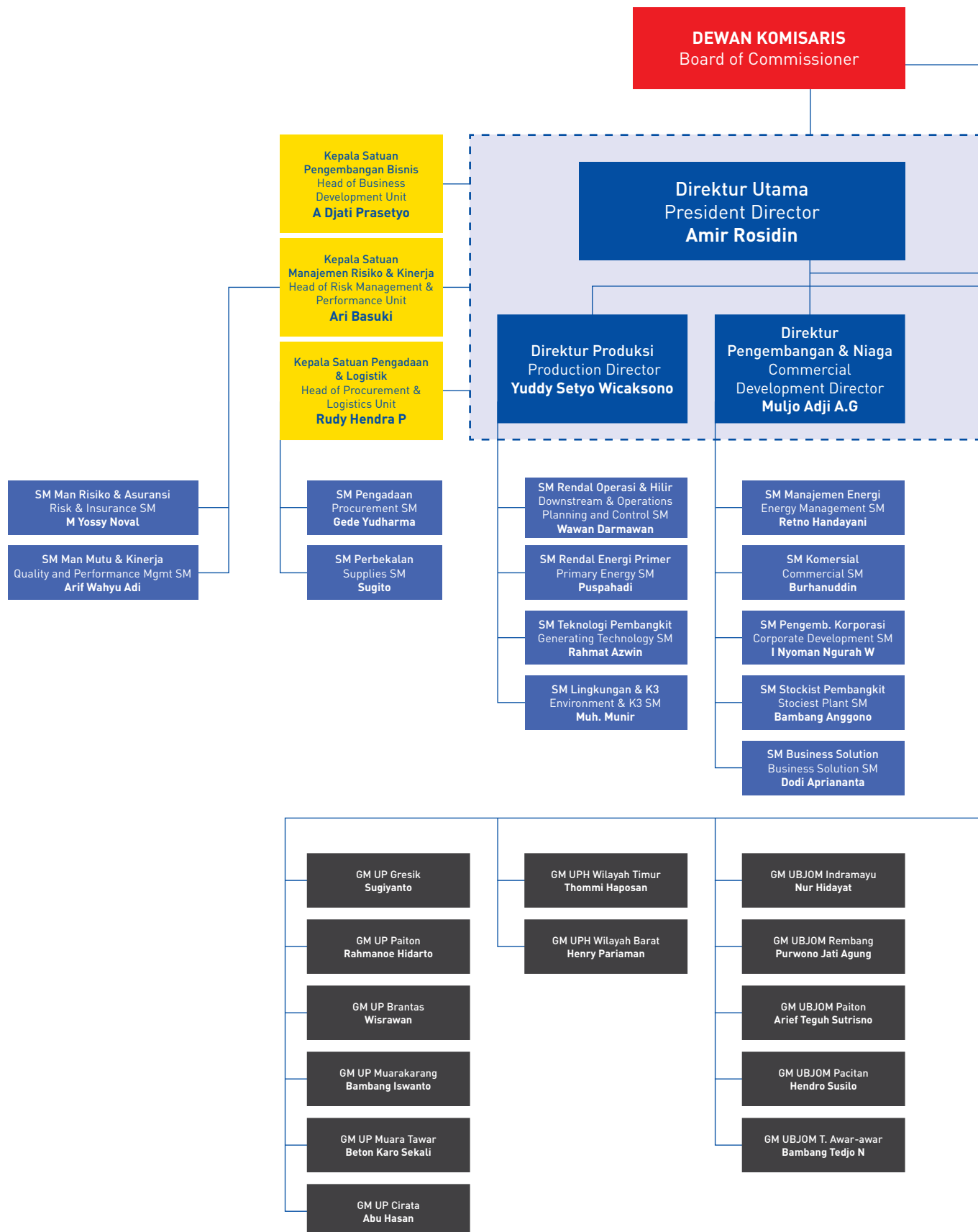
CNG PROJECTS & LNG PLANTS

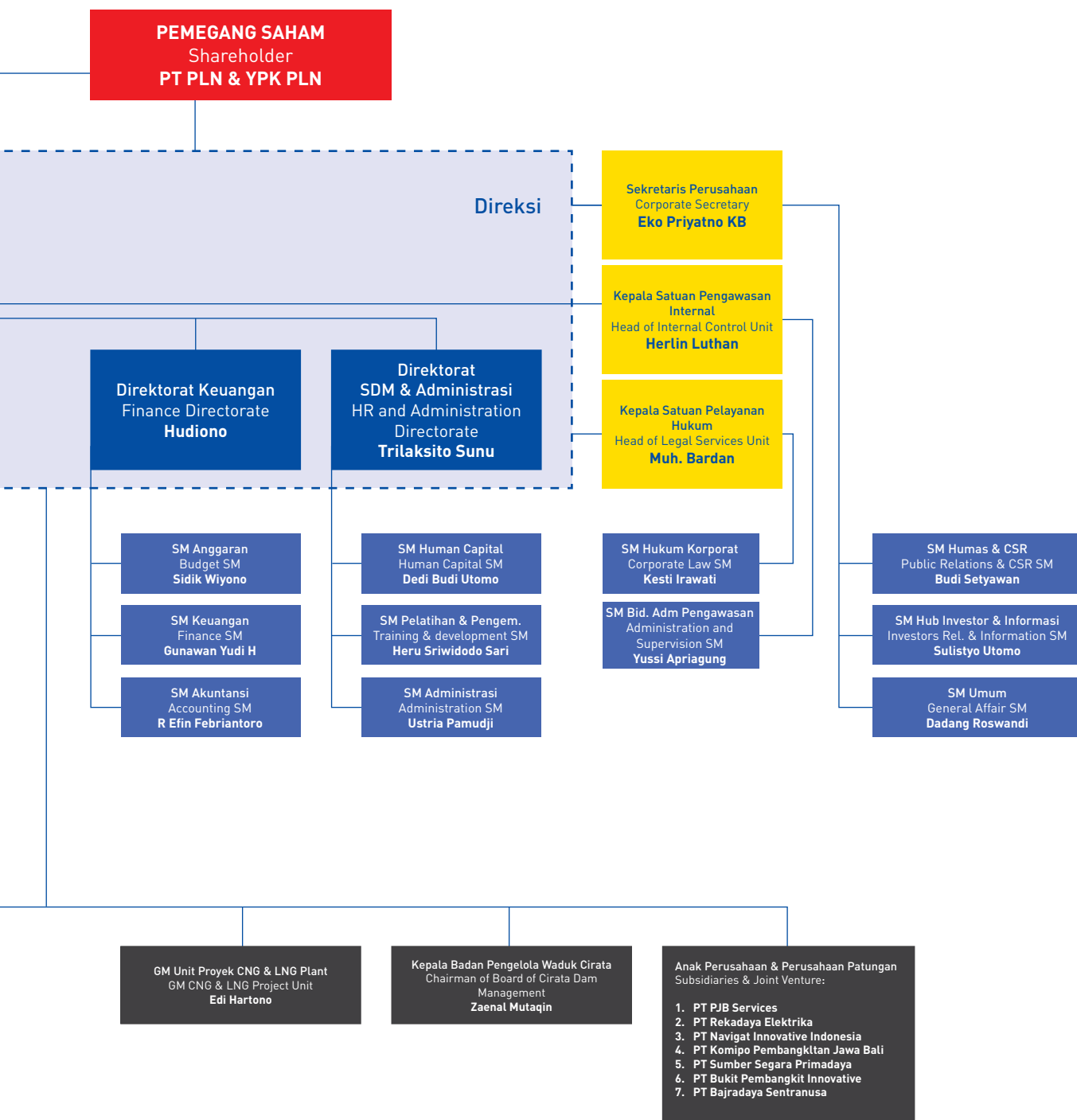
- **CNG Plant Muara Tawar**

Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat; **Telephone:** (62-21) 88990052; **Facsimile:** (62-21) 88990052

STRUKTUR ORGANISASI [G4-34]

Organization Structure [G4-34]





SKALA PERUSAHAAN [G4-9]

Scale of Company [G4-9]

Skala ekonomi PJB dapat diuraikan secara garis besar sebagai berikut.

The economic scale of PJB can be seen from the following major parameters:

	2013	2012
Jumlah karyawan (orang) Number of employee (individuals)	2.331	2.320
Kapasitas pembangkit PJB (MW) Electricity generating capacity (MW)	6.977	6.977
Penjualan energi listrik (GWh) Sales of electricity (GWh)	27.438	25.654
Jumlah pendapatan (Rp miliar) Total revenues (Rp billion)	24.709	22.825
Total Aset (Rp miliar) Total Assets (Rp billion)	40.828	40.023
Ekuitas (Rp miliar) Total equity (Rp billion)	35.323	35.177

Untuk menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan yang memiliki total aset RP 40.828 miliar dan memiliki 72 unit mesin pembangkit listrik dengan kapasitas terpasang 6.977 MW, PJB didukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 2.331 karyawan. Dengan penjualan energi listrik sebesar 27.438 GWh menjadikan PJB memiliki pangsa pasar 17,5% di sistem Kelistrikan Jawa Bali. [G4-8]

In conducting its operational activities involving total assets of Rp 40,828 billion and 72 power plants with total installed capacity of 6,977 MW, PJB is supported by a total of 2,331 employees. With electricity sales of 27,438 GWh, PJB has a 17.5% market share in the Java-Bali electricity grid. [G4-8]

SISTEM MANAJEMEN

Management Systems

Untuk mendukung operasional perusahaan PJB mengimplementasikan berbagai sistem manajemen best practice yang berlaku secara internasional, yaitu: Manajemen Asset Pas 55, Manajemen Mutu ISO 9000, Manajemen Lingkungan ISO 14000 dan K3 OHSAS 18000, Manajemen Kinerja dengan kriteria Malcolm Baldrige, Manajemen House Keeping 5S, Manajemen SDM berbasis Kompetensi, Manajemen Risiko, Manajemen GCG, Manajemen Teknologi Informasi, Knowledge Management, Manajemen Pengamanan, dan Sistem Manajemen Terpadu (PJB Integrated Management System). [G4-15]

In support of its operations, PJB has implemented international standard and best practice management systems, namely: PAS 55 Assets Management, ISO 9000 Quality Management, ISO 14000 Environment Management, OHSAS 18000, Malcolm Baldrige Criteria Performance Management, 5S House Keeping Management, Competence-based Human Capital Management, Risk Management, GCG Management, Information Technology Management, Knowledge Management, Security Management, and the PJB Integrated Management System (PJB-IMS). [G4-15]

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI [G4-16]

Membership in Industry Association [G4-16]

PJB saat ini masih terdaftar sebagai anggota dalam asosiasi dan forum-forum di bidang industri kelistrikan di tingkat nasional dan internasional, yaitu:

- 1) Heads of ASEAN Power Utilities/Authorities (HAPUA), suatu forum kerja sama antar perusahaan-perusahaan pengelola kelistrikan di negara ASEAN.
- 2) Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia (MKI), suatu forum komunikasi, koordinasi dan konsultasi bagi segenap pelaku ketenagalistrikan Indonesia.

PJB is currently listed as active member in a number of national and international industry association and forum, namely:

- 1) Heads of ASEAN Power Utilities/Authorities (HAPUA), a forum to promote cooperation among electricity companies in ASEAN member countries.
- 2) Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia (MKI), a communication, coordination and consultation forum for the electricity community in Indonesia.

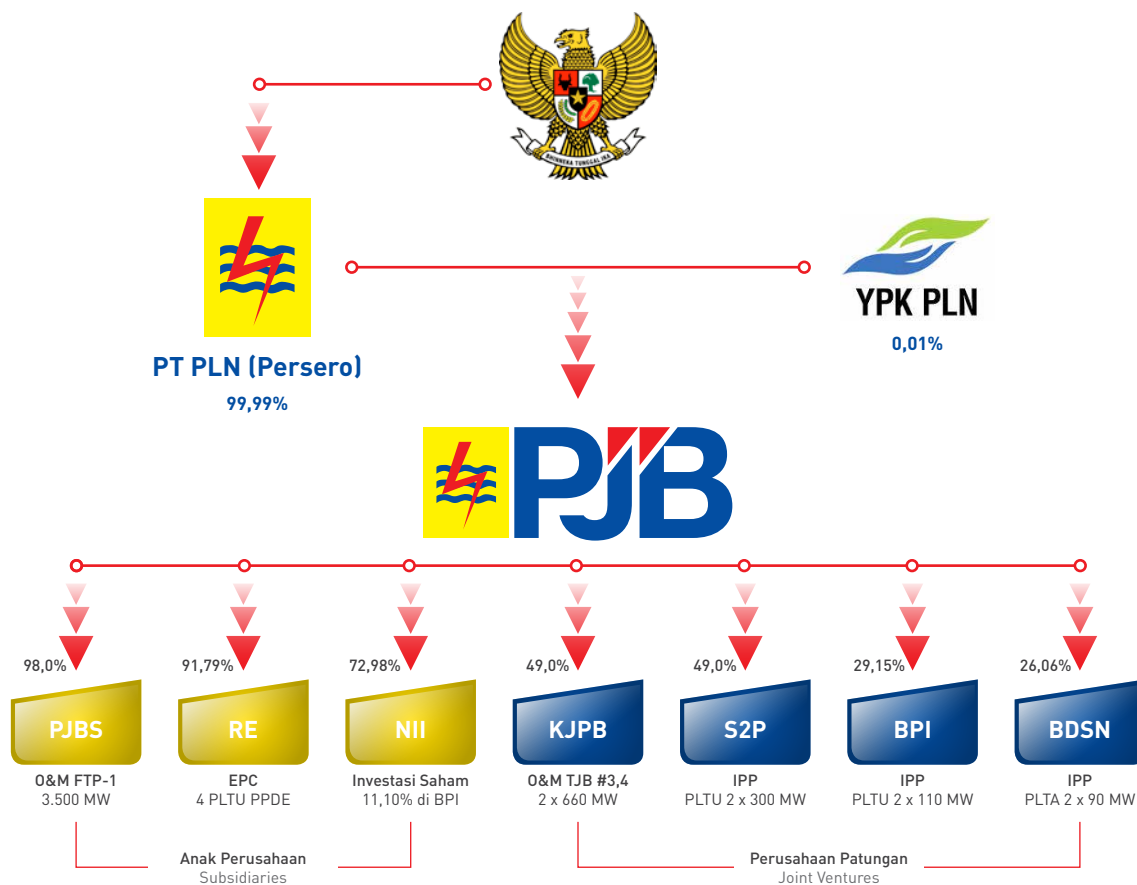
ANAK PERUSAHAAN DAN PERUSAHAAN ASOSIASI

[G4-17]

Subsidiaries and Associated Company [G4-17]

Dalam rangka mengembangkan bisnisnya untuk ikut berperan aktif dalam proses penyediaan tenaga listrik di berbagai wilayah Indonesia, PJB membentuk anak perusahaan dan perusahaan asosiasi (joint-venture) yang bergerak dalam bidang jasa Operation & Maintenance (O&M), jasa EPC, dan pembangkitan listrik yaitu:

In the interest of business expansion and to actively participate in the provision of electricity throughout Indonesia, PJB has established a number of subsidiaries and joint ventures (associated companies) in O&M service, EPC service, and electricity generating business, as follow:



Keterangan | Description:

1. PJBS : PT PJB Services
2. RE : PT Rekadaya ElektriKA
3. NII : PT Navigat Innovative Indonesia
4. KJPB : PT Komipo Pembangkitan Jawa Bali
5. S2P : PT Sumber Segara Primadaya
6. BPI : PT Bukti Pembangkit Innovative
7. BDSN : PT Bajradaya Sentranusa

ANAK PERUSAHAAN DAN PERUSAHAAN ASOSIASI

Subsidiaries and Associated Company

Anak Perusahaan [G4-17]

1. PT PJB Services (PJBS)

Beralamat di Juanda Business Center Blok A 4-6 Sidoarjo 61253, Jawa Timur, Indonesia. Bergerak di bidang penyediaan Jasa Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Listrik, pengadaan peralatan ketenagalistrikan, dan pembangunan atau pemaangan peralatan energi listrik, dan telah beroperasi sejak tahun 2001.

2. PT Rekadaya Elektrika (RE)

Beralamat di Gedung Bank Mandiri Lt. 6, Jl. Tanjung Karang No.3-4A, Jakarta 10230, Indonesia. Bergerak di bidang Engineering, Procurement and Construction (EPC) pada sektor ketenagalistrikan, dan beroperasi sejak tahun 2008.

3. PT Navigat Innovative Indonesia (NII)

Bergerak di bidang Perdagangan, Konstruksi dan Pertambangan. NII telah beroperasi sejak tahun 2002. Sejak Januari 2012, PJB masuk menjadi pemegang saham NII. Kegiatan usaha NII saat ini masih berupa penyertaan saham di PT Bukit Pembangkit Inovatif (BPI) sebesar 11,10% (BPI adalah pengembang PLTU Banjarsari 2x110 MW).

Perusahaan Asosiasi

1. PT Komipo Pembangkitan Jawa Bali (KPJB)

Beralamat di PLTU Tanjung Jati B Jawa Bali unit 3 & 4, Desa Tubanan, Kec. Kembang, Kab. Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Bergerak dalam bidang jasa Operation & Maintenance pada PLTU Tanjung Jati B unit 3 & 4. KPJB telah beroperasi secara komersial sejak 2011.

2. PT Sumber Segara Primadaya (S2P)

Beralamat di Bapindo Plaza Mandiri Tower Lt. 19, Jl. Jendral Sudirman Kav 54-55, Jakarta 12190, Indonesia. Bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik (IPP) dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap Cilacap 2 x 300 MW berbahan bakar batubara, yang terletak di Jl. Lingkar Timur Karang Kandri, Kecamatan Kesugihan, Cilacap, Jawa Tengah, Indonesia. S2P telah beroperasi secara komersial sejak tahun 2006.

Subsidiary Companies [G4-17]

1. PT PJB Services (PJBS)

Office address at Juanda Business Center Blok A 4-6 Sidoarjo 61253, East Java, Indonesia. Provides power plant Operation & Maintenance (O&M) service, procurement of power plant equipment, and construction and installation of power plant equipment. In commercial operation since 2001.

2. PT Rekadaya Elektrika (RE)

Office address at Gedung Bank Mandiri Lt. 6, Jl. Tanjung Karang No.3-4A, Jakarta 10230, Indonesia. Provides Engineering, Procurement and Construction (EPC) services in the electricity sector. In commercial operation since 2008.

3. PT Navigat Innovative Indonesia (NII)

Provides Trading, Construction and Mining services. In commercial operation since 2002. PJB became a shareholder in NII since January 2012. At present, NII conduct its business through a 11.10% equity participation in PT Bukit Pembangkit Inovatif (BPI), which is the developer of PLTU Banjarsari (2x110 MW).

Associated Companies

1. PT Komipo Pembangkitan Jawa Bali (KPJB)

Office address at PLTU Tanjung Jati B Jawa-Bali unit 3 & 4, Tubanan Village, Kembang District, Jepara Regency, Central Java, Indonesia. Provides O&M services at PLTU Tanjung Jati B unit 3 & 4. In commercial operation since 2011.

2. PT Sumber Segara Primadaya (S2P)

Office address at Bapindo Plaza Mandiri Tower Lt. 19, Jl. Jendral Sudirman Kav 54-55, Jakarta 12190, Indonesia. Engaged as an Independent Power Producer (IPP) through the operation of coal-fired PLTU Cilacap (2 x 300 MW), located at Jl. Lingkar Timur Karang Kandri, Kesugihan District, Cilacap, Central Java, Indonesia. In commercial operation since 2006.

3. PT Bukit Pembangkit Innovative (BPI)

Beralamat di Graha Surveyor Indonesia Building, 17th Floor, Suite 1703, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta 12950, Indonesia. Bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik (IPP) dengan mengembangkan PLTU Banjarsari 2 x 110 MW (batubara) yang terletak di Jl. Lintas Tengah Sumatera, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan, Indonesia. PLTU Banjarsari masih dalam proses pembangunan (tahap konstruksi) yang direncanakan beroperasi secara komersial pada tahun 2014.

4. PT Bajra Daya Sentra Nusa (PT BDSN)

Beralamat di Jl Raya Darmawangsa VII 7, Melawai, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160, Indonesia. Bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik (IPP) dengan mengoperasikan PLTA Asahan I 2 x 90 MW. PLTA Asahan I telah beroperasi secara komersial sejak Januari 2011.

3. PT Bukit Pembangkit Innovative (BPI)

Office address at Graha Surveyor Indonesia Building, 17th Floor, Suite 1703, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 56, Jakarta 12950, Indonesia. Engaged as an Independent Power Producer (IPP) through the development of the coal-fired PLTU Banjarsari (2 x 110 MW) located at Jl. Lintas Tengah Sumatera, Lahat Regency, South Sumatra, Indonesia. PLTU Banjarsari is in the construction process and commercial operation slated for 2014.

4. PT Bajra Daya Sentra Nusa (PT BDSN)

Office address at Jl Raya Darmawangsa VII 7, Melawai, Kebayoran Baru, South Jakarta 12160, Indonesia. Engaged as an Independent Power Producer (IPP) through the operation of the hydropower plant PLTA Asahan I (2 x 90 MW). PLTA Asahan I has been in commercial operation since January 2011.

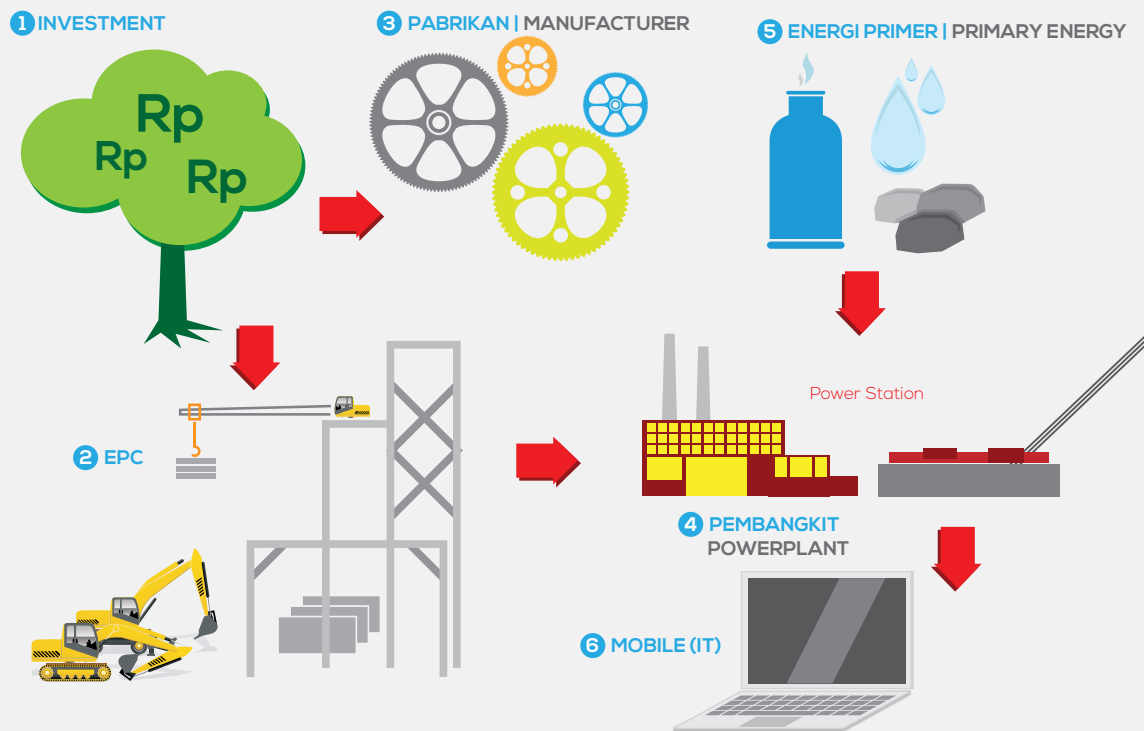


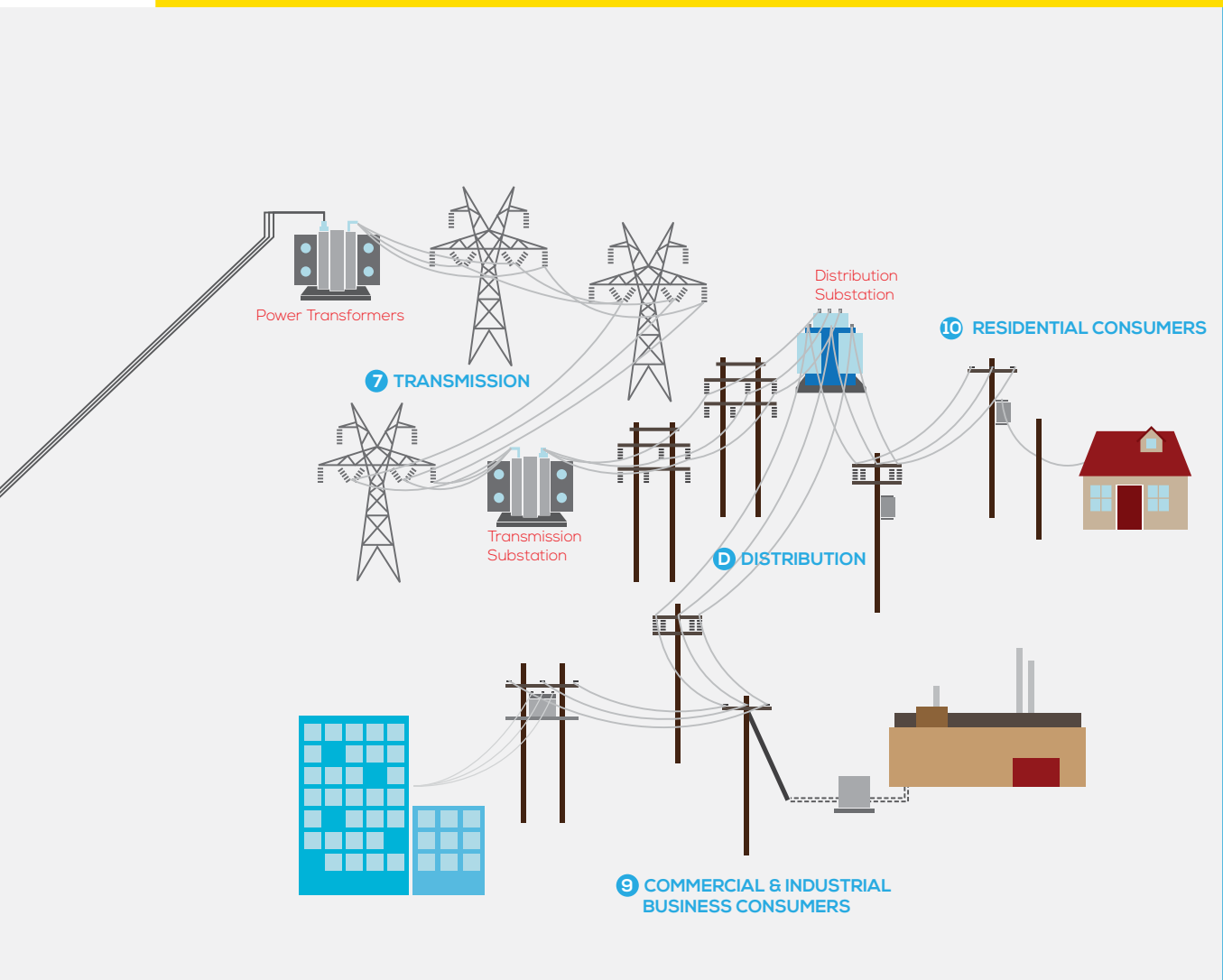
SKEMA PENYALURAN ENERGI LISTRIK

The Scheme of Electric Power Distribution

SKEMA PENYALURAN ENERGI LISTRIK

Scheme of Electric Power Energy Distribution







MENGELOLA KEBERLANJUTAN

Managing Sustainability



TATA KELOLA PERUSAHAAN

Good Corporate Governance



TATA KELOLA PERUSAHAAN

PJB percaya bahwa tata kelola Perusahaan yang baik merupakan sarana demi meraih kinerja yang prima serta terpeliharanya kepercayaan dari para pemegang saham, karyawan, masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan lainnya, meningkatnya nilai perusahaan dan terjaminnya kesinambungan usaha dalam jangka panjang. Hilangnya kepercayaan para pemangku kepentingan dapat menyebabkan Perusahaan kehilangan peluang bisnis, yang pada gilirannya dapat mengancam kelangsungan usaha Perusahaan.

Implementasi praktik terbaik tata kelola Perusahaan merupakan landasan untuk pencapaian Visi PJB sebagai perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia. Oleh karena itu, PJB terus berupaya untuk meningkatkan implementasi tata kelola di lingkungan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance/GCG) yaitu Transparency, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness.

Kinerja Implementasi GCG

Dalam rangka mengukur tingkat penerapan GCG, secara periodik PJB melakukan assessment (penilaian) penerapan GCG. Hasil assessment bermanfaat bagi PJB untuk melakukan peningkatan

CORPORATE GOVERNANCE

PJB believes that Good Corporate Governance is an instrument to realize the highest performance as well as maintaining the trust of its shareholders, employees, communities and all other stakeholders, increasing the value of the company and ensuring long-term sustainability. The loss of confidence in the Company's stakeholders can lead to loss of business opportunities, which in turn could threaten the continuity of the Company's business.

The implementation of Corporate Governance's best practices is the foundation for achieving the Vision of PJB as the leading Indonesian power company with world class standards. Therefore, PJB continuously strives to improve the implementation of corporate governance within the company in accordance with the principles of Good Corporate Governance (GCG) namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independency and Fairness.

GCG Implementation Performance

In order to measure the level of GCG implementation, PJB periodically conducts GCG implementation assessments. The assessment results are beneficial for PJB to make improvements in the quality of GCG

TATA KELOLA PERUSAHAAN Good Corporate Governance

kualitas penerapan GCG. Hasil assessment penerapan praktik GCG oleh PJB di tahun 2013 adalah "Sangat Baik" dengan skor 92,70. Selain itu dalam ajang GCG Award berdasarkan Corporate Governance Perception Index (CGPI) tahun 2013 yang diselenggarakan oleh The Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG), PJB memperoleh predikat sebagai Perusahaan Terpercaya (Trusted Company).

Untuk pengelolaan kinerja perusahaan PJB menerapkan manajemen kinerja ekselen Malcolm Baldrige Criteria sejak tahun 2008. Dan pada tahun 2013 PJB meraih Platinum Achievement Award (the highest score achievement), Gold Achievement Award (performance excellence score growth achievement), dan Emerging Industri Leader (skor 600).

Penerapan prinsip-prinsip GCG diyakini PJB mampu menjamin terciptanya keseimbangan bisnis secara menyeluruh dan mendukung kelancaran proses bisnis perusahaan dalam mencapai visi PJB.

Struktur Tata Kelola di PJB

Dalam menerapkan GCG, PJB mengacu pada Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dengan struktur tata kelola perusahaan yang terdiri atas tiga organ utama: Rapat Umum Pemegang

implementation. The GCG implementation assessment result of PJB in 2013 is "Very Good" with a score of 92.70. In addition, in the GCG Award event based on the Corporate Governance Perception Index (CGPI) in 2013 which was organized by The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG), PJB obtained the Trusted Company predicate.

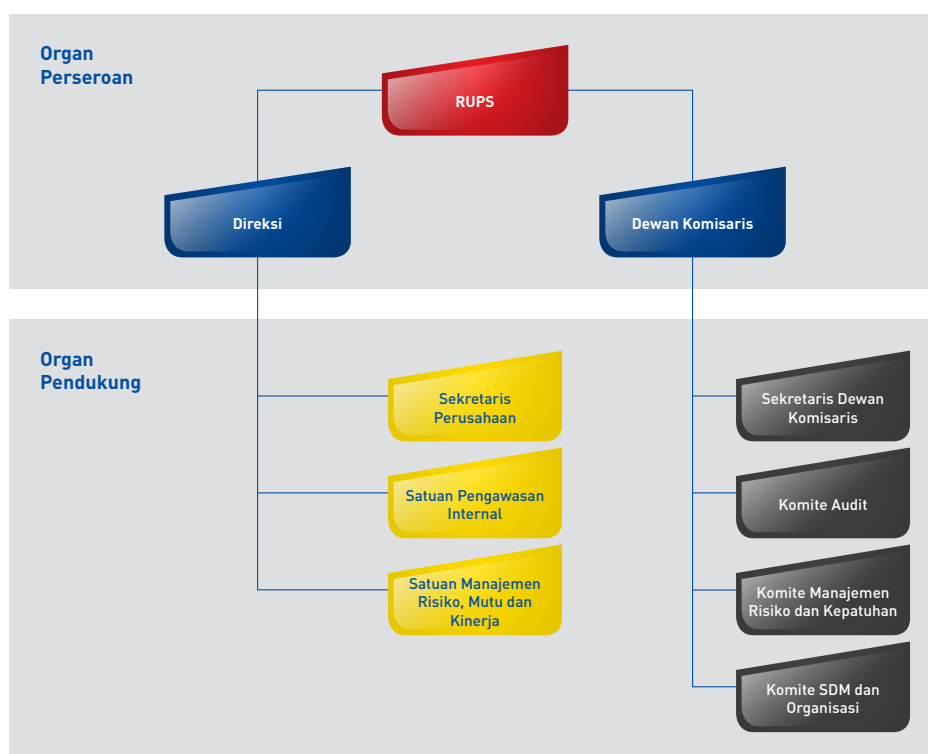
In performance management, PJB has applied the Malcolm Baldrige Criteria for excellent performance management since 2008. In 2013, PJB was awarded the Platinum Achievement Award (the highest score achievement), Gold Achievement Award (performance excellence score growth achievement), and Emerging Industry Leader (score 600).

PJB believes that the implementation of GCG principles will go a long way in ensuring an overall balance in the business and support smooth business processes towards the achievement of the Company's vision.

Sturcture of Governance in PJB

In the application of GCG, PJB refers to Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Company, with corporate governance structure consisting of three main organs: the General Meeting of Shareholders (GMS), the

Struktur Tata Kelola Perusahaan



Saham (RUPS), Dewan Komisaris, serta Direksi. Selain itu terdapat Organ Pendukung perusahaan antara lain adalah Komite Audit, Komite Manajemen Risiko & Kepatuhan, Komite Nominasi & Remunerasi, Komite SDM dan Organisasi, Sekretaris Perusahaan, Satuan Pengawasan Internal dan Satuan Manajemen Risiko. [G4-34]

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ Perusahaan yang memiliki sejumlah kewenangan yang tidak didelegasikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi. RUPS merupakan forum utama bagi para Pemegang Saham untuk menggunakan hak dan untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dan didasarkan pada kepentingan usaha Perusahaan seperti menyetujui atau menolak rencana kerja perusahaan, dan menetapkan perhitungan alokasi laba perusahaan. RUPS juga merupakan forum pertanggung jawaban bagi Dewan Komisaris dan Direksi terhadap pelaksanaan tugas pengawasan dan pengurusan Perusahaan kepada Pemegang Saham.

Tugas-tugas yang dilaporkan oleh Dewan Komisaris dan Direksi tersebut termasuk pada pemenuhan tanggung jawab sosial, meliputi aspek ekonomi, lingkungan dan sosial, serta penciptaan pembangunan berkelanjutan. Pada saat yang sama, para pemegang saham menyampaikan penilaian mereka atas laporan yang telah disampaikan.

Pada tahun 2013, PJB telah menyelenggarakan 2 (dua) kali RUPS Tahunan, sebagai berikut:

- 1) RUPS Persetujuan Laporan Perhitungan Keuangan Tahunan tahun buku 2012, diselenggarakan tanggal 17 April 2013, dengan agenda:
 - a. Persetujuan Laporan Tahunan mengenai keadaan dan jalannya Perseroan selama Tahun Buku 2012 dan Laporan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Tahun selama Tahun Buku 2012.
 - b. Pengesahan Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2012 sekaligus Pemberian Pelunasan dan Pembebasan Tanggung Jawab (acquitt at decharge) kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan atas tindakan Pengurusan dan Pengawasan yang telah dijalankan selama Tahun Buku 2012.

Board of Commissioners, and the Board of Directors. In addition there are Supporting Organs of the company which includes the Audit Committee, Risk Management & Compliance Committee, Nomination & Remuneration Committee, Human Resources and Organization Committee, Corporate Secretary, Internal Audit and the Risk Management Unit. [G4-34]

General Meeting of Shareholders

The General Meeting of Shareholders (GMS) is the Company's organ that has a number of authorities that are not delegated to the Board of Commissioners and the Board of Directors. The GMS is the principal forum for the Shareholders to exercise their rights and to make important decisions related to and based on the Company's business interests such as approving or rejecting the company's work plan, and determining the company's profit allocation calculations. The GMS is also a forum for accountability of the Board of Commissioners and the Board of Directors on the implementation of the supervision and management of the Company to the Shareholders.

The tasks reported by the Board of Commissioners and the Board of Directors includes the fulfillment of social responsibility, covering the economic, environmental and social aspects, as well as the creation of sustainable development. At the same time, shareholders express their assessment of the reports which have been submitted.

In 2013, PJB has organized two (2) Annual GMS, as follows:

- 1) 2012 financial year Annual Financial Statements Approval's GMS, held on held on 17 April 2013, with the agenda:
 - a. Approval of the Annual Report on the state and course of the Company during the 2012 Fiscal Year and Report on the Supervisory Duties of the Board of Commissioners for the 2012 Fiscal Year.
 - b. Ratification of the 2012 Financial Report of the Company and at the same time granting full release and discharge (acquitt at decharge) to the Board of Directors and the Board of Commissioners for the Management and Supervision actions which have been implemented during the 2012 Fiscal Year.

TATA KELOLA PERUSAHAAN Good Corporate Governance

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> c. Persetujuan Penunjukkan Kantor Akuntan Publik untuk mengaudit Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2013 d. Penetapan Penggunaan Laba Bersih Perseroan Tahun Buku 2012. e. Penetapan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris | <ul style="list-style-type: none"> c. Approval for the Appointment of a Public Accounting Office to audit the Company's Financial Statements for the 2013 Fiscal Year d. Determination of the Company's 2012 Fiscal Year Net Income Utilization. e. Determination of Remuneration for the Board of Directors and the Board of Commissioners |
| <ul style="list-style-type: none"> 2) RUPS Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun Buku 2014, diselenggarakan pada tanggal 4 Desember 2013, dengan agenda: <ul style="list-style-type: none"> a. Persetujuan dan pengesahan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2014 b. Persetujuan dan pengesahan Key Performance Indicator Tahun 2014 | <ul style="list-style-type: none"> 2) The 2014 Company Work Plan and Budget Ratification GMS, held on 4 December 2013, with the agenda: <ul style="list-style-type: none"> a. Approval and ratification of the Company's 2014 Work Plan and Budget (WP&B) b. Approval and ratification of the 2014 Key Performance Indicator |

Selain itu, pada tahun 2013 Pemegang Saham PT PJB juga menerbitkan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar, meliputi:

- 1) Tanggal 30 Desember 2013 tentang Pengesahan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) Tahun 2013-2018.
- 2) Tanggal 11 Desember 2013 tentang Pergantian Direksi baru PT PJB yaitu Sdr Amir Rosidin sebagai Direktur Utama, Sdr Yuddy Setyo Wicaksono sebagai Direktur Produksi dan Sdr Muljo Adji sebagai Direktur Pengembangan dan Niaga.
- 3) Tanggal 5 Desember 2013 tentang Penetapan Dividen dan Laba Ditahan Perseroan Tahun Buku 2012.
- 4) Tanggal 02 Oktober 2013 tentang Persetujuan Perpanjangan Masa Jabatan Wakil PT PJB di Perusahaan Afiliasi.
- 5) Tanggal 11 Desember 2013 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direksi PT PJB.
- 6) Tanggal 17 September 2013 tentang Persetujuan Penempatan Wakil PT PJB pada Perusahaan Afiliasi.
- 7) Tanggal 19 Maret 2013 tentang Persetujuan atas Penggantian dan Penempatan Wakil PT PJB pada Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi.
- 8) Tanggal 21 Agustus 2013 tentang Persetujuan Penghapusan Aktiva Tetap Tidak Beroperasi.
- 9) Tanggal 23 Oktober 2013 tentang Revisi RKAP PT PJB 2013.

In addition, in 2013 the Shareholders of PT PJB also issued the Circular Shareholders Decision as stipulated in the Articles of Association, including:

- 1) Dated 30 December 2013 on the Ratification of the Company's Long Term Plan (RJPP) Year 2013-2018.
- 2) Dated 11 December 2013 on the new PT PJB Directors Substitution namely Mr. Amir Rosidin as President Director, Mr. Yuddy Setyo Wicaksono as Production Director and Mr. Muljo Adji as Director of Development and Commerce.
- 3) Dated 5 December 2013 on the Determination of the Company's Dividends and Retained Earnings for the 2012 Fiscal Year.
- 4) Dated 2 October 2013 on the Approval of Extension of Term of Office of PT PJB's Representatives in Affiliated Companies.
- 5) Dated 11 December 2013 on the Termination and Appointment of PT PJB's Board of Directors.
- 6) Dated 17 September 2013 on the Approval for the Placement of PT PJB's Representatives in Affiliated Companies.
- 7) Dated 19 March 2013 on the Approval of Replacement and Placement of PT PJB's Representatives in Subsidiaries and Affiliated Companies.
- 8) Dated 21 August 2013 on the Agreement of the Annulment of Non-Operating Assets.
- 9) Dated 23 October 2013 on the 2013 PT PJB WP&B Revision.

Dewan Komisaris dan Direksi

Dewan Komisaris dan Direksi memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai fungsinya masing-masing sebagaimana telah ditentukan dan sesuai dengan undang-undang dan Anggaran Dasar Perusahaan.

Secara umum fungsi Dewan Komisaris sebagai organ perusahaan adalah bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa PJB melaksanakan GCG pada seluruh tingkatan organisasi. Sedangkan Direksi merupakan organ yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kepengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuannya.

Pemisahan yang jelas antara kedua fungsi tersebut didukung juga oleh tidak adanya rangkap jabatan dari anggota Dewan Komisaris yang merangkap sebagai pejabat eksekutif Perusahaan, ataupun sebaliknya. [G4-39]

Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi

Seseorang yang diangkat menjadi anggota Dewan Komisaris atau anggota Direksi wajib memenuhi persyaratan kemampuan dan kepatutan sebagaimana diatur dalam peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Persyaratan ini bertujuan agar mereka memiliki integritas, kompetensi, reputasi dan pengalaman serta keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing sebagai anggota Dewan Komisaris atau anggota Direksi perusahaan. Anggota Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan melalui mekanisme RUPS ataupun Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan. [G4-40]

Peraturan yang digunakan sebagai pedoman pengangkatan anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi PJB adalah Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-03/MBU/2006 Tentang Perubahan atas Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Komisaris Anak Perusahaan BUMN. Dalam Peraturan ini tercantum proses tahapan pengangkatan anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi yang terdiri dari tahap penjangkaran, tahap penilaian, dan tahap penetapan.

Board of Commissioners and Board of Directors

The Board of Commissioners and the Board of Directors has their respective authorities and responsibilities according to their function as specified and in accordance to the law and the Company's Articles of Association.

In general, the function of the Board of Commissioners as an organ of the company is to be collectively responsible for supervising and advising the Board of Directors as well as ensuring that PJB implements GCG at all levels of the organization. While the Board of Directors is the organ responsible for the management implementation of the Company for the benefit of the Company in accordance with its goals and objectives.

Clear separation between the two functions is also supported by the absence of concurrent positions of members of the Board of Commissioners who doubles as executive officers of the Company, or otherwise. [G4-39]

Appointment of Members of the Board of Commissioners and Board of Directors

A person who is appointed as a member of the Board of Commissioners or the Board of Directors shall meet the fit and proper requirements as stipulated in the regulations and legislation in force. This requirement is intended to allow them to have integrity, competence, reputation and the experience and expertise needed to carry out their respective functions and duties as members of the Board of Commissioners or the Board of Directors of the company. Members of the Board of Commissioners and Board of Directors are determined through the GMS mechanism or Circular Decision of Shareholders as stipulated in the Company's Articles of Association. [G4-40]

The regulation used as guidelines for the appointment of members of the Board of Commissioners and the Board of Directors of PJB is the SOE Minister Regulation No. PER-03/MBU/2006 On Changes to Guidelines for the Appointment of Members of the Board of Directors and Commissioners of SOE Subsidiaries. These regulations listed the stages in the process of appointment of members of the Board of Commissioners and Board of Directors which consists of the recruitment phase, assessment phase, and determination phase.

TATA KELOLA PERUSAHAAN Good Corporate Governance

Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi [G4-38]

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2013, susunan anggota Dewan Komisaris PJB berjumlah 5 (lima) orang, termasuk Komisaris Utama, yang diangkat berdasarkan Keputusan RUPS secara Sirkuler tanggal 21 Juli 2010 dengan komposisi sebagai berikut:

Nama Name	Jabatan Position	Periode Jabatan Term of Office	Representasi Representation
Bagiyo Riawan	Komisaris Utama President Commissioner	2010 - 2014	PT PLN (Persero)
Rachmat Harijanto	Komisaris Commissioner	2010 - 2014	PT PLN (Persero) Independent Party
Boy Wahyu Pamudji	Komisaris Commissioner	2010 - 2014	Pihak Independen Independent Party
Didin Wahyudin	Komisaris Commissioner	2010 - 2014	Pihak Independen Independent Party
Agoes Triboesono	Komisaris Commissioner	2010 - 2014	Kementrian ESDM Ministry of SOE

Sedangkan susunan anggota Direksi pada Tahun 2013 mengalami perubahan berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler tanggal 11 Desember 2013, yang telah membebastugaskan Sdr. Susanto Purnomo dari jabatannya sebagai Direktur Utama dan Sdr Haryanto Widodo dari jabatannya sebagai Direktur Pengembangan & Niaga, serta mengubah jabatan Sdr Muljo Adji AG dari sebelumnya Direktur Produksi menjadi Direktur Pengembangan & Niaga. Sehingga susunan Direksi PJB sampai dengan 31 Desember 2013 adalah:

Nama Name	Jabatan Position
Amir Rosidin	Direktur Utama Director of Production
R. Yuddy Setyo Wicaksono	Direktur Produksi Director of Production
Hudiono	Direktur Keuangan Director of Finance
Muljo Adji AG	Direktur Pengembangan & Niaga Director of Development & Commerce
Trilaksito Sunu	Direktur SDM & Administrasi Director of HR & Administration

Evaluasi dan Remunerasi Anggota Dewan Komisaris dan Direksi

Setiap tahun seluruh anggota Dewan Komisai dan anggota Direksi menanda tangani Kontrak Manajemen berupa Key Performance Indicator (KPI) yang ditetapkan oleh Pemegang Saham. KPI ini merupakan

Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors [G4-38]

As of 31 December 2013, the composition of PJB's Board of Commissioners consist of 5 (five) members, including the President Commissioner, who are appointed by the Circular resolution of the GMS dated 21 July 2010 with the following composition:

While the composition of the 2013 Board of Directors was amended by the Circular Decision of Shareholders dated 11 December 2013, which had relieved Mr. Susanto Purnomo from his position as the President Director and Mr. Haryanto Widodo from his position as the Director of Development & Commerce, as well as changing the positions of Mr. Muljo Adji AG from previously as the Director of Production to be the Director of Development & Commerce. Therefore the composition of the Board of Directors of PJB as of 31 December 2013 is:

Evaluation and Remuneration of Members of the Board of Commissioners and Board of Directors

Each year all members of the Board of Commissioners and Board of Directors signed a Management Contract in the form of Key Performance Indicator (KPI) which is set by the Shareholders. These KPIs are targets

target yang harus dipenuhi dan sebagai dasar ukuran penilaian atas keberhasilan anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pengelolaan Perusahaan. Evaluasi terhadap Dewan Komisaris dan Direksi juga dapat dilakukan berdasarkan pencapaian hasil assessment GCG, khususnya pada aspek Dewan Komisaris dan aspek Direksi. [G4-44]

Hasil evaluasi terhadap pencapaian KPI tersebut dapat digunakan oleh Pemegang Saham sebagai pertimbangan dan dasar perhitungan dalam memberikan tantiem bagi Dewan Komisaris dan Direksi, serta bonus bagi karyawan perusahaan. Dengan demikian terdapat korelasi antara kinerja Perusahaan dan penetapan kompensasi bagi anggota Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan.

Budaya Perusahaan

Untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan, PJB menentukan nilai dasar budaya perusahaan yang menjadi acuan dalam bertindak dengan standar tertentu. Nilai dasar budaya tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam dimensi perilaku strategis, dimensi perilaku praktis, dan budaya kerja unit pembangkit.

Tata nilai PJB terdiri dari:

- 1) Integritas: Kepribadian karyawan yang etis dan selalu memperjuangkan kebenaran melalui kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dengan membela perusahaan dan memberikan teladan.
- 2) Keunggulan: Sikap profesional setiap karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai hasil terbaik yang melampaui sasaran yang ditetapkan, melalui inovasi serta perbaikan berkelanjutan.
- 3) Kerjasama: Usaha karyawan untuk menyatukan kemampuan dan menggali potensi setiap orang melalui sinergi dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan berperilaku empati, proaktif, percaya dan terbuka.
- 4) Pelayanan: Sikap dan perilaku tenaga kerja yang ramah menebar salam, santun ikhlas, dan proaktif dalam melayani demi kepuasan pelanggan.
- 5) Sadar Lingkungan: Peran aktif karyawan untuk melestarikan lingkungan alam, lingkungan kerja dan lingkungan usaha, menjaga hubungan baik dengan mitra kerja, masyarakat, menciptakan

to be met and as a valuation measure basis for the success of members of the Board of Commissioners and Board of Directors in carrying out their duties and responsibilities of the Company's management. Evaluation on the Board of Commissioners and Board of Directors can also be conducted based on the GCG achievements' assessment results, particularly on the Board of Commissioners and Board of Directors aspects. [G4-44]

The results of the KPI achievements' evaluation may be used by the Shareholders as consideration and basis for calculating the granting of bonus for the Board of Commissioners and the Board of Directors, as well as bonuses for company employees. Therefore there is a correlation between the performance of the Company and the determination of compensation for members of the Board of Commissioners, Directors and employees.

Corporate Culture

To achieve the established vision and mission, PJB determines the corporate culture's base value which becomes the reference to behave with a certain standard. The cultural base values are further elaborated in strategic behavior dimension, practical behavior dimension, and work culture of the power plant unit.

PJB values consists of:

- 1) Integrity: Personality of employees that are ethical and always fight for truth through honesty, discipline, responsibility, and high dedication to defend the company and setting an example.
- 2) Excellence: Professional attitude of each employee who has a high commitment to achieve the best result that exceeds the set targets, through innovation and continuous improvement.
- 3) Cooperation: Employees' efforts to unite their skills and explore the potential of each person through synergy and cooperation to achieve the common goals through empathy, proactive, trust and openness.
- 4) Services: Friendly attitudes and behaviors in greetings, polite and sincere, and proactive in serving for customer satisfaction.
- 5) Environmentally Conscious: The active role of employees to preserve the natural environment, the working environment and business environment, maintaining good relations with partners, the community, creating a healthy and

TATA KELOLA PERUSAHAAN Good Corporate Governance

suasana kerja yang sehat dan menyenangkan serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.

fun work atmosphere as well as prioritizing work health and safety.

PJB mempunyai budaya perusahaan yang disebut PJB Way yang merupakan tekad, sikap, dan perilaku yang diupayakan agar bisa senantiasa melekat di seluruh insan PJB dalam melaksanakan misi untuk mencapai visi perusahaan. PJB Way dikenal dengan sebutan PJB Way satu, lima sebelas, yang merupakan perwujudan dari satu tekad, lima sikap dan sebelas perilaku, yang secara lengkap telah diuraikan pada Profil Perusahaan.

PJB has a corporate culture that is called the PJB Way which is the determination, attitude, and behavior that is strived to be continuously inherent in all personnels of PJB in carrying out the mission to achieve the vision of the company. The PJB Way is known as the PJB Way one, five eleven, which is a manifestation of one determination, five behaviours and eleven attitudes, which is thoroughly described in the Company Profile.

Pedoman Perilaku Etis [G4-56]

PJB senantiasa mendorong penerapan perilaku etis dalam setiap aktivitas kerja dengan cara menerapkan tata nilai yang tercantum dalam berbagai dokumen perusahaan, utamanya dalam Code of Conduct dan Sistem Manajemen Perusahaan.

Ethical Code of Conduct [G4-56]

PJB always encourages the application of ethical conduct at all work activities by applying the values listed in various company documents, mainly in the Code of Conduct and the Corporate Management System.

Keberadaan Code of Conduct menunjukkan PJB telah berkomitmen untuk mengembangkan dan menerapkan prinsip GCG dalam setiap kegiatan operasional di semua tingkatan atau struktur organisasi. Penetapan Code of Conduct dilakukan melalui Surat Keputusan Bersama antara Direksi dan Dewan Komisaris No.094.K/010/DIR/2012 dan No.006.K/DK/PJB/2012 tanggal 8 November 2012 tentang Pedoman Perilaku (Code of Conduct) PT PJB.

The existence of the Code of Conduct indicates that PJB has been committed to develop and implement GCG principles in all operations at all levels or organizational structures. The determination of the Code of Conduct was conducted through the Joint Decree between the Board of Directors and Board of Commissioners No.094.K/010/DIR/2012 and No.006.K/DK/PJB/2012 dated 8 November 2012 on the Code of Conduct of PT PJB.

Code of Conduct menjadi pedoman seluruh jajaran PJB dalam berperilaku secara etis, profesional, dan bertanggung jawab dalam melakukan hubungan bisnis dengan pelanggan, rekanan, maupun dengan rekan sekerja. Salah satu bentuk komitmen implementasi Code of Conduct adalah penandatanganan Surat Pernyataan Kepatuhan terhadap Code of Conduct setiap tahun oleh Direksi, Dewan Komisaris dan seluruh karyawan.

The Code of Conduct becomes the guidelines of all PJB levels in behaving ethically, professionally, and is responsible in carrying out business relationships with customers, partners, and co-workers. One form of commitment to the implementation of the Code of Conduct was the signing of the Statement of Compliance to the Code of Conduct each year by the Board of Directors, the Board of Commissioners and all employees.

Muatan Code of Conduct

Pada dasarnya Code of Conduct PJB mengatur tentang penerapan standar etika perilaku dan bisnis dalam hubungannya dengan para pemangku kepentingan mulai dari karyawan, pelanggan, rekanan, pesaing, mitrakerja, pemerintah, dan masyarakat.

Content of the Code of Conduct

Fundamentally the Code of Conduct of PJB governs the application of ethical standards of behavior and business in its relations with the stakeholders ranging from employees, customers, partners, competitors, work partners, government, and the public.

Aspek perilaku yang diatur dalam Code of Conduct PJB antara lain adalah:

- a) Integritas
- b) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Pelestarian Lingkungan
- c) Persaingan usaha
- d) Kerahasiaan informasi dan komunikasi
- e) Hubungan dalam bekerja
- f) Hubungan dengan para Pemangku kepentingan
- g) Pernyataan Palsu dan Konspirasi
- h) Keterlibatan dalam Politik
- i) Benturan Kepentingan
- j) Gratifikasi

Sosialisasi dan Penyebaran Code of Conduct

PJB senantiasa melakukan sosialisasi dalam penerapan Code of Conduct kepada seluruh karyawan, mulai dari level operasional sampai kepada top management. Sosialisasi ini dimaksudkan agar karyawan PJB senantiasa patuh terhadap Code of Conduct. Untuk mengetahui tingkat pemahaman terhadap Pedoman Etika PJB telah melakukan survey pemahaman terhadap CoC kepada seluruh insan perusahaan.

Selain itu untuk memastikan sosialisasi dilakukan secara berkesinambungan oleh seluruh Manajemen unit, kegiatan sosialisasi CoC dijadikan salah satu target kinerja unit di dalam aspek OCR (Organization Capital Readiness). Di tahun 2013, PJB melakukan sosialisasi mengenai GCG di seluruh unit kerja Perusahaan melalui berbagai media komunikasi antara lain melalui coffee morning, News Letter "BOD Line", sosialisasi tatap muka, email, website, intranet, visual manajemen, dan forum sharing knowledge yang disebut Media Klub Pustaka.

Program Pengendalian Gratifikasi

Untuk mewujudkan gerakan anti korupsi, PJB telah memiliki kebijakan tentang pengendalian gratifikasi sebagaimana diatur dalam Code of Conduct. Ketentuan tersebut diatur dalam beberapa dokumen perusahaan, yaitu: CoC pada bagian Gratifikasi, dan Pengumuman Direksi. Seluruh kebijakan terkait dengan pengendalian gratifikasi telah dikomunikasikan kepada Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh karyawan perusahaan. [G4-DMA]

Sebagai bentuk komitmen terhadap pengendalian gratifikasi dan sejalan dengan program "PLN Bersih No Suap", PT PJB telah melakukan deklarasi "PJB Bersih" pada tanggal 22 Mei 2013 yang diikuti oleh

Behavioural aspects governed by the Code of Conduct of PJB include:

- a) Integrity
- b) Occupational Health and Safety as well as Environmental Conservation
- c) Business competition
- d) Confidentiality of information and communication
- e) Relationships in work
- f) Relationships with the Stakeholders
- g) False Statements and Conspiracy
- h) Political Involvements
- i) Conflicts of Interest
- j) Gratification

Socialization and Dissemination of the Code of Conduct

PJB continues to disseminate the application of the Code of Conduct to all employees, from the operational level to the top management. This socialization is intended so that employees of PJB always comply to the Code of Conduct. To determine the level of understanding of the Code of Ethics, PJB has conducted comprehension surveys towards the CoC to all personnels of the company.

In addition, to ensure a continuous socialization efforts by all Management units, CoC socialization activities becomes one of the targets of unit performance in the OCR (Organization Capital Readiness) aspect. In 2013, PJB conducted the socialization of GCG at all units of the Company through various communication media among others through coffee morning, News Letter "BOD Line", face to face socialization, email, websites, intranet, visual management, and a knowledge sharing forum called Media Klub Pustaka.

Gratification Control Program

In support of the anti-corruption movement, PJB has a policy on controlling gratification as set out in the Code of Conduct. Such provision is defined in several company documents, namely: CoC on the Gratuities section, and the Directors' Announcement. All policies related to controlling graft has been communicated to the Board of Commissioners, Directors and all employees of the company. [G4-DMA]

As a form of commitment to the control of gratification and in line with the "PLN Bersih No Suap" program, PT PJB has conducted the declaration of "PJB Bersih" on 22 May 2013, which was attended by all employees

TATA KELOLA PERUSAHAAN Good Corporate Governance

seluruh karyawan serta mitra kerja PJB melalui kegiatan Supplier Gathering pada tanggal 24 April 2013 di PT PJB Kantor Pusat Surabaya.

Selain itu, ketentuan terkait dengan gratifikasi juga telah disebarluaskan secara luas melalui berbagai media cetak maupun elektronik, seperti brosur, pamflet, majalah, website, dan media lainnya. Sosialisasi kepada stakeholders eksternal dilakukan melalui pemberitahuan resmi melalui media masa, pengkomunikasian CoC dalam website perusahaan serta Supplier Gathering. [G4-S04]

Sosialisasi gratifikasi telah dilakukan secara luas, namun untuk mengantisipasi mitra kerja PJB yang masih memberikan hadiah/bingkisan/parcel kepada Direksi, Komisaris dan Karyawan Perusahaan, maka Perusahaan merasa perlu mengatur lebih lanjut ketentuan tersebut, yaitu melalui Pemberitahuan Direksi tentang Pemberian Bingkisan Hadiah pada Hari Raya Keagamaan tanggal 22 Juli 2013 No F109070 Perihal Pemberian Bingkisan/Hadiah.

Benturan Kepentingan

Benturan kepentingan adalah suatu keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan ekonomi Perusahaan dengan kepentingan ekonomi pribadi Direksi, Komisaris, dan Pemegang Saham.

Pada dasarnya, PJB mengatur ketentuan benturan kepentingan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Menghindari tindakan atau hubungan yang dapat memunculkan konflik dengan pekerjaan atau kepentingan PJB;
2. Menghindari tindakan penyalahgunaan sumber daya PJB, hak milik intelektual, waktu dan fasilitas PJB termasuk peralatan kantor seperti telepon, faksimili, email, komputer dan lain-lain;
3. Tidak diperbolehkan memiliki benturan kepentingan dalam proses dan pengambilan keputusan, termasuk dalam pengadaan barang dan jasa;
4. Direksi dan Dewan Komisaris membuat Pakta Integritas terkait benturan kepentingan.

Setiap pengambilan keputusan Direksi yang diambil dalam Rapat Direksi PJB selalu disertai dengan pernyataan bebas benturan kepentingan. Begitu pula terhadap tindakan Direksi yang memerlukan rekomendasi atau persetujuan Dewan Komisaris, selalu disertakan Pakta Integritas Direksi PJB beserta dokumen-dokumen pendukung yang menguatkan

and business partners of PJB through the Supplier Gathering activity on 24 April 2013 at the PT PJB Surabaya Head Office.

In addition, provision related to gifts has also been widely disseminated through various print and electronic media, such as brochures, pamphlets, magazines, websites, and other media. Socialization to external stakeholders is conducted through official notification through the mass media, communicating the CoC in the company's website as well as Supplier Gathering. [G4-S04]

Socialization on gratification has been performed extensively, however, to anticipate PJB partners that still deliver presents/ gifts/ parcels to the Board of Directors, Commissioners and employees of the Company, the Company felt the need to further regulate the provision, namely through the Notification of the Board of Directors on Gift Givings on Religious Holidays dated 22 July 2013 No. F109070 on Gift Givings.

Conflicts of Interest

Conflicts of interest is a circumstance where there is a conflict between the economic interests of the Company and the personal economic interests of Directors, Commissioners and Shareholders.

Basically, PJB governs the provision on conflicts of interest with the following principles:

1. Avoiding actions or relationships that may create a conflict with work or interests of PJB;
2. Avoiding misuse of PJB resources, intellectual property rights, PJB time and facilities including office equipment such as telephone, fax, email, computer and others;
3. Not allowing the presence of conflicts of interest in the process and decision-making, including in the procurement of goods and services;
4. The Board of Directors and the Board of Commissioners established the Integrity Pact related to conflicts of interest.

Every decision taken by the Board of Directors in the PJB Board of Directors meetings is always accompanied by a statement of free of conflict of interest. Similarly, actions taken by the Board of Directors that require a recommendation or approval of the Board of Commissioners, is always accompanied with the PJB Board of Directors Integrity Pact along with supporting

bahwa keputusan yang diambil telah melalui kajian yang komprehensif untuk kepentingan Perusahaan.

Selama tahun 2013 tidak ada transaksi yang memiliki benturan kepentingan di PJB, setiap transaksi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan selalu memperhatikan prinsip-prinsip GCG.

Pemberian Dana untuk Kegiatan Sosial dan Kegiatan Politik

PJB tidak terlibat di dalam kegiatan politik dan tidak memberikan donasi atau bantuan untuk kepentingan politik. Sebagaimana diketahui bahwa akhir tahun 2013 menjelang awal tahun 2014 Indonesia mempunyai hajatan politik yaitu Pemilihan Legislatif dan Pemilihan Presiden. Sesuai amanat Kementerian BUMN yang melarang pemberian bantuan dana untuk kegiatan politik, maka PJB menerbitkan surat kepada seluruh karyawan untuk tidak memberikan sumbangan dana untuk kegiatan politik. [G4-S06]

Sedangkan kepedulian terhadap masalah sosial merupakan bagian penting dari tugas dan tanggung jawab Perusahaan kepada masyarakat. Uraian lebih lengkap terdapat pada bagian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan pada laporan ini.

Kebijakan Penegakan Disiplin dan Penanganan Pelanggaran

Selain kewajiban untuk menaati Code of Conduct, karyawan PJB juga diharuskan untuk menaati aturan dan kebijakan lainnya serta tidak bersikap diam apabila menemukan atau mengetahui perbuatan atau tindakan yang merupakan pelanggaran atas Code of Conduct. PJB telah menyediakan fasilitas bagi pengaduan terhadap pelanggaran CoC tersebut melalui :

1. Laporan kepada atasan langsung
2. Mekanisme Whistleblowing System dengan alamat email: pengaduan@ptpjb.com atau kotak pengaduan yang terdapat di Lobby Utama PT PJB Kantor Pusat Surabaya

Seluruh laporan tersebut harus disertai data dan/atau bukti-bukti akurat sehingga pelanggaran dapat diproses lebih lanjut. Setiap pelanggaran atas CoC akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

documents that confirm that a decision which has been taken has gone through comprehensive studies for the benefit of the Company.

During 2013 there were no transactions containing conflicts of interest in PJB, each transaction was conducted in accordance with the applicable regulations and always having regards to the principles of GCG.

Provision of Funds for Social and Political Activities

PJB is not involved in political activities and do not give donations or aid for political purposes. As is known that during the end of 2013 early 2014 that Indonesia has a political celebration namely the Legislative Election and the Presidential Election. In accordance to the mandate of the Ministry of SOEs which prohibits the provision of financial support for political activities, PJB issued a letter to all employees not to contribute funds for political activities. [G4-S06]

While concern for social issues is an important part of the task and responsibility of the Company to the public. More complete description is accommodated in the Corporate Social Responsibility section of this report.

Discipline Enforcement and Violation Handling Policy

In addition to the obligation to comply with the Code of Conduct, PJB employees are also required to comply with other rules and policies as well as not being silent when finding or knowing act or acts which constitute violations of the Code of Conduct. PJB has provided facilities for complaints against these CoC violations through:

1. Report to the direct supervisor
2. The Whistleblowing Mechanism System with the email address: pengaduan@ptpjb.com or complaint boxes that are located in the Main Lobby of PT PJB Surabaya Head Office

All reports must be accompanied by accurate data/evidence so that violations can be further processed. Any violation of the CoC will be penalized in accordance with applicable regulations.

Karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, telah dilakukan pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan dan yang bersangkutan telah dijatuhi sanksi sesuai jenis dan tingkatan pelanggaran sesuai ketentuan yang berlaku di PJB.

Selain memberikan punishment, Perusahaan juga memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan antara lain Pemberian fasilitas biaya ibadah haji, Lomba Karya Inovasi, dan prestasi-prestasi lain baik di dalam maupun di luar Perusahaan.

Whistle Blowing System [G4-49]

PJB telah mempunyai Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistle-Blowing System) sejak tahun 2010 yang ditetapkan dalam Keputusan Direksi Nomor 069.K/010/DIR/2010. Pada Tahun 2012, PJB melakukan revisi atas Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistle-Blowing System) tersebut berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Direksi dan Dewan Komisaris No.095.K/010/DIR/2012 dan No.007.K/DK/PJB/2012.

Kebijakan pengelolaan pengaduan pelanggaran tersebut mengatur mekanisme pelaporan pelanggaran oleh stakeholders terkait terjadinya tindakan pelanggaran di lingkungan PJB. SKB tersebut merupakan wujud komitmen Direksi dan Dewan Komisaris PJB untuk mengelola perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG).

Tujuan Kebijakan Whistle-Blowing System PJB disusun untuk mendorong terciptanya hal-hal sebagai berikut:

1. Mempermudah manajemen untuk menanganisecara efektif laporan-laporan pelanggaran dan sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor.
2. Mengintegrasikan SPP dalam sistem pengendalian internal perusahaan dan manajemen risiko yang mendukung penyelenggaraan Good Corporate Governance.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (early warningsystem) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
4. Mendorong terciptanya citra positif PJB sebagai entitas bisnis yang bertanggung jawab.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup kebijakan WBS mencakup pengaduan pelanggaran terhadap Code of Conduct yang dapat merugikan Perusahaan secara finansial maupun

Employees who are proven to have conducted disciplinary violation, have been examined by the Employee Disciplinary Violation Investigation Team and concerned party has been sanctioned according to the type and level of violation in accordance with applicable provisions of PJB.

In addition to administering punishment, the Company also give rewards to employees, among others, Provision of Hajj facility cost, Innovation Competition, and other accomplishments both inside and outside the Company.

Whistle Blowing System [G4-49]

PJB has had Violation Reporting System (Whistle-Blowing System) since 2010 which was established in the Board of Directors' Decree No. 069.K/010/DIR/2010. In 2012, PJB revised the Violation Reporting System (Whistle-Blowing System) based on the Joint Decree (SKB) between the Board of Directors and the Board of Commissioners No.095.K/010/DIR/2012 and No.007.K/DK/PJB / 2012.

The violation reporting management policy governs the violation reporting mechanism by stakeholders related to the occurrences of violations in the environment of PJB. The Joint Decree (SKB) is a form of commitment of the Board of Directors and the Board of Commissioners of PJB to manage the company based on the principles of Good Corporate Governance (GCG).

The objectives of the PJB Whistle-Blowing System Policy was compiled to encourage the creation of the following matters:

1. Facilitate the management to effectively handle reports of violations and protect the confidentiality of the identity of the complainant.
2. Integrate the SPP in the company's internal control and risk management systems to support the implementation of good corporate governance.
3. The availability of early detection mechanism (early warning system) on possible issues which may arise due to a violation;
4. Encourage the creation of a PJB positive image as a responsible business entity.

Scope

The scope of the WBS policy includes the complaints of the Code of Conduct violations which may harm the company financially as well as giving PJB negative

reputasi PJB yang bersifat negatif. Pihak yang dapat melaporkan adanya pelanggaran adalah pihak internal maupun pihak eksternal PJB, meliputi Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh Karyawan PJB serta stakeholders lainnya yang menjalankan hubungan kerja dengan PJB. Sedangkan pihak yang dapat dilaporkan sebagai oknum pelaku pelanggaran meliputi Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh karyawan PJB.

Pelanggaran yang dapat dilaporkan melalui WBS adalah sebagai berikut:

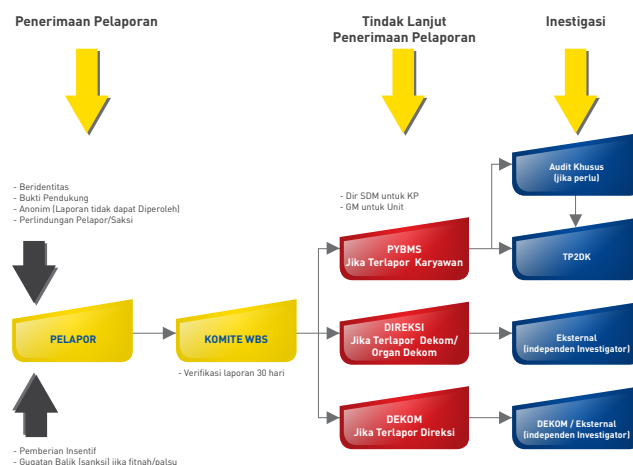
1. Benturan Kepentingan;
2. Korupsi;
3. Kecurangan;
4. Pencurian/Penggelapan;
5. Pelanggaran dalam Proses Pengadaan Barang dan Jasa;
6. Penyalahgunaan jabatan/kewenangan;
7. Suap/Gratifikasi.

Pengelolaan Whistleblowing System ini dilakukan oleh Komite Whistleblowing System (Komite WBS) yang diketuai oleh Kepala Satuan Pengawasan Intern, dengan anggota terdiri dari unsur SDM, Keuangan, Hukum, Pengawasan Intern, dan fungsi lain.

Laporan pengaduan dapat disampaikan secara tertulis melalui Kotak Pengaduan yang tersediadi lobby PT PJB kepada Komite WBS dengan alamat Jalan Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 Indonesia atau melalui email ke pengaduan@ptpjb.com

Mekanisme Kebijakan WBS

Skema prosedur kebijakan pengelolaan pengaduan pelanggaran adalah sebagai berikut:



reputation. Parties that can report the occurrence of violations are internal and external parties of PJB, including the Board of Commissioners, Supporting Organs of the Board of Commissioners, the Board of Directors, and all employees of PJB as well as other stakeholders who have working relationships with PJB. While the parties that can be reported as the perpetrators include the Board of Commissioners, Supporting Organs of the Board of Commissioners, the Board of Directors, and all employees of PJB.

Violations which can be reported through the WBS are as follow:

1. Conflicts of Interest;
2. Corruption;
3. Fraud;
4. Theft/ Embezzlement;
5. Violations in Goods and Services Procurement;
6. Abuse of position/ authority;
7. Bribery/ Gratuity.

The management of the Whistleblowing System is conducted by the Whistleblowing System Committee (WBS Committee) which is chaired by the Head of the Internal Audit, with members consisting of representatives from HR, Finance, Legal, Internal Audit, and other functions.

Complaints can be submitted in writing through the Complaint Box which is available in the lobby of PT PJB to the WBS Committee with the address Jalan Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231 Indonesia or via email to pengaduan@ptpjb.com

WBS Policy Mechanism

The procedural scheme of the violation complaint management policy is as follows:

Pengaduan pelanggaran dapat disampaikan secara lisan maupun tulisan, melalui email maupun surat resmi. PJB memberi kesempatan seluas-luasnya bagi pelapor pengaduan pelanggaran, baik dari pihak internal PJB maupun stakeholders eksternal dengan mencantumkan identitas yang jelas maupun tanpa identitas, dan bukti pendukung adanya indikasi pelanggaran. PJB berkomitmen dalam menjaga kerahasiaan informasi pelapor dan pihak yang diduga melakukan pelanggaran sebagai penerapan prinsip kerahasiaan. Identitas pelapor hanya diketahui oleh admin pengaduan pelanggaran kecuali pelapor mengizinkan untuk dibuka identitasnya.

Perusahaan menjamin setiap pelapor dapat mengetahui status perkembangan dan tindak lanjut atas laporannya.

Perlindungan terhadap Pelapor

Perusahaan menjamin kerahasiaan identitas serta memberikan perlindungan kepada pelapor. Perusahaan memberikan perlindungan kepada pelapor sebagai berikut :

- a. Pemecatan yang tidak adil;
- b. Penurunan jabatan atau pangkat;
- c. Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya;
- d. Catatan yang merugikan dalam file data pribadinya (personal file record).

Dalam hal pelapor merasa perlu, pelapor juga dapat meminta bantuan pada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), atas biaya Perusahaan.

Insentif bagi Pelapor

Perusahaan dapat memberikan penghargaan/ insentif kepada Pelapor atas pelanggaran yang dapat dibuktikan sehingga aset/keuangan Perusahaan dapat diselamatkan. Bentuk dan besarnya penghargaan yang diberikan ditetapkan berdasarkan kebijakan Direksi.

Ketentuan lengkap tentang Whistleblowing System PJB secara lengkap dapat dilihat di website PJB <http://www.ptpjb.com>

Complaints of violations may be submitted orally or in writing, by email or through a formal letter. PJB provides the opportunities for the violation complainants, both internal party of PJB as well as external stakeholders by including a clear identity or anonymously, and supporting evidence which indicates the violation indications. PJB is committed to protect the confidentiality of the complainant and the party alleged to conduct the violation as the application of the confidentiality principle. The complainant's identity is only known only by the complaint violation administration unless the complainant allow the identity to be disclosed.

The company guarantees every complainant can observe the development and follow up status of their report.

Protection to Complainant

The company guarantees the identity confidentiality and to provide protection to the complainant. The company provides the following protection to the complainant:

- a. Unfair dismissal;
- b. Demotion in rank or position;
- c. Harassment or discrimination in all its forms;
- d. Remarks which may be detrimental in their personal file records.

In the event the complainant felt the need, the complainant can also ask for assistance to the Witness and Victim Protection Agency (LPSK), at the expense of the Company.

Incentive for Complainant

The company can provide rewards/ incentives to the Complainant for violations which can be proven so that assets/ financial of the Company can be saved. The form and size of the rewards granted is based on the discretion of the Board of Directors.

Detailed provisions on PJB Whistleblowing System can be viewed comprehensively can be viewed on the PJB website <http://www.ptpjb.com>

KINERJA BISNIS PJB

Business Performance of PJB



Kinerja Bisnis PJB

Pada tahun 2013, PJB membukukan peningkatan produksi dan penjualan energi listrik sebesar berturut-turut 6,84% dan 6,95%, sementara pendapatan usaha dan laba bersih tercatat naik 8% dan 7% masing-masing, dibandingkan tahun 2012.

Business Performance of PJB

In 2013, PJB recorded an increase in the production and sale of electric energy respectively by 6.84% and 6.95%, while operating income and net profit respectively by 8% and 7%, compared to 2012 .

Mendukung Sektor Kelistrikan Indonesia [G4-EC8]

Energi listrik merupakan salah satu sumber energi yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat baik untuk kegiatan industri, komersial, maupun dalam kehidupan rumah tangga sehari-hari. Dalam kehidupan modern, besarnya konsumsi energi listrik sering merupakan salah satu tolok ukur kemajuan masyarakat. Dari waktu ke waktu, kebutuhan listrik terus meningkat seiring dengan pertambahan penduduk maupun pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan kebutuhan listrik mempunyai hubungan timbal balik, dimana pertumbuhan pasokan listrik akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi akan mendorong meningkatnya kebutuhan akan energi listrik.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2013 mencapai 5,78%, turun dibandingkan tahun 2012 sebesar 6,23%.

Supporting the Indonesian Electricity Sector [G4-EC8]

Electrical energy is one of the energy source that is very important to people's lives, both for industrial, commercial, and daily domestic life. In modern life, the amount of electrical energy consumption is often used to measure the progress of a society. From time to time, the demand for electricity continues to increase along with the growth of population and economic growth. Economic growth and the growth of electricity demand have a reciprocal relationship, in which the growth of electricity supply will encourage economic growth and vice versa, economic growth will lead to greater demand for electrical energy.

Indonesia's economic growth reached 5.78% in 2013, lower than in 2012 which amounted to 6.23%. Despite

KINERJA BISNIS PJB Business Performance

Meskipun demikian pertumbuhan ekonomi tahun 2013 tersebut tetap memberikan dampak pada peningkatan permintaan energi listrik. Pada tahun 2013 penjualan energi listrik Indonesia mencapai 187.541 GWh, naik 7,79% dari tahun 2012 sebesar 173.991 GWh.

Sistem kelistrikan Jawa-Bali, yang merupakan 75% pasar listrik Indonesia, tumbuh 5,71% dibandingkan tahun 2012. Beban puncak mencapai 22.567 MW (terjadi pada Kamis, 17 Oktober 2013, jam 18.30 WIB) naik 6,26% dibandingkan tahun 2012 sebesar 21.237 MW. Penjualan energi listrik di sistem Jawa-Bali sebesar 153.627 GWh, naik 6,22% dari tahun 2012 yang besarnya 144.627 GWh. Pertumbuhan ini didukung oleh pertumbuhan kapasitas pembangkit dengan mulai beroperasinya beberapa pembangkit baru dimana Daya Mampu Netto (DMN) di sistem Jawa-Bali meningkat menjadi 30.029 MW.

PJB mempunyai peran cukup besar dalam mendukung usaha penyediaan energi listrik khususnya di sistem Jawa-Bali. Pangsa pasar PJB di sistem ini adalah 17,51% dengan penjualan energi sebesar 27.437 GWh. Dengan DMN sebesar 6.324 MW PJB mempunyai kontribusi DMN 21,06%.

PJB juga mampu menjaga kinerja operasi pembangkit pada tingkat kesiapan dan efisiensi yang tinggi pada tahun 2013. Realisasi pemakaian berbagai energi primer (bauran energi) PJB tahun 2013 adalah hidro 10,89%, batubara 12,45%, gas alam 75,49% dan bahan bakar minyak (BBM) 1,17%. Pemakaian BBM lebih rendah dari target dan turun signifikan dari tahun 2012 (8,61%). PJB berhasil dan telah ikut membantu mensukseskan kebijakan pemerintah dan PLN dalam mengurangi pemakaian BBM. PJB juga telah berkontribusi menyediakan energi listrik kepada konsumen dengan ekonomis yang pada akhirnya memberikan manfaat yang besar bagi perekonomian masyarakat dan negara.

Selain itu PJB bersama-sama dengan anak perusahaannya, PT PJB Services dan PT Rekadaya ElektriKA, juga berperan dalam industri kelistrikan nasional melalui penyediaan jasa Operation & Maintenance (O&M) serta jasa Engineering, Procurement and Construction (EPC) pembangkit listrik. PJB dan PJB Services telah mengelola jasa O&M pada pembangkit di Jawa dan luar Jawa sehingga mampu beroperasi dengan baik dalam mendukung penyediaan energi listrik nasional secara ekonomis. Pembangkit-pembangkit tersebut

this, the growth in 2013 still has an impact on the increasing demand for electrical energy. In 2013, sales of electrical energy in Indonesia reached 187,541 GWh, increasing by 7.79% from 2012 which amounted to 173,991 GWh.

Java-Bali electricity system, which is 75% of Indonesia's electricity market, grew by 5.71% compared to 2012. Peaking at 22,567 MW (occured on Thursday, 17 October 2013, at 18:30 WIB) which is an increase of 6.26% compared to 2012 which amounted to 21,237 MW. Sales of electric energy in the Java-Bali system amounted to 153,627 GWh, an increase of 6.22% from 2012 which amounted to 144,627 GWh. This growth was supported by the growth of power plant capacities with the operation of several new plants, in which the Net Power Ability (DMN) in the Java-Bali system increased to 30,029 MW.

PJB has a significant role in supporting the business of providing electrical energy, especially in the Java-Bali system. PJB's market share in this system is 17.51% with energy sales of 27,437 GWh. With a DMN amount of 6,324 MW, PJB contributes 21.06% of the DMN.

PJB is also able to maintain the plant operating performance at high level of readiness and efficiency in 2013. The realization of various primary energy (energy mix) utilization of PJB in 2013 was 10.89% of hydro, 12.45% of coal, 75.49% of natural gas and 1.17% of fuel oil (BBM). Fuel consumption is lower than the target and dropped significantly from 2012 (8.61%). PJB succeeded has helped the success of government and PLN policies in reducing fuel consumption. PJB have also contributed in providing electrical energy to consumers with the economy which will ultimately provide great benefits for the economy of the society and the country.

In addition, PJB together with its subsidiaries, PT PJB Services and PT Rekadaya ElektriKA, also play a role in the national electricity industry through the provision of Operation & Maintenance (O&M) services as well as power plant Engineering, Procurement and Construction (EPC) services. PJB and PJB Services have been managing O&M services on plants in Java and outside Java, enabling the power plants to operate well in supporting the provision of national electricity production in an economical manner. The power plants are mostly coal powered, namely PLTU

sebagian besar barbahan bakar batubara yaitu PLTU Indramayu – Jawa Barat (3x330 MW), PLTU Rembang – Jawa Tengah (2x315 MW), PLTU Pacitan – Jawa Timur (2x315 MW), PLTU Paiton Baru – Jawa Timur (1x660 MW), PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 (2x660 MW), PLTGU Blok 2 Muara Karang – Jakarta (752 MW), PLTGU Blok 5 Muara Tawar, PLTA Asahan-I Sumatera Utara (2x90 MW), PLTG Kramasan – Sumatera Selatan(2x50 MW), PLTU Galang Batang – Tanjung Pinang (2x22 MW). [G4-EC7]

Sedangkan PT Rekadaya ElektriKA telah melaksanakan pembangunan pembangkit baru dengan bahan bakar batubara yaitu: PLTU Tanjung Balai Karimun–Kepulauan Riau (2x7 MW), PLTU Kendari – Sulawesi Tenggara (2x10 MW), PLTU Ende – NTT (2x7 MW) dan PLTU Tidore – Maluku Utara (2x7 MW). Pembangkit-pembangkit tersebut telah beroperasi dan mampu mengurangi pemakaian BBM secara cukup signifikan. [G4-EC7]

Berkontribusi pada Ekonomi Nasional

Kinerja PJB pada tahun 2012 di semua aspek operasional dan keuangan secara umum lebih baik dari kinerja tahun 2012. Produksi energi listrik mencapai 28.545 GWh naik 6,84 % dari produksi tahun 2012 sebesar 26.718 GWh. Penjualan energi listrik mencapai 27.437 GWh naik 6,95% dari penjualan tahun 2012 sebesar 25.654 GWh.

Sementara itu, pendapatan usaha mencapai Rp. 24.708,9 miliar naik 8,25% dari tahun 2012, dengan laba bersih sebesar Rp. 969 miliar naik 7,34% dibanding dengan realisasi tahun 2012. Kinerja keuangan ini memberikan kontribusi atas pencapaian Tingkat Kesehatan Perusahaan PJB tahun 2013 yang mencapai nilai "AAA" masuk kategori "Sehat" dengan skor 97,95.

Perolehan nilai ekonomi tahun 2013 mencapai Rp24.992 miliar naik 8,43% dari tahun 2012 sebesar Rp 23.049 miliar. Sedangkan bagian pendistribusian nilai ekonomi dilakukan PJB kepada pemerintah, karyawan, pemasok dan masyarakat sebesar Rp 23.307 miliar naik 6,58% dari tahun 2012 sebesar Rp 21.868 miliar. Termasuk di dalamnya pengeluaran untuk pajak kepada pemerintah sebesar Rp 494 miliar dan untuk masyarakat (melalui aktivitas corporate social responsibility) sebesar Rp 11,44 miliar.

Indramayu – West Java (3x330 MW), PLTU Rembang – Central Java (2x315 MW), PLTU Pacitan – East Java (2x315 MW), PLTU Paiton Baru – East Java (1x660 MW), PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 (2x660 MW), PLTGU Blok 2 Muara Karang – Jakarta (752 MW), PLTGU Blok 5 Muara Tawar, PLTA Asahan-I – North Sumatra (2x90 MW), PLTG Kramasan – South Sumatra (2x50 MW), PLTU Galang Batang – Tanjung Pinang (2x22 MW). [G4-EC7]

While PT Rekadaya ElektriKA has carried out the construction of new power plants with coal fuel, namely: PLTU Tanjung Balai Karimun – Riau Islands (2x7 MW), PLTU Kendari – South East Sulawesi (2x10 MW), PLTU Ende – NTT (2x7 MW), and PLTU Tidore – North Maluku (2x7 MW). The plants have been in operation and are capable of reducing fuel consumption significantly. [G4-EC7]

Contributing to the National Economy

PJB's performance in 2012 in all operational and financial aspects are generally better than the performance in 2012. Electrical energy production reached 28,545 GWh, increasing by 6.84% from the production in 2012 which amounted to 26,718 GWh. Sales of electrical energy reached 27,437 GWh ,increasing by 6.95% of sales in 2012 which amounted to 25,654 GWh.

Meanwhile, operating income reached Rp. 24,708.9 billion, increasing by 8.25% from 2012, with a net profit of Rp. 969 billion, increasing by 7.34% compared with the realization in 2012. These financial achievements contributed to the achievement by PJB of a Corporate Health Level rating of "AAA" in 2013, in the category of "Healthy" with a score of 97.95.

Economic value in 2013 reached Rp24,992 billion, increasing by 8.43% from 2012 which amounted to Rp 23,049 billion. While the distribution of economic value was conducted by PJB to the government, employees, suppliers and public in the amount of Rp 23,307 billion, increasing by 6.58% from 2012 which amounted to Rp 21,868 billion. This includes expenses for tax to the government in the amount of Rp 494 billion, and to the community (through corporate social responsibility activities) in the amount of Rp 11.44 billion.

KINERJA BISNIS PJB Business Performance

Nilai Ekonomi Dihasilkan & Didistribusikan [G4-EC1]

(Rp miliar)

Economic Value Generated & Distributed [G4-EC1]

(Rp billion)

	2011	2012	2013	
Perolehan Nilai Ekonomi				Achievement of Economic Value
Pendapatan				Revenue
Hasil pendapatan usaha	25.038	22.825	24.709	Result of Business Revenue
- Penjualan tenaga listrik	24.473	22.307	23.614	Sale of electricity
- Pendapatan usaha lainnya	564	518	1.095	Other operating revenues
Bagian laba bersih entitas asosiasi	88	206	176	Equity in net income of associates
Penghasilan bunga, Keuntungan selisih kurs dan Lain-lain	110	18	107	Interest income, Gain on foreign exchange, and Others
Jumlah perolehan nilai ekonomi	25.236	23.049	24.992	Total of Economic Value Achievement
Pendistribusian Nilai Ekonomi				Distribution of Economic Value
Beban usaha	21.529	19.413	21.062	Operating Expenses
Beban kepegawaian	773	916	927	Personnel expenses
Pembayaran kepada penyandang dana				Payment for the Funders
- Pemegang saham (Dividen)	936	1.027	812	Stockholders (Dividen)
Pengeluaran untuk Pemerintah (Pajak, royalti, dll)	359	503	494	Expenditures for Government (Taxes, Royalties, others)
Pengeluaran untuk masyarakat	9	11	11	Expenditures for Community Development
Jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan	23.606	21.868	23.307	Total of Economic Value distributed
Nilai ekonomi yang ditahan	1.630	1.181	1.685	Economic Value retained

Kontribusi Terhadap Perekonomian Sekitar Areal Operasi

Pembangkit –pembangkit tenaga listrik yang dimiliki PJB, yang dikelola dan dibangun oleh PJB dan anak perusahaan PJB, tersebar di beberapa propinsi di Indonesia. Dari kegiatan usaha ini maka PJB secara tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian di wilayah tersebut, terutama berupa peningkatan penerimaan pajak daerah maupun penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. [G4-EC8]

Contribution to the Economy Around Areas of Operation

Power plants owned by PJB, which are managed and built by PJB and its subsidiaries, are spread across several provinces in Indonesia. From this business activities, PJB has been indirectly providing a positive contribution to the economy in the region, particularly in the form of local tax revenue increase and providing employment opportunities for the local workforce. [G4-EC8]

Pemakaian Produk Lokal [G4-EC9]

PT PLN (Persero), induk perusahaan PJB, memiliki kebijakan untuk menjadikan produk lokal sebagai pendukung operasional pembangkit tenaga listrik. Kebijakan ini merupakan perwujudan dari Peraturan Menteri Perindustrian No. 54 Tahun 2012 tanggal 21 Maret 2012 tentang Pedoman Penggunaan Produk Dalam Negeri untuk Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan.

Dalam hal PLN, kebijakan penggunaan produk dalam negeri adalah terkait dengan kebutuhan transmisi dan pembangkit. Produk yang dipakai PLN selanjutnya harus diproduksi di Indonesia, sehingga dapat memberi manfaat berupa terciptanya lapangan kerja. Semakin besar belanja PLN di dalam negeri (Capex) maka akan menghasilkan multiplier effect. Lapangan kerja tercipta dan tenaga kerjanya akan punya daya beli meningkat. Pergerakan ekonomi akan berputar dan penggunaan produksi dalam negeri secara otomatis akan meningkat, serta diharapkan akan mampu menjadi pemicu bagi tumbuh kembangnya industri dalam negeri.

Pada tahun 2013, PJB mendapatkan target dari Pemegang Saham untuk melakukan reverse engineering dan memakai produk dalam negeri pada material cadang/spare part senilai Rp 50 miliar. Sampai dengan akhir tahun 2013, pencapaiannya adalah sebesar Rp 103,05 miliar atau 206,10% dari target yang ditetapkan.

Salah satu prestasi PJB dalam bidang ini adalah berhasil melakukan reverse engineering melalui Redesign High Pressure Heater (HPH) PLTU Paiton. Kegiatan ini merupakan karya inovasi SDM PJB dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan dan efisiensi PLTU Paiton. HPH hasil re-design yang di-manufacture di dalam negeri, setelah dipasang terbukti memiliki keandalan dan efisiensi yang lebih baik bila dibandingkan dengan original design.

Local Product Utilizations [G4-EC9]

PT PLN (Persero), the parent company of PJB, has a policy to make local products as operational support of power plants. This policy is the embodiment of the Minister of Industry Decree No. 54 of 2012 dated 21 March 2012 on Guidelines for the Use of Domestic Products for Electricity Infrastructure Development.

In terms of PLN, the policy of domestic product utilizations is related to transmission and generation needs. Products used by PLN should be manufactured in Indonesia, therefore providing benefits in the form of job creations. The greater domestic capital expenditure (Capex) of PLN will generate a multiplier effect. Employments will be created and the labor will have a bigger purchasing power. The movement of the economy will turn and use of domestic production will automatically increase, and expected to be able to trigger the growth and development of domestic industry.

In 2013, PJB obtained the target from the Shareholders to perform reverse engineer and utilize domestic products for spare parts valued at USD 50 billion. As of the end of 2013, the achievement was in the amount of Rp 103.05 billion or 206.10% of the set target.

Among the more significant achievement of PJB in this area is its successful reverse engineering project in the Redesign of High Pressure Heater (HPH) at Paiton Power Plant, an innovation by PJB's personnel intended to improve the reliability and efficiency of Paiton power plant. Following installation, the re-designed HPH equipment, manufactured domestically, proved to be more reliable and efficient compared to the original design.



KINERJA LINGKUNGAN PJB

PJB Environmental Performance



Pengelolaan lingkungan senantiasa menjadi salah satu perhatian PJB dalam rangka mengupayakan untuk meminimalkan dampak lingkungan dari operasional pembangkit tenaga listrik sebagai aktivitas bisnis utama PJB.

a. Kebijakan Pengelolaan Lingkungan

PJB menyadari bahwa isu-isu lingkungan hidup saat ini merupakan hal penting yang harus diperhatikan. PJB dalam melakukan peningkatan kinerja operasional unit pembangkit juga melakukan upaya pelestarian lingkungan hidup secara seimbang. Program pengelolaan lingkungan hidup yang dilakukan antara lain dengan menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14000) dan Manajemen Aset PAS 55 untuk mewujudkan proses produksi yang ramah lingkungan (Green and Clean Power Plant) yang terintegrasi dalam PJB Integrated Management System (PJB-IMS). [G4-15]

PJB secara konsisten telah melakukan berbagai upaya terpadu untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup, sehingga diharapkan terdapat keselarasan, keseimbangan, dan keserasian antara aktivitas pembangkit dengan aspek lingkungan. Penerapan pengelolaan lingkungan hidup PJB ditetapkan dalam SK Direksi No.049.K/020/DIR/2012 tentang Kebijakan Lingkungan, yang didasari pada UU RI No 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. [G4-DMA]

The management of the environment has always been one of the concerns of PJB in the effort to minimize the environmental impact of the operations of the power plants as the main business activity of PJB.

a. Environment Management Policy

PJB is fully aware of the importance and significance of current issues in environment management. Hence, efforts in increasing power plant operational performance are balanced with efforts in preserving the quality of the environment. Environmental management is undertaken through, among others, the implementation of an Environment Management System based on ISO 14000 standards and the PAS 55 Asset Management system towards environment-friendly production (Green & Clean Power Plant), fully integrated within the PJB Integrated Management System (PJB-IMS). [G4-15]

PJB consistently undertook comprehensive and integrated efforts to preserve the quality of the environment, so as to achieve balance, harmony and alignment between power generating activities and aspects of environment preservation. Implementation of environment management at PJB is formally stated in Decree of the Directors No.049.K/020/DIR/2012 on Environment Policy, based on Law No. 32 Year 2009 on Environment Protection and Management. [G4-DMA]

b. Pemakaian Material [G4-EN1]

Pemakaian material oleh PJB pada umumnya terkait dengan kegiatan pemeliharaan unit pembangkit listrik, dimana diperlukan penggantian bagian-bagian tertentu yang membutuhkan material baru sebagai pengganti. Material pengganti yang dipakai terdiri dari:

- Consumable parts, yaitu material yang digunakan setelah waktu tertentu, untuk pemakaian rutin karena aus atau rusak dan bersifat sekali-pakai serta tidak dapat diperbaiki (un-repairable). Contohnya bearing, belt, filter, fuse dan lain-lain.
- Spare parts, yaitu material bagian dari peralatan yang dicadangkan untuk menggantikan material yang mengalami kerusakan dan bersifat dapat dilakukan perbaikan (repairable). Contohnya pompa, motor, valve dan lain-lain.

Pada setiap pekerjaan pemeliharaan yang memerlukan material pengganti maka akan terdapat material bekas yang memerlukan penanganan selanjutnya. Material yang sekali-pakai akan dibuang sebagai limbah atau sampah, sedangkan material yang dapat diperbaiki akan dikembalikan ke gudang untuk proses perbaikan. Namun ada kalanya spare part telah mengalami kerusakan parah sehingga tidak dapat diperbaiki, maka material ini akan diperlakukan sebagai limbah.

Selanjutnya prosedur penanganan limbah material bekas dilakukan sesuai dengan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 yang telah diterapkan di seluruh unit pembangkitan PJB.

c. Efisiensi Energi

Usaha pembangkitan energi listrik dilakukan PJB melalui proses konversi energi primer di dalam mesin-mesin pembangkit PJB dan hasilnya berupa energi listrik yang disalurkan ke jaringan transmisi dan selanjutnya didistribusikan kepada pelanggan.

PJB memiliki 72 mesin pembangkit energi listrik dengan daya terpasang sebesar 6.977 MW, yang beroperasi menggunakan berbagai macam jenis energi primer (energy mix). Energi hidro digunakan pada 34 unit PLTA; energi fosil minyak dan gas digunakan pada 6 unit PLTU, 20 unit PLTGU dan 10 unit PLTG; dan energi fosil batubara digunakan pada 2 unit PLTU.

b. Material Consumption [G4-EN1]

Material consumption by PJB is generally associated with the maintenance of power plants, which requires replacements of certain parts that require new materials as a substitute. Replacement material that are being used consists of:

- Consumable parts, namely materials that is used after a certain time, for routine use due to worn or damages and are disposable and can not be repaired (un-repairable). For example bearings, belts, filters, fuses and others.
- Spare parts, namely material part of the equipment that is reserved to replace the damaged material and is able to be repaired (repairable). For example, pumps, motors, valves and others.

In any maintenance work that requires replacement materials there will be waste materials which require further handling. Disposable materials will be disposed of as waste or garbage, while materials that can be repaired will be returned to the warehouse for the repairing process. However, there are instances when parts have been badly damaged that it can not be repaired, this material will be treated as waste.

Furthermore, the procedure for handling waste materials is carried out in accordance with the ISO 14001 Environmental Management System which has been applied across the PJB plant units.

c. Energy Efficiency

PJB conducts its power plant business through the process of converting primary energy in PJB generating engines and resulting electrical energy which is channeled to the transmission network and subsequently distributed to customers.

PJB has 72 power plants with installed power of 6,977 MW, which operates using various types of primary energy (energy mix). Hydro energy is used in 34 PLTAs; oil and gas fossil energy used in 6 PLTUs, 20 units of PLTGU and 10 units of PLTG; and coal fossil energy is used in 2 PLTUs.

Pada tahun 2013 produksi energi listrik PJB ditargetkan sebesar 26.909 GWh dengan komposisi energy mix: hidro 9,62%, batubara 12,82%, gas alam 73,29% dan minyak 4,27%. Realisasinya adalah produksi 28.545 GWh dengan komposisi fuel mix: hidro 10,80%, batubara 12,46%, gas alam 75,57% dan minyak 1,17%.

Jumlah pemakaian energi primer dijelaskan sebagai berikut: [G4-EN3][G4-EN5][G4-EN7]

- 1) Bahan bakar minyak (BBM) yang digunakan mencapai 108.021 kilo liter untuk memproduksi energi listrik 334 GWh. Realisasi ini lebih rendah dari target penggunaan BBM sebesar 400.443 kilo liter untuk memproduksi listrik 1.150 GWh.
- 2) Batubara yang digunakan mencapai 1.681.519 ton untuk memproduksi energi listrik 3.557 GWh. Sedangkan targetnya adalah menggunakan 1.708.889 ton untuk memproduksi listrik 3.449 GWh.
- 3) Bahan bakar gas yang digunakan mencapai 193.885 MMBTU untuk memproduksi energi listrik 21.572 GWh. Sedangkan targetnya adalah menggunakan bahan bakar gas 178.403 MMBTU untuk memproduksi energi listrik 19.722 GWh.
- 4) Pembangkit hidro memproduksi energi listrik 3.082 GWh sedangkan targetnya 2.588 GWh

Dari data tersebut terlihat bahwa PJB dalam berhasil mengurangi pemakaian bahan bakar minyak dan mengoptimalkan energi hidro untuk memproduksi energi listrik. Keberhasilan PJB ini juga turut membantu mensukseskan kebijakan pemerintah dan PLN dalam mengurangi konsumsi bahan bakar minyak nasional.

Atas keberhasilan ini PJB UP Gresik memperoleh penghargaan Energi dengan kategori PRATAMA dari Kementerian ESDM. PJB dinilai berhasil melakukan program efisiensi penggunaan energi minyak sebesar 883,9 Ton yang setara Rp 6,35 Triliun per tahun. [G4-EN6]

Produksi energi listrik PJB berdasarkan jenis bahan bakar selama 5 tahun adalah sebagai berikut:

Jenis Bahan Bakar	2009		2010		2011		2012		2013	
	GWh	%	GWh	%	GWh	%	GWh	%	GWh	%
Hydro	2.357	7,64	3.972	13,31	2.268	7,73	2.229	8,34	2.588	10,80
Minyak	7.410	24,02	5.640	18,90	7.295	24,85	2.303	8,62	334	1,17
Gas Alam	15.283	49,53	14.486	48,54	13.609	46,36	18.090	67,71	21.572	75,57
Batubara	5.803	18,81	5.742	19,24	6.181	21,06	4.096	15,33	3.557	12,46
TOTAL PJB	30.852	100	29.841	100	29.353	100	26.718	100	28.545	100

In 2013, electricity production of PJB is targeted to reach 26,909 GWh with energy mix composition: 9.62% hydro, 12.82% coal, 73.29% natural gas and 4.27% oil. The realization was the production of 28,545 GWh with the fuel mix composition of: 10.80% hydro, 12.46% coal, 75.57% natural gas and 1.17% oil.

Total primary energy consumption is described as follows: [G4-EN3][G4-EN5][G4-EN7]

- 1) Fuel oil (BBM) which is used reaches 108,021 kilo liters to produce 334 GWh of electricity. This realization is lower than the targeted fuel usage of 400,443 kilo liters to produce 1,150 GWh of electricity.
- 2) Consumed coal used reached 1,681,519 tons to produced 3,557 GWh of electricity. While the goal is to consume 1,708,889 tons to produce 3,449 GWh of electricity.
- 3) Consumed natural gas reached 193,885 MMBTU to produce 21,572 GWh of electricity. While the target was to use 178,403 MMBTU natural gas to produce 19,722 GWh of electricity.
- 4) Hydro plants produced 3,082 GWh of electrical energy while the target was 2,588 GWh

From these data it appears that PJB has successfully reduced fuel consumption and optimize hydro energy to produce electricity. PJB's success also helped the success of government and PLN policies to reduce national fuel consumption.

The success of these efforts have resulted in UP Gresik being awarded the PRATAMA Energy Award from the Ministry of Energy and Mineral Resources. PJB was cited for successful oil fuel efficiency amounting to 883.9 tons, or equivalent to a savings of Rp 6.35 trillion a year. [G4-EN6]

The breakdown of PJB's electricity production by primary energy sources in the last 5 years is as follow:

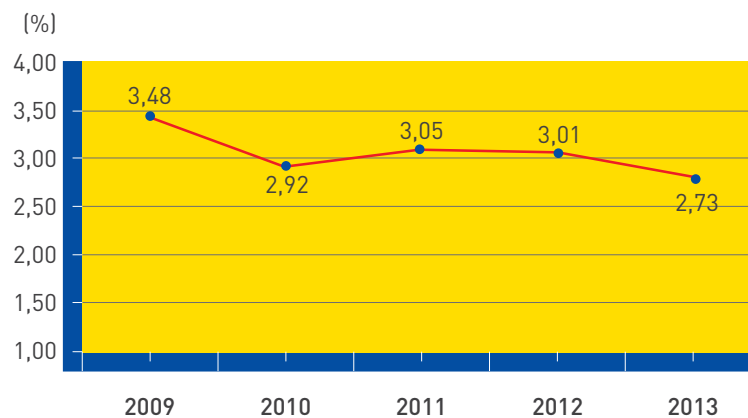
KINERJA LINGKUNGAN PJB Environmental Performance

Selain itu dalam operasional pembangkit listrik juga dibutuhkan energi listrik untuk menggerakkan peralatan bantu, penerangan sentral dan lain-lain, yang dikenal dengan istilah Pemakaian Sendiri. Kinerja pemakaian sendiri ini diukur menggunakan prosentase penggunaan energi listrik terhadap produksi energi listrik yang dihasilkan pembangkit. Realisasi pemakaian sendiri PJB tahun 2013 adalah 2,73%, lebih baik dibandingkan sasaran sebesar 2,86% dan lebih baik dari realisasi tahun 2012 sebesar 3,01%. Hal ini menunjukkan PJB telah melakukan efisiensi penggunaan energi dengan menekan pemakaian sendiri. Usaha-usaha PJB untuk meningkatkan efisiensi penggunaan energi diantaranya adalah pemanfaatan tenaga surya untuk kebutuhan penerangan di beberapa unit dan penggantian lampu ruangan dengan lampu yang lebih hemat listrik. Hal ini sudah berjalan dan terus dilakukan pengembangan dari waktu ke waktu.

In addition, the operational of power plants also needed electrical energy to power the auxiliary equipments, central lighting and others, known as Own Use. Own use performance is measured using the percentage of electricity usage to the production of electricity generated by the power plants. The realization of PJB's own use in 2013 was 2.73%, better than the target of 2.86% and better than the realization in 2012 of 3.01%. This shows that PJB has made efficient use of energy by reducing its own use. Efforts by PJB regarding energy efficiency include the utilization of solar energy for lighting purposes at a number of business units, and the replacement of indoor lamps with energy-efficient lamp types. These efforts will continue to be improved from time to time.

Pemakaian sendiri energi listrik PJB selama 5 tahun adalah sebagai berikut: [G4-EN3][G4-EN5]

Electricity consumption for own-use by PJB during the last 5 years is as follow: [G4-EN3][G4-EN5]



d. Pemakaian Air [G4-EN8][G4-EN9][G4-EN10]

Air merupakan kebutuhan yang amat penting untuk mendukung operasional PJB. Manfaat air dan sumber air yang digunakan PJB dijelaskan sebagai berikut:

- Sebagai bahan baku untuk memproduksi uap penggerak turbin pada PLTU dan PLTGU. Air yang digunakan berasal dari air laut atau air kolam yang telah dihilangkan kandungan mineralnya (desalinasi dan demineralisasi). Proses produksi uap penggerak turbin menggunakan close-loop system, sehingga tidak ada air yang dibuang. Seluruh air yang telah diubah menjadi uap dan telah digunakan menggerakkan turbin, mengalami

d. Water Consumption [G4-EN8][G4-EN9][G4-EN10]

Water is a crucial need to support the operation of PJB. Benefits of water and water sources consumed by PJB is explained as follows:

- As a raw material to produce steam to power the turbines in PLTU and PLTGU. The water used originates from sea water or pond water of which the mineral content has been removed (desalination and demineralization). The steam production process to power the turbines uses the closed-loop system, so no water is being discharged. All the water that has been converted into steam and used to power the turbines,



proses pendinginan untuk kembali menjadi air, dan selanjutnya digunakan kembali untuk memproduksi uap penggerak turbin.

- Sebagai media pendingin uap penggerak turbin pada siklus operasional PLTU dan PLTGU. Air berasal dari laut yang dipompa masuk ke dalam instalasi pembangkit. Setelah mengalami proses pertukaran panas air dikembalikan lagi ke laut. Untuk mengurangi dampak kenaikan temperatur air ini dialirkan melalui kanal terbuka yang cukup panjang sehingga begitu kembali ke laut temperaturnya turun.
- Sebagai media pendingin peralatan-peralatan pembangkit listrik. Air yang digunakan juga air demineralisasi dan dialirkan secara close-loop system, sehingga tidak ada air yang dibuang. Seluruh air yang telah digunakan untuk mendinginkan peralatan, setelah mengalami pendinginan digunakan kembali sebagai media pendingin.

receives a cooling process to form back into water, and then used again to produce steam to power the turbines.

- As a cooling medium for the steam powering turbine in the operational cycle of PLTU and PLTGU. Water is pumped from the sea into the generating plant. After experiencing the heat exchange process, the water is returned to the sea. To reduce the impact of rising temperature, the water is passed through open canals which is quite long thus the temperature will drop once it gets back into the sea.
- As a cooling medium for power plant equipments. Demineralized water is also being utilized and channeled through the close-loop system, thus no water is being discharged. All the water that has been used to cool the equipments, after experiencing cooling process is reused as cooling medium.

KINERJA LINGKUNGAN PJB Environmental Performance

- Sebagai media penggerak turbin pada PLTA. Air berasal dari sungai yang ditampung dalam bendungan. Setelah digunakan untuk menggerakkan turbin air dialirkan kembali ke aliran sungai.
- Sebagai hydran pada sistem pemadam kebakaran. Air yang berasal dari air kolam, air sungai atau air sumur.
- Untuk kegiatan domestik pada kantor-kantor pendukung operasional. Air berasal dari sumber air PDAM dan air sumur.

e. Perlindungan keanekaragaman hayati

PJB mempunyai kepedulian dalam kegiatan perlindungan keanekaragaman hayati. Hal ini ditunjukkan melalui inisiatif PJB untuk berperan serta dalam upaya konservasi dan rehabilitasi terumbu karang melalui program transplantasi terumbu karang oleh beberapa unit PJB, antara lain di UP Paiton.

Kepedulian PJB terhadap lingkungan juga terwujud dengan adanya peran serta PJB dalam kegiatan rehabilitasi secara fisik ekosistem mangrove di wilayah garis pantai, yaitu dengan penanaman bibit bakau. Area mangrove di kawasan garis pantai Paiton salah satunya telah menunjukkan adanya hasil yang baik, berupa ditemukannya flora dan fauna terestrial. [\[G4-EN12 G4-EN13\]](#)

f. Pengurangan Emisi

Pembangkit-pembangkit termal seperti PLTU, PLTG dan PLTGU yang berbahan bakar minyak, gas dan batu bara dalam operasinya mempunyai dampak terhadap lingkungan yaitu menghasilkan emisi gas buang sebagai efek dari pembakaran bahan bakar yang terdiri dari SO_x, NO_x, debu dan opasitas. Pengendalian emisi gas buang dilakukan melalui teknik pre-combustion dengan mengatur proses pembakaran dan post-combustion dengan menambah alat untuk membersihkan partikel-partikel kecil dari asap pembakaran sebelum keluar melewati cerobong dan terlepas ke udara bebas. [\[G4-EN15\]](#)

Untuk kepentingan lingkungan ini PJB melaksanakan program pengelolaan dan pemantauan lingkungan, yaitu dengan melakukan pengukuran secara periodik terhadap emisi udara, ambient, dan kebisingan di seluruh unit pembangkitan thermal. Hasil pengukuran digunakan sebagai bahan evaluasi bagi operasional pembangkit. [\[G4-DMA\]](#)

- As a media to power turbines in the PLTA. The water comes from a river that is collected in the dam. After the water is used to power the turbines, water is flowed back into the river.
- As a hydrant in the fire extinguishing system. Water from the pond water, river water or well water.
- For domestic activities on operational support offices. The water comes from tap water and well water.

e. Biodiversity Protection

PJB pays attention to biodiversity protection activities. This is demonstrated through PJB's initiative to participate in the conservation and rehabilitation efforts of coral reefs through the coral reef transplantation program by several units of PJB, among others in the UP Paiton.

PJB's Concern for the environment is also realized with the participation of PJB in the physical rehabilitation of mangrove ecosystems in the coastline area, with the planting of mangrove seedlings. Mangrove areas in the Paiton shoreline areas among others have shown good results, such as the discovery of terrestrial flora and fauna. [\[G4 G4-EN12-EN13\]](#)

f. Emission Reduction

Thermal plants such as PLTU, PLTG, and PLTGU which use fuel, natural gas and coal in its operations have an impact on the environment, namely creating emissions as the effect of burning fuel consisting of SO_x, NO_x, dust and opacity. Exhaust emission control is performed through the pre-combustion techniques by managing the process of combustion and post-combustion by adding a device to clean up small particles of combustion before exiting through the smoke stack and released into the air. [\[G4-EN15\]](#)

For this environmental purposes, PJB implements environmental management and monitoring program, namely by performing periodical measurements toward air emissions, ambient, and noise throughout the thermal power plants. The measurement results are used as an evaluation source for plant operations. [\[G4-DMA\]](#)

Dari hasil pengukuran yang dilaksanakan pada tahun 2013, secara keseluruhan indikator-indikator lingkungan masih memenuhi baku mutu yang ditetapkan, yaitu:

- Emisi gas buang yang terdiri dari SO_x, NO_x, debu dan opasitas yang berasal dari pembangkit thermal PJB masih di bawah ambang batas.
- Tingkat kebisingan di semua lokasi memenuhi ambang batas kebisingan, sedangkan di area sekitar Kompresor Gas pada PLTG Muara Tawar sedikit melebihi baku mutu.

From the measurement results which was carried out in 2013, the overall environmental indicators still meets the established quality standards, namely:

- Exhaust emissions which consist of SO_x, NO_x, dust and opacity derived from PJB's power plants is still below the threshold.
- The noise level at all locations meets the noise threshold, while in the surrounding area of Gas Compressor at Muara Tawar power plant slightly exceeded the quality standard.

Program Green and Clean Power Plant yang dilakukan oleh PJB adalah dengan enanaman pohon sejumlah 92.764 batang dengan tujuan untuk menyerap karbondioksida (CO₂) yang termasuk emisi gas rumah kaca serta untuk pemulihan lahan. [G4-EN19]

PJB undertook the Green and Clean Power Plant program through, among other things, the planting of 92,764 trees intended to improve carbon dioxide (CO₂) absorption, including greenhouse gases, as well as for land rehabilitation. [G4-EN19]

Emisi Gas Buang PLTU /PLTGU Minyak, dan Gas [G4-EN21]

Gas Emission of PLTU /PLTGU Oil, and Natural Gas [G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Gresik		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min
SO ₂	mg/Nm ³	1500	3,59	0,16	79,53	52,36	109,36	74,88
NO _x	mg/Nm ³	800	178	56,2	137,64	95,75	202,28	100,38
Debu	mg/Nm ³	150	49,7	10,6	13,92	11,96	12,75	9,71
Opasitas	%	20	-	-	10	-	10	5

Emisi Gas Buang PLTU Batubara [G4-EN21]

Gas Emission of PLTU Batubara [G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Paiton	
			max	min
SO ₂	mg/Nm ³	750	469	303
NO _x	mg/Nm ³	825	58,5	46,3
Debu	mg/Nm ³	230	215	39,7
Opasitas	%	20	5	-

Kualitas Udara Ambient dan Kebisingan [G4-EN21]

Quality of Ambient Air and Noise [G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Gresik		Paiton		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
SO ₂	ug/Nm ³	262	20,2	13,9	<0,52	-	24,7	12,2	22,59	13,65
NO _x	ug/Nm ³	150	108	21,4	50,2	3,4	39,4	17,9	13,39	9,88
Debu	ug/Nm ³	230	0,1290	0,0198	0,1141	0,0105	171,78	147,05	146,42	124,6
Kebisingan	dBA	55 - 70	59,7	49,2	69,2	45,2	59,56	50,79	68,55	50,98

KINERJA LINGKUNGAN PJB Environmental Performance

g. Pengelolaan Limbah

PJB juga melakukan pengelolaan dan pemantauan lingkungan melalui pengukuran kualitas limbah cair, kualitas air laut di seluruh unit pembangkitan thermal, dan beberapa parameter kualitas air waduk PLTA. Hasil pengukuran tahun 2013 secara keseluruhan indikator-indikator lingkungan sebagai berikut:

- Kualitas air limbah proses dan air limbah bahang (air laut pendingin) dari pembangkit thermal PJB masih di bawah ambang batas.

g. Waste Management

PJB also undertakes environmental management and monitoring through liquid waste quality assessment, sea water quality at all thermal power plants, and several parameters of PLTA's dam water quality. The results of the 2013 assessments of all environmental indicators are as follow:

- The quality of the waste water and bahang waste water (cooling sea water) from PJB's thermal power plants is still below the threshold.

Kualitas Air Limbah Proses [G4-EN23]

Production Waste Quality [G4-EN23]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Gresik		Paiton		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
pH	-	6 - 9	7	-	30,6	6,07	8,74	8,4	8,05	6,66
TSS	mg/l	100	7	1	19	1,2	50	1	35,5	26
TDS	mg/l	2000	-	-	314	245,5	-	-	-	-
Minyak dan Lemak	mg/l	20	0,5	-	1,05	-	0,068	0,006	0,029	0,006
Khlorine (Cl ₂)	mg/l	0,5	0,10	0,01	<0,004	-	-	-	0	-
Cr total	mg/l	0,5	0,0072	-	0,0058	0,0022	0,021	<0,006	0,021	0,016
Tembaga (Cu)	mg/l	1	0,0153	-	<0,0169	-	<0,02	<0,006	0,02	0,01
Besi (Fe)	mg/l	3	0,9775	0,1939	<0,0413	-	0,04	<0,02	0,18	0,03
Seng (Zn)	mg/l	1	0,0750	0,0075	0,0573	-	<0,037	<0,006	0,201	0,037
Phosphat (PO ₄)	mg/l	10	0,8223	0,1056	-	-	0,1730	0,009	0,144	0,029

Kualitas Air Limbah Bahang (Air Laut Pendingin)

Bahang Waste Water Quality (Cooling Sea Water)

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Gresik		Paiton		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
Suhu	oC	40	38	30	37,6	35,4	37,5	32,1	36,7	34,9
Chlorine	mg/l	0,5	0,1	<0,01	<0,004	-	0,3	0,01	0,15	0

Upaya-upaya peneglolaan limbah dilakukan PJB melalui implementasi program Produksi Bersih. Tujuan dari implementasi program ini ialah untuk minimisasi limbah yang terbentuk dengan pendekatan yang sifatnya proaktif, diantaranya adalah mengurangi penggunaan air minum dalam kemasan dan pemanfaatan sampah organik menjadi kompos.

Untuk meingkatkan pengolahan limbah cair pada pembangkit thermal PJB dilakukan dengan cara mengoptimalkan proses instalasi pengolah air limbah (IPAL) berupa Waste Water Treatment Plant WWTP. Limbah cair yang telah diolah pada WWTP akan dikembalikan ke lingkungan setelah kualitasnya tidak melebihi ambang batas yang ditetapkan yang ditetapkan oleh peraturan lingkungan hidup.

- Kualitas air waduk di UP Brantas dan UP Cirata, secara umum masih memenuhi baku mutu air waduk/sungai, kecuali untuk parameter Chemical Oxygen Demand (COD) dan Biochemical Oxygen Demand (BOD) masih melebihi baku mutu karena adanya kegiatan perikanan jaring apung dan buangan limbah domestik dan industri yang masuk ke waduk/sungai.

Waste management efforts by PJB include the implementation of Clean Production program. The aim of this program is to minimize waste through a proactive approach, such as by reducing the use of bottled water for drinking and the processing of organic waste into compost.

To improve the handling of liquid waste at its thermal power plants, PJB encourages the processing of waste water at a Waste Water Treatment Plant (WWTP) installation. After due processing at the WWTP, the quality of waste water returned to the environment is within the required criteria as stated in the relevant environment regulations.

- Reservoir water quality at the UP Brantas and UP Cirata, are generally still meet the reservoir/ river water quality standards, except for the parameters of Chemical Oxygen Demand (COD) and Biochemical Oxygen Demand (BOD) which still exceeds the quality standards due to net fishing activity and domestical and industrial waste disposal entering the reservoir / river.

Kualitas Air Waduk

Reservoir Water Quality

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Booked Material	Brantas		Cirata	
			max	min	max	min
pH	-	6 - 9	8,5	6,6	7,79	6,36
DO	mg/l	>3	10,99	4	6,24	0,53
BOD	mg/l	6	11,74	0,45	4,86	1,51
COD	mg/l	10 - 25	75,5	1,75	18,6	8,05
TSS	mg/l	50	22,5	2	10,28	1,67
TDS	mg/l	1000	-	-	225	78
Minyak/ Lemak	mg/l	-	-	-	15,8	0,8

Upaya-upaya pengelolaan lingkungan dalam pengendalian kualitas air waduk yang masih melebihi baku mutu tersebut adalah dengan: **[G4-DMA]**

- Melakukan penarikan terhadap Kolam Jaring Apung (KJA) yang sudah tidak terpakai atau membatasi pertumbuhan KJA guna mencegah pencemaran air akibat peningkatan KJA.

Environmental management efforts in quality control of water reservoirs which still exceeds the quality standards are by: **[G4-DMA]**

- Deducting the number of Floating Net Pool (KJA) that are no longer being used or limiting the growth of KJA to prevent water pollution due to increased KJA.

KINERJA LINGKUNGAN PJB Environmental Performance

- Meminimalisasi masuknya limbah domestik, industri dan limbah TPA ke dalam perairan waduk.
- Melakukan sosialisasi dengan melibatkan Muspida setempat dan tokoh-tokoh masyarakat di area waduk PLTA tentang pentingnya menjaga lingkungan sungai.
- Minimizing the entry of domestic, industrial, and landfill waste into the water reservoir.
- Conducting socializations with the involvement of the officials and prominent local community leaders in the PLTA reservoir areas on the importance of protecting the environment of the river

Untuk waduk Cirata, PJB telah melakukan implementasi Master Plan Pengelolaan Waduk Cirata. Master plan ini disusun untuk mengatasi persoalan Waduk Cirata secara holistik, dimana waduk ini merupakan bagian dari Sungai Citarum dan berfungsi sebagai reservoir untuk suplai energi ke PLTA Cirata. Sepanjang tahun 2013, sebagai bentuk program aksi telah dilakukan pembentukan jejaring masyarakat peduli Cirata (MPC) dan pengembangan sistem pemantauan citra satelit berbasis GIS (Geographic Information System) sebagai upaya untuk memperbaiki pengelolaan dan pemantauan Waduk Cirata.

In regards the Cirata reservoir, PJB has implemented the Master Plan for Cirata Reservoir Management. The master plan was developed to provide a holistic approach to the management of issues concerning the Cirata reservoir, which is part of the Citarum River and holds the water supply for the Cirata hydro electric power plant. In 2013, various activity programs were undertaken, including establishment of the Cirata Concerned Community (MPC) social network and the development of a GIS (Geographic Information System)-based satellite imaging system to improve the monitoring of Cirata Reservoir.

h. Penyusunan Dokumen Lingkungan

Untuk mendukung pengembangan usaha PJB telah menyelesaikan penyusunan dokumen lingkungan AMDAL, Andal, RKL dan RPL, UKL-UPL untuk proyek-proyek baru yang dilakukan PJB yaitu CNG Plant Muara Tawar, CNG Plant Gresik dan PLTGB Bawean.

h. Required Environment Documents

In support of business development, PJB has completed the required documents for environment management, namely AMDAL, Andal, RKL and RPL, and UKL-UPL for new projects at CNG Plant Muara Tawar, CNG Plant Gresik and the Bawean PLTGB.

Pembangunan CNG (Compressed Natural Gas) Storage Plant sejalan dengan tekad PJB untuk mewujudkan green and clean power plant. Pengoperasian unit menggunakan CNG merupakan langkah PJB untuk mengurangi konsumsi BBM dan meningkatkan efisiensi pemakaian gas, sehingga lebih ramah lingkungan. Hingga akhir tahun 2013, PLTG Gresik dan PLTG Muara Karang masih dalam tahap penyusunan persyaratan untuk proyek CNG. Untuk PLTG Gresik, penyusunan dokumen lingkungan UKL-UPL Proyek CNG telah selesai dilaksanakan dan telah dikeluarkan rekomendasi surat kelayakan lingkungan oleh BPLHD Kabupaten Gresik. Adapun untuk PLTG Muara Karang, penyusunan dokumen lingkungan Addendum Andal RKL – RPL Proyek CNG telah selesai dilaksanakan dan sedang dalam proses persetujuan oleh BPLHD Kabupaten Bekasi. [G4-EN27]

The construction of the CNG (compressed natural gas) Storage Plant facilities reflects an effort by PJB towards Green and Clean Power Plant, by reducing the consumption of oil fuel and increasing the efficient utilization of the more environment-friendly gas as primary fuel in power plant operation. Up to year-end 2013, the gas-fired power plants (PLTG) at Muara Karang and Gresik are completing the required preparation for the construction of CNG installation. For the CNG project at Gresik PLTG, the UKL-UPL environment document has been completed, and the BPLHD of Gresik Regency has accordingly issued the recommendation for letter environment viability. For PLTG Muara Karang, the Addendum Andal RKL-RPL for the CNG project has been completed and is pending the approval from BPLHD of Bekasi Regency. [G4-EN27]

i. Biaya Program Lingkungan

Biaya Program Lingkungan [G4-EN31]
(Rp Juta)

i. Environmental Program Cost

Environmental Program Cost [G4-EN31]
(Rp Million)

No	Keterangan Description	2012	2013
1	Penghijauan Lingkungan Environmental Reforestation	1.643	5.960
2	Pengelolaan Lingkungan (Pengelolaan limbah, operasional WW TP, pengelolaan waduk dan kebersihan lingkungan) Environmental Management (Waste management, WW TP operational, reservoir management and environmental cleanliness)	29.192	23.685
3	Pemantauan Lingkungan (pemeriksaan laboratorium, pemeliharaan dan operasional instalasi pemantauan) Environmental monitoring (laboratory check, monitoring installations maintenance and operations)	3.627	10.414
4	Pelatihan, Sosialisasi dan Sertifikasi Lingkungan Environmental Training, Socialization and Certification	1.209	621
	Total	36.271	40.680

j. Penilaian Kinerja Lingkungan

PJB telah berupaya untuk menaati aturan pemerintah yang ada terkait dengan PROPER dari KLH. Pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan penilaian PROPER periode Juli 2012 – Juni 2013 ialah diperolehnya penilaian Biru untuk UP Muara Karang, UP Muara Tawar, UP Paiton, dan UP Gresik. Kinerja lingkungan PJB juga dinilai dalam lingkup internasional yang dibuktikan dengan dimilikinya sertifikasi ISO 14001 yang terintegrasi dengan PJB-IMS.

j. Assessment of Environment Performance

PJB strives always to comply with relevant government regulations regarding the requirements of PROPER from the Ministry of Environment. In the evaluation of PROPER for the July 2012 - June 2013 period, PJB has obtained the Blue ranking for its power plants at Muara Karang, Muara Tawar, Paiton and Gresik. PJB also adopts international standards in environment management, as reflected in the ISO 14001 certification as part of the integrated PJB-IMS.



PJB dukung Surabaya ECO SCHOOL 2013

Program lingkungan hidup berkelanjutan bagi sekolah-sekolah Surabaya, yaitu Surabaya Eco School, dilaksanakan setiap tahun oleh Pemerintah Kota Surabaya dan Tunas Hijau. Program ini melibatkan seluruh sekolah di Surabaya yang berjumlah lebih dari 1500 sekolah.

PJB mendukung sepenuhnya pelaksanaan Surabaya Eco School 2013 sebagai upaya mendidik anak-anak peduli lingkungan hidup dan menyelamatkan lingkungan hidup. Dukungan dari PJB adalah dalam bentuk pemberian reward atau hadiah bagi sekolah-sekolah dan individu-individu terbaik. Bagi sekolah terbaik pertama masing-masing kategori akan mendapatkan hadiah instalasi pengolahan air limbah. Bagi sekolah terbaik kedua masing-masing kategori akan mendapatkan instalasi penampungan air bekas wudhu.

Bagi 30 sekolah finalis, yang terdiri dari 10 SD, 10 SMP dan 10 SMA/SMK masing-masing akan mendapatkan rainwater tank atau tandon penampungan air hujan. Bagi 250 sekolah yang lolos untuk mengikuti tahap II program ini masing-masing akan mendapatkan bor pembuat lubang resapan biopori. Sedangkan bagi 1 siswa terbaik, 1 guru terbaik, dan 1 kepala sekolah terbaik akan mendapatkan kesempatan mengikuti program lingkungan hidup di Australia secara gratis. PJB juga akan membantu penyediaan 500 pohon besar untuk ditanam di sekolah-sekolah dan lahan kosong di Surabaya.

Launching program Surabaya Eco School 2013 yang mengambil tema "Wujudkan Konservasi Air di Sekolah" dilakukan oleh Walikota Surabaya Tri Rismaharini di Graha Sawunggaling pada tanggal 24 Agustus 2013, dan dihadiri oleh sedikitnya 600 orang tamu undangan. Pada acara ini dilakukan penyerahan secara simbolis bantuan dari PJB kepada Walikota Surabaya Tri Rismaharini.

Surabaya Eco School 2013 yang berlangsung selama empat bulan yang diisi dengan berbagai kegiatan, seperti Workshop, Lomba Yel-Yel Lingkungan Hidup yang diikuti oleh ratusan sekolah mulai SD, SMP dan SMA/SMK, penanaman pohon, pengoperasian Rainwater tank, pembuatan lobang resapan biopori, acara bersih-bersih Pantai Kenjeran pengolahan sampah organik menjadi kompos.

Surabaya Eco School 2013 ditutup dengan acara Awarding Surabaya Eco School 2013 yang diselenggarakan pada tanggal 14 Desember 2013.



PJB Supports Surabaya ECO SCHOOL 2013

The Surabaya Eco School is a routine annual program in environment sustainability for schools in Surabaya initiated by the Surabaya Municipal Government and the Tunas Hijau. Currently, more than 1,500 schools in Surabaya are involved in the program.

PJB supports the implementation of the 2013 Surabaya Eco School program as a way to educate students about the importance of environment and environment preservation. In support of the program, PJB provides rewards or awards for the best schools or individual students in the respective categories. For the first rank of best schools in each of the categories, PJB will provide waste water installations, while the second-rank of best schools in each of the categories will receive storage installations for water used in cleansing before prayers (wudhu).

Each of the 30 schools reach the final stage of the competition, comprising 10 each of elementary, junior high and senior high or vocational schools, will receive a rainwater tank installation. The 250 schools that successfully made the Stage II in the program will receive a drilling tool to make bio-pore holes. Meanwhile, the best student, best teacher and best schoolmaster will be sent, free of charge. To participate in an environment competition program in Australia. PJB will also provide 500 tree saplings to be planted in schoolyards and empty land lots in Surabaya.

The 2013 Surabaya Eco School program with the theme of "Water Conservation at Schools" is officially launched by the Mayor of Surabaya, Tri Rismaharini, on August 24, 2013, in a ceremony at Graha Sawunggaling attended by some 600 guest invitees. During the ceremony, PJB symbolically handed over the above mentioned donations to Tri Rismaharini.

The 4-month long 2013 Surabaya Eco School program includes a variety of program activities such as workshops, Environment Slogan Competition participated by hundreds of students from elementary, junior high, senior high/vocational schools, tree planting, rainwater tank operation, drilling bio pore holes, beach cleanup at Kenjeran Beach, and processing organic waste into compost.

The 2013 Surabaya Eco School program is concluded by an award ceremony held on December 14, 2013.



Transplantasi Karang di Perairan UP Paiton

Sebagai salah satu komponen ekosistem pesisir, terumbu karang memiliki peran ekologis yang penting dalam perlindungan garis pantai dan bio-diversitas ekosistem pesisir, serta berkontribusi antara lain terhadap pariwisata kelautan maupun perikanan. Di sisi lain, terumbu karang rentan mengalami degradasi akibat dampak pembangunan di kawasan pesisir ataupun aktivitas perikanan yang tidak ramah lingkungan. Oleh karenanya, upaya konservasi dan rehabilitasi terumbu karang menjadi sangat penting.

Salah satu teknik rehabilitasi yang umum dilaksanakan adalah melalui transplantasi karang, dengan memotong cabang karang dari karang hidup kemudian menanamnya pada terumbu karang yang mengalami kerusakan ataupun pada substrat buatan. Transplantasi karang dimaksudkan untuk mempercepat regenerasi terumbu karang yang telah rusak dan dapat pula dipakai untuk membangun kawasan terumbu karang baru.

Program transplantasi karang di perairan sekitar UP Paiton dilaksanakan tanggal 20-30 November 2013. Lokasi yang dipilih antara lain: sisi timur dan barat kanal water discharge serta perairan sekitar mercusuar. Media untuk transplantasi karang adalah kerangka pipa PVC yang dinilai lebih cocok untuk kondisi perairan di sekitar UP Paiton dibandingkan media lempeng beton.

Pipa PVC berdiameter 11 inci dibentuk menjadi kerangka berdimensi 60 x 60 cm, dengan pipa PVC diameter sama dan panjang 25 cm sebagai penyangga. Pada permukaan atas frame dipasang jala nilon dengan mesh-size 1 cm sehingga secara keseluruhan

Transplantation of Corals around the waters of UP Paiton

As a component of coastal ecosystem, coral reefs have an important ecological role in shoreline protection and bio-diversity of coastal ecosystems, and contribute to the marine tourism and fisheries. On the other hand, coral reefs are prone to degradation due to the impact of local development in coastal areas or wild fishing activities. Therefore, efforts of coral reef conservation and rehabilitation have become increasingly important.

One common rehabilitation technique is through coral transplantation by cutting branches of live coral and planting them on degraded reefs or artificial substrates. Transplantation is intended to accelerate the regeneration of damaged coral reefs or to develop new zones of coral reefs.

The program of transplantation in the waters near UP Paiton was run on November 20 to 30 2013. The selected locations are the east and west sides of the canal water discharge and around the local lighthouse. The media used to transplant coral is a frame made of PVC pipe considered more suitable than concrete slabs for the waters around UP Paiton.

This 11-inch diameter PVC pipe is made a frame of 60 x 60 cm in diameter, with a PVC pipe of the same diameter and length of 25 cm as a buffer. On the upper surface of the frame attached is nylon net with mesh size of 1 cm that makes the entire frame look like a



penampakan kerangka berbentuk seperti meja. Untuk mengikat fragmen karang transplan pada kerangka digunakan bantuan substrat dengan komposisi campuran antara beton dan pipa PVC, yang dipasang pada permukaan atas kerangka dengan bantuan tali plastik.

Satu kerangka dapat digunakan untuk menanam maksimum 9 fragmen karang transplan. Total fragmen karang yang ditransplantasikan sebanyak 765 buah, dipilih dari jenis karang yang mempunyai laju pertumbuhan relatif cepat, kelangsungan hidup yang tinggi serta secara teknis mudah ditransplantasikan.

Peletakan kerangka pada dasar perairan dilakukan dengan hati-hati oleh para penyelam untuk mencegah terjadinya kerusakan pada kerangka transplantasi, serta meminimalisasi kerusakan terumbu karang yang ada karena aktivitas penyelam atau peletakan kerangka. Di dasar perairan, kerangka transplantasi diikat tali tambang menggunakan semacam jangkar untuk mencegah bergeser atau berubahnya posisi kerangka transplantasi karena pengaruh arus dan gelombang laut.

Pasca Transplantasi

Program transplantasi karang didukung oleh aktivitas pemantauan dan perawatan pasca transplantasi, yaitu:

- Membersihkan sedimen yang mengendap dan algae yang menempel pada media maupun pada fragmen karang.
- Menjaga agar kerangka transplantasi tidak terlepas karena pengaruh arus atau gelombang.
- Penyulaman fragmen karang yang mati atau hilang.
- Bila memungkinkan, dilakukan pengukuran laju pertumbuhan karang dan penghitungan survival rate karang transplantasi. Data yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi program transplantasi yang telah dilaksanakan.

table-shaped figure. To tie transpalant core fragment to the frame a substrate composing a mixture of concrete and PVC pipe is used, which is then placed on the upper surface of the frame using a plastic rope.

The frame is enough to grow a maximum of 9 transplant coral fragments. A total of 765 pieces of coral fragments are transplanted that are selected from the types of coral that grow relatively fast and have high survival level and are technically easy to transplant.

Frames of coral are laid on the bottom of waters carefully by divers to prevent transplant frames from breaking and to minimize possible damage to coral reefs during plantation activities. At the bottom, the transplattion frames are tied with a rope using a sort of ancor-shaped item to prevent them from being shifted or changed position due to water current and sea waves.

Post-Transplantation

Program of transplantation is monitored and preserved with post-transplant care by:

- Cleaning formed sediments and algae sticking on the media or the coral fragments.
- Keeping transplataton frames attached and safe from water current and sea waves.
- Replanting dead or lost coral fragments.
- When possible, transplanted coral growth and survival rates are measured. Date from such measurment can be used as a reference to evaluate transplantation programs that have been implemented.

Akademi Komunitas PJB

PT PJB melalui program Corporate Social Responsibility (CSR), mendirikan Akademi Komunitas Bidang Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit, dengan tujuan memberikan kesempatan belajar di perguruan tinggi dan praktek kerja kepada lapisan masyarakat kurang mampu di sekitar lokasi pembangkit PJB serta menyiapkan tenaga kerja yang terampil di bidang operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik.

Berbeda dengan akademi komunitas pada umumnya, Akademi Komunitas PJB diutamakan bagi keluarga tidak mampu yang tinggal di sekitar PJB (PJB Kantor Pusat dan unit-unit PJB di beberapa daerah), tanpa dikenakan biaya. Bahkan untuk kebutuhan hidup selama mengikuti pendidikan ditanggung oleh PJB. Ini merupakan bentuk tanggungjawab sosial PJB kepada masyarakat.

Dalam mengelola Akademi Komunitas PJB, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) menunjuk Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) sebagai mitra PJB. Tiga program studi yang dijalankan di Akademi Komunitas PJB, adalah :

1. Teknik Mekatronika Konsentrasi Teknik Mesin Pembangkit
2. Teknik Elektro Industri Konsentrasi Teknik Listrik Pembangkit
3. Teknik Elektronika Konsentrasi Teknik Instrumentasi Pembangkit

Akademi Komunitas PJB

PT PJB through its Corporate Social Responsibility (CSR) has established a Community Academy in the area of Plant Operations and Maintenance, aiming at providing an opportunity for underprivileged students to go to college and have work practice at PJB generating plants in order to produce skilled workers in plant operations and maintenance.

Unlike other community colleges, PJB Community College prioritizes children of less fortunate families residing around PJB premises (Head Office and generating units in some areas) to study tuition free. PJB even provides the basic needs of life for the students during study. This program is a form of PJB's social responsibility to the community.

The Directorate General of Higher Education has appointed Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) as PJB's partner in managing its Community College. Three courses given at PJB Community College are:

1. Mechatronics Engineering concentrating in Power Plant Engineering
2. Industry Electrical Engineering concentrating in Plant Electrical Engineering
3. Electronic Engineering concentrating in Plant Engineering



Kurikulum perkuliahan disusun bersama oleh PJB dan PENS. Para siswa diharuskan menyelesaikan perkuliahan 40 SKS dalam waktu 2 semester, dimana setiap semester siswa mengikuti perkuliahan teori di Kampus PENS dan praktek lapangan di Unit Pembangkit PJB. Tim pengajar terdiri dari dosen-dosen PENS serta instruktur karyawan PJB yang memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan.

Akademi Komunitas PJB diresmikan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA, pada tanggal 23 September 2012. Akademi Komunitas PJB tercatat sebagai Akademi Komunitas pertama di Indonesia yang didirikan oleh dunia usaha (industri).

Proses pendidikan bukan hanya mengedepankan faktor akademis belaka, tetapi juga menekankan masalah kedisiplinan dan sikap. Dari 70 mahasiswa angkatan pertama tahun akademik 2012-2013, sebanyak 65 mahasiswa telah diwisuda dan mendapatkan ijazah D1 pada 19 Nopember 2013.

Alumni Akademi Komunitas PJB diberi kesempatan untuk memilih karir sesuai dengan keinginan masing-masing, ataupun meneruskan perkuliahan di jenjang yang lebih tinggi. PJB melalui anak perusahaan PT PJB Services melakukan seleksi dan rekrutmen terhadap 57 alumni yang berminat bekerja di PJB Group. Saat ini 40 orang telah diterima dan bekerja sebagai operator pembangkit listrik di proyek-proyek PT PJB Services.

Saat ini, Akademi Komunitas PJB angkatan kedua tahun akademik 2013-2014 yang terdiri dari 86 siswa sedang menjalani proses perkuliahan semester II dan penyusunan tugas akhir. Sesuai dengan kalender akademik, siswa direncanakan akan menyelesaikan perkuliahan pada September 2014.

The curriculum is developed jointly by PJB and PENS. Students must complete 40 credits of classes in 2 semesters each of which requires students to attend lectures on PENS campus for theory and have work practice at PJB generating Units. The faculty consists of PENS lecturers and instructors and PJB's lecturer employees who have the required competence.

PJB Community College was officially opened by the Minister of Education and Culture, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA, on September 23, 2012. PJB Community College was recorded as the first community college in Indonesia established by a business entity.

The process of education not only emphasizes academic factors, but also discipline and attitude. Of the first batch of 70 students from the 2012-2013 academic year, a total of 65 students graduated and earned a D1 diploma on November 19, 2013.

The alumni of PJB Community College are given the opportunity to select a career of their choice, or pursue higher education. PJB through its subsidiary PT PJB Services had a selection process on 57 alumni that showed interest in working in PJB Group. 40 of the alumni were accepted and are now working as powerplant operators at PT PJB Services projects.

Currently, PJB Community is enrolling the second class, for 2013-2014 academic year, with 86 students in the second semester and preparing for their final projects. In accordance with the academic calendar, these students are scheduled to complete their study in September 2014.

KINERJA SOSIAL PJB

Social Performance of PJB



Memahami bahwa hubungan yang harmonis dengan masyarakat merupakan salah satu faktor pendukung penting bagi keberhasilan Perusahaan, PJB senantiasa berupaya untuk berbagi dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat di sekitar lingkungan operasionalnya.

Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) merupakan wahana bagi PJB untuk berbagi dan berkontribusi aktif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, terutama yang berada di sekitar lokasi operasional dan unit pembangkitan listrik Perusahaan. PJB melaksanakan program CSR melalui berbagai aktivitas pemberdayaan masyarakat di bidang pendidikan, kesehatan, bidang ekonomi, sosial budaya dan keagamaan, serta bidang keamanan dan ketertiban masyarakat dan lingkungan hidup. [G4-DMA]

Secara garis besar, program-program pengembangan sosial dan kemasyarakatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2013 berdasarkan bidangnya adalah sebagai berikut: [G4-S01]

Realizing that a harmonious relationship with the community is one of the important supporting factor for the success of the Company, PJB always strives to share and contribute to the well-being of the communities around its operational environment.

Corporate Social Responsibility/ CSR activities is a medium for PJB to actively share and contribute to the welfare improvement of the community, particularly for those located in the vicinity of the Company's operations areas and power plants. PJB implements the CSR program through various community empowerment activities in the fields of education, health, economic, social cultural and religious, as well as the field of public order and safety and the environment. [G4-DMA]

In general, social and community development programs which have been implemented in 2013 based on the field are as follow: [G4-S01]

1. Bidang Pendidikan

Program CSR bidang Pendidikan menyerap Rp 3,90 miliar atau 33,33% dari total biaya tahun 2013 dengan program berupa :

- 1) Program Pendidikan Vokasional – Akademi Komunitas PJB
- 2) Program pendidikan bagi usia dini – TK ElektriKA
- 3) Program Beasiswa bagi anak karyawan outsourcing, masyarakat dan warga kurang mampu yang berada di sekitar Unit PJB
- 4) Program peningkatan pendidikan kota Surabaya :
 - a. Seminar Nasional guru sains, matematika, fisika, dan komputer sekota Surabaya oleh prof Yohanes Surya & Tim Center for Young Scientist
 - b. Lomba Peneliti Belia se-Kota Surabaya
 - c. Apresiasi Guru Teladan di wilayah kota Surabaya bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya
- 5) Program Penelitian bersama Perguruan Tinggi untuk mendukung peningkatan kinerja Unit
- 6) Bantuan untuk mendukung pendidikan di sekitar Unit PJB

2. Bidang Kesehatan

Program CSR bidang Kesehatan menyerap Rp 1,52 miliar atau 13,04% dari total biaya tahun 2013 dengan program-program antara lain :

- 1) Program Pengurangan Angka Gizi Buruk bagi balita maupun manula yang dilaksanakan di sekitar wilayah Unit PJB :
 - o UP Cirata : Desa Karoya, Desa Cadas Sari dan Desa Suka Haji Cirata
 - o UP Brantas (PLTA Ngebel) : Desa Dayakan, Desa Wagir
 - o UP Muara Karang : Muara Angke dan Pasar Ikan Muara Karang
- 2) Program Penyediaan Sarana Air Bersih bagi masyarakat di sekitar Unit PJB :
 - o UP Cirata : Desa Karoya, Cadas Sari dan Suko Haji
 - o BPWC : Kecamatan Cipeundeuy Desa Ciroyom Dan Kecamatan Maniis Desa Tegal Datar
 - o UP Muara Karang : Muara Angke
 - o UP Paiton : Desa Sumberrejo Paiton

1. Education

CSR Program in the field of Education absorbed Rp 3.90 billion, or 33.33% of the total cost in 2013 with programs in the forms of:

- 1) Vocational Education Programs – PJB Community Academy
- 2) Early childhood education program – ElektriKA kindergarten
- 3) Scholarship program for children of outsourcing employees, communities and citizens who are less fortunate in the vicinity of PJB Units
- 4) Education improvement program in Surabaya:
 - a. National Seminar for science, mathematics, physics, and computer teachers of Surabaya by prof Yohanes Surya & Team Center for Young Scientist
 - b. Young Researcher Competition of Surabaya
 - c. Exemplary Teacher Appreciation in the city of Surabaya in collaboration with the Department of Education of Surabaya City
- 5) Research programs with Universities to support Unit's performance improvement
- 6) Assistance to support education in the vicinity of PJB Units

2. Health

CSR Program in the field of health absorbed Rp 1.52 billion, or 13.04% of the total cost in 2013 with programs in the forms of:

- 1) Malnutrition rate reduction programs for toddlers and the elderly which was organized around the vicinity of PJB Units:
 - o UP Cirata : Village of Karoya, Village of Cadas Sari and Village of Suka Haji Cirata
 - o UP Brantas (PLTA Ngebel) : Village of Dayakan, Village of Wagir
 - o UP Muara Karang : Muara Angke and Muara Karang Fish Market
- 2) Provision of Clean Water Program for communities in the vicinity of PJB units:
 - o UP Cirata : Village of Karoya, Cadas Sari and Suko Haji
 - o BPWC : District of Cipeundeuy Village of Ciroyom And District of Maniis Village of Tegal Datar
 - o UP Muara Karang : Muara Angke
 - o UP Paiton : Village of Sumberrejo Paiton

- 3) Program pengembangan kader kesehatan
- 4) Bantuan pengobatan dan pemeriksaan kesehatan
- 5) Bantuan untuk mendukung peningkatan kualitas kesehatan

3. Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya dan Keagamaan

Program CSR bidang Ekonomi dan Sosial Keagamaan menyerap Rp 2,20 miliar atau 18,85% dari total realisasi biaya tahun 2013 dengan beberapa program antara lain :

- 1) Program pemberdayaan masyarakat Desa Segara Jaya Muara Tawar (pelatihan keterampilan las, menjahit dan komputer)
- 2) Bantuan sarana pendukung budidaya bandeng dan udang pancet untuk warga sekitar UP Muara Tawar
- 3) Program pemberdayaan kelompok jahit di Muara Angke
- 4) Program pemberdayaan masyarakat Cirata melalui kerajinan eceng gondok
- 5) Bantuan pengaktifan kembali Cagar Budaya Gardu Menara Suling Gresik
- 6) Bantuan pembuatan biogas dan pupuk kompos sekitar PLTA di UP Brantas
- 7) Program pemberdayaan masyarakat Desa Cadas Sari Cirata (bantuan pembibitan dan budidaya ikan lele)
- 8) Program Pelatihan dan pendampingan kelompok tani dalam praktek pertanian organik di sekitar BPWC
- 9) Bantuan kegiatan Mitra Bahari di PLTA Brantas
- 10) Bazar dan Pasar Murah se kecamatan Paiton bekerjasama dengan Pemda Probolinggo
- 11) Nikah massal dan festival Betawi untuk warga sekitar UP Muara Tawar

4. Bidang Lingkungan

Selama tahun 2013, pelaksanaan program CSR bidang Lingkungan telah menyerap Rp 4,07 miliar atau 34,79% dari total realisasi biaya tahun 2013. Program yang dilakukan dalam bidang ini antara lain:

- 1) Program pengembangan Bank Sampah
- 2) Program Surabaya Eco School 2013
- 3) Program Edukasi Lingkungan Hidup Keliling "Ecomobile" untuk pengembangan lingkungan kota Surabaya

- 3) Health cadre development program
- 4) Treatment and medical examination assistance
- 5) Assistance to support health quality improvement

3. Economy, Social, Cultural, and Religion

CSR Program in the field of Economy, Social, Cultural, and Religion absorbed Rp 2.20 billion, or 18.85% of the total realized cost in 2013 with programs in the forms of:

- 1) Segara Jaya Muara Tawar Village community empowerment program (training for welding, sewing and computer skills)
- 2) Milk fish and pancet shrimp farming supporting facilities assistance for residents in the vicinity of UP Muara Tawar
- 3) Sewing group empowerment program in Muara Angke
- 4) Cirata community empowerment program through water hyacinth handicraft
- 5) Reactivation of Gardu Menara Suling Gresik Heritage assistance
- 6) Making biogas and compost assistance around the UP Brantas PLTA
- 7) Village of Cadas Sari Cirata rural community development program (catfish nursery and farming assistance)
- 8) Training programs and mentoring a group of farmers in organic farming practices in the vicinity of BPWC
- 9) Mitra Bahari activities assistance at PLTA Brantas
- 10) Paiton district Bazaar and Cheap Market in cooperation with the Probolinggo Local Government
- 11) Mass marriage and Betawi festival for residents in the vicinity of UP Muara Tawar

4. Environment

CSR Program in the field of Environment absorbed Rp 4.07 billion, or 34.79% of the total realized cost in 2013. Programs conducted in this sector are, among others:

- 1) Garbaga Bank development program
- 2) 2013 Surabaya Eco School Program
- 3) Environmental Education Program "Ecomobile"

KINERJA SOSIAL PJB Social Performance

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 4) Bantuan pembangunan Biogas Komunal di Jabung Malang 5) Program penghijauan melalui penanaman Mangrove di pesisir sekitar PLTU Gresik 6) Pembangunan PLTMH di beberapa lokasi (Paiton, Lumajang dan Giringan) 7) Bantuan Pembuatan terumbu karang di pesisir pantai Sendang Biru 8) Bantuan sarana instalasi pengolahan air laut untuk konsumsi masarakat desa Klampis Barat, Bangkalan Madura | <ul style="list-style-type: none"> for environmental development of Surabaya 4) Communal biogas construction assistance in Jabung Malang 5) Reforestation program through the planting of mangrove at the coastal area in the vicinity of PLTU Gresik 6) Construction of PLTMH at several locations (Paiton, Lumajang and Giringan) 7) Coral reefs making assistance at the coastal beaches of Sendang Biru 8) Seawater treatment plant facilities assistance for the people of Klampis Barat Village, Bangkalan Madura |
|--|---|

Biaya CSR 2013

Budget Realization CSR 2013

No	Unit	Realisasi Biaya CSR Tahun 2013 The Realization of CSR Expense in 2013				
		Bidang Pendidikan Education	Bidang Kesehatan Health	Bidang Eksosbudag Economy Social Culture and Religion	Bidang Lingkungan Environment	Total
1	Kantor Pusat Head Office	2,978,781,250	139,300,000	600,874,000	2,762,810,149	6,481,765,399
2	UP. GRESIK	149,238,000	135,680,000	230,942,500	162,900,612	678,761,112
3	UP. PAITON	166,098,500	200,113,350	275,174,350	202,239,700	843,625,900
4	UP. BRANTAS	174,402,000	126,708,400	328,852,300	150,791,700	780,754,400
5	UP. MUARA KARANG	107,800,000	207,063,000	127,500,000	237,755,000	680,118,000
6	UP. MUARA TAWAR	150,009,000	102,809,989	339,318,590	187,914,212	780,051,791
7	UP. CIRATA	95,675,651	314,837,150	154,249,500	153,716,500	718,478,801
8	BPWC	85,244,000	301,819,431	152,476,960	220,458,400	759,998,791
Jumlah Total		3,907,248,401	1,528,331,320	2,209,388,200	4,078,586,273	11,723,554,194

TANGGUNG JAWAB PRODUK

Product Responsibility



Sebagai perusahaan di bidang pembangkitan tenaga listrik, kualitas produk yang dihasilkan oleh PJB memiliki dampak terhadap masyarakat yang menggunakan tenaga listrik dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.

Unit-unit pembangkitan yang dimiliki dan dioperasikan oleh PJB memasok tenaga listrik ke jaringan PT PLN (Persero) sebagai pelanggan PJB, untuk kemudian didistribusikan kepada pengguna akhir dan masyarakat. PJB senantiasa berupaya untuk menyediakan produk dan jasa yang berkualitas dari sisi kecukupan dan kehandalan pasok maupun harga yang bersaing. Dengan demikian, PJB dapat memastikan kepuasan pelanggan dan sekaligus menjaga profitabilitas Perusahaan.

Kepuasan Pelanggan

Dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, PJB antara lain melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan negosiasi dengan PT PLN (Persero) untuk kontrak jual-beli energi listrik.
2. Melakukan declare kesiapan pembangkit dan penawaran harga energi dengan memperhatikan keekonomian berdasarkan portofolio pembangkit yang ada.

As a company in the field of power generation, the quality of products produced by PJB has an impact on people who use electricity in daily life activities.

Power plants that are owned and operated by PJB supplies electricity to the PT PLN (Persero) network as a customer PJB, to be distributed to the end users and the public. PJB always strives to provide quality products and services in terms of adequacy and reliability of supply and competitive prices. Therefore, PJB can ensure customer satisfaction as well as maintaining the profitability of the Company.

Customer Satisfaction

In an effort to improve service to customers, PJB performs the following steps:

1. Negotiate with PT PLN (Persero) for the sale and purchase contract of electrical energy.
2. Declaring power plant readiness and energy price offers by taking into account the economics based on the portfolio of the existing plants.

TANGGUNG JAWAB PRODUK Product Responsibility

3. Menginformasikan ketersediaan dan menjaga kesinambungan pasokan gas untuk pembangkit di Gresik, Muara Tawar dan Muara Karang.
4. Evaluasi hasil survei kepuasan, ketidakpuasan dan keterikatan pelanggan.

Survei kepuasan, ketidakpuasan dan keterikatan pelanggan dilaksanakan setiap tahun untuk mengukur performa layanan yang diberikan kepada pelanggan, melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan PJB yang dibedakan menjadi :

1. PT PLN (Persero) P3B Jawa-Bali
 - a. P3B JB Gandul, Jakarta.
 - b. P3B JB Area Pengatur Beban (APB) DKI Jakarta dan Banten
 - c. P3B JB Area Pengatur Beban (APB) Jawa Barat
 - d. P3B JB Area Pengatur Beban (APB) Jawa Timur
2. PT PLN (Persero) UPJB
 - a. UPJB Kantor Induk, Yogyakarta
 - b. Sektor pengendali Pembangkit (SPP) 2, Bandung
 - c. Sektor pengendali Pembangkit (SPP) 3, Surabaya
 - d. Sektor pengendali Pembangkit (SPP) 4, Jakarta

Survey kepuasan pelanggan tahun 2013 dilaksanakan pada bulan September 2013. Realisasi hasil survey kepuasan pelanggan sebesar 81% dengan skala 100% lebih baik dari target yang ditetapkan sebesar 78%. Hasil tahun 2013 menunjukkan peningkatan dibandingkan hasil tahun 2012 sebesar 73%. **[G4-PR5]**

Hasil-hasil survei menjadi masukan untuk penyusunan rencana perbaikan dan tindak-lanjutnya, dengan melibatkan Unit Pembangkitan, Unit Pemeliharaan, Subdit Manajemen Energi serta Subdit terkait lainnya. Setelah tindak lanjut disusun akan dilanjutkan dengan proses identifikasi ekspektasi pelanggan. Untuk memastikan keberlanjutan fokus kepada pelanggan, ekspektasi pelanggan tersebut akan menjadi dasar penyusunan materi dan metode survei pelanggan berikutnya.

3. Inform the availability and continuity of gas supply for the power plant in Gresik, Muara Tawar and Muara Karang.
4. Evaluation of the customers satisfaction, dissatisfaction and attachment survey results.

The customers satisfaction, dissatisfaction and attachment survey results are performed every year to measure the service performance provided to the customers, through questionnaires distribution to PJB customers that are divided into:

1. PT PLN (Persero) P3B Jawa-Bali
 - a. P3B JB Gandul, Jakarta.
 - b. P3B JB Load Control Area of (APB) DKI Jakarta and Banten
 - c. P3B JB Load Control Area of (APB) West Java
 - d. P3B JB Load Control Area of (APB) East Java
2. PT PLN (Persero) UPJB
 - a. UPJB Head Office, Yogyakarta
 - b. Power Plant control sector (SPP) 2, Bandung
 - c. Power Plant control sector (SPP) 3, Surabaya
 - d. Power Plant control sector (SPP) 4, Jakarta

The customer satisfaction survey in 2013 was conducted in September 2013. The realized customer satisfaction survey results was 81% with 100% scale, better than the set target of 78%. The results in 2013 demonstrates an increase compared to 2012 of 73%. **[G4-PR5]**

The results of the survey becomes the input for improvement preparation and follow up plans, with the involvement of the Power Plant Unit, Maintenance Unit, Sub-Directorate of Energy Management and other related Sub-Directorates. After the follow-up has been developed, the customer expectation identification process will be performed. To ensure the sustainability focus on the customer, the customer's expectations will be the basis for the preparation of materials and methods for the next customer survey.

Perlindungan Pelanggan

Untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pelanggan dalam hal penyediaan tenaga listrik dan jasa-jasa terkait lainnya, PJB mengacu pada beberapa peraturan dan pedoman sebagai berikut: [G4-DMA]

- a) Aturan Jaringan Sistem Tenaga Listrik Jawa Madura Bali tahun 2007 yang mencakup manajemen jaringan, operasi, perencanaan dan pelaksanaan operasi, settlement dan pengukuran (metering).
- b) Aturan Transaksi tahun 2010 yang mengatur komunikasi transaksi jual beli tenaga listrik, mengatur ancillary services.
- c) Protap Deklarasi Kondisi Pembangkit dan Indeks Kinerja Pembangkit tahun 2012; Mengatur status kondisi pembangkit, mengatur tata cara komunikasi operasi, dan mengatur perhitungan kinerja pembangkit.
- d) Kontrak Perjanjian Jasa O M antara PT PLN (Persero) dan PT PJB tahun 2010 - 2013
- e) Pedoman Operasi Baku Komunikasi Pengelolaan Tenaga Listrik tahun 2012

Penanganan Pengaduan Pelanggan

PJB memiliki sebuah mekanisme dalam menangani pengaduan pelanggan melalui: [G4-DMA]

1. Call center
Tlp : 031-8283180 pes 406
Fax : 031-8283192
2. Surat-menyurat (pengaduan tertulis)
Email : sdme@ptpjb.com
Alamat Surat : Jl Ketintang Baru 11 Surabaya
3. Website
<http://lapuskit.ptpjb.com/maco> (via intranet PT PJB)
<http://10.7.150.146/maco> (via PLN Net)

Customer Protection

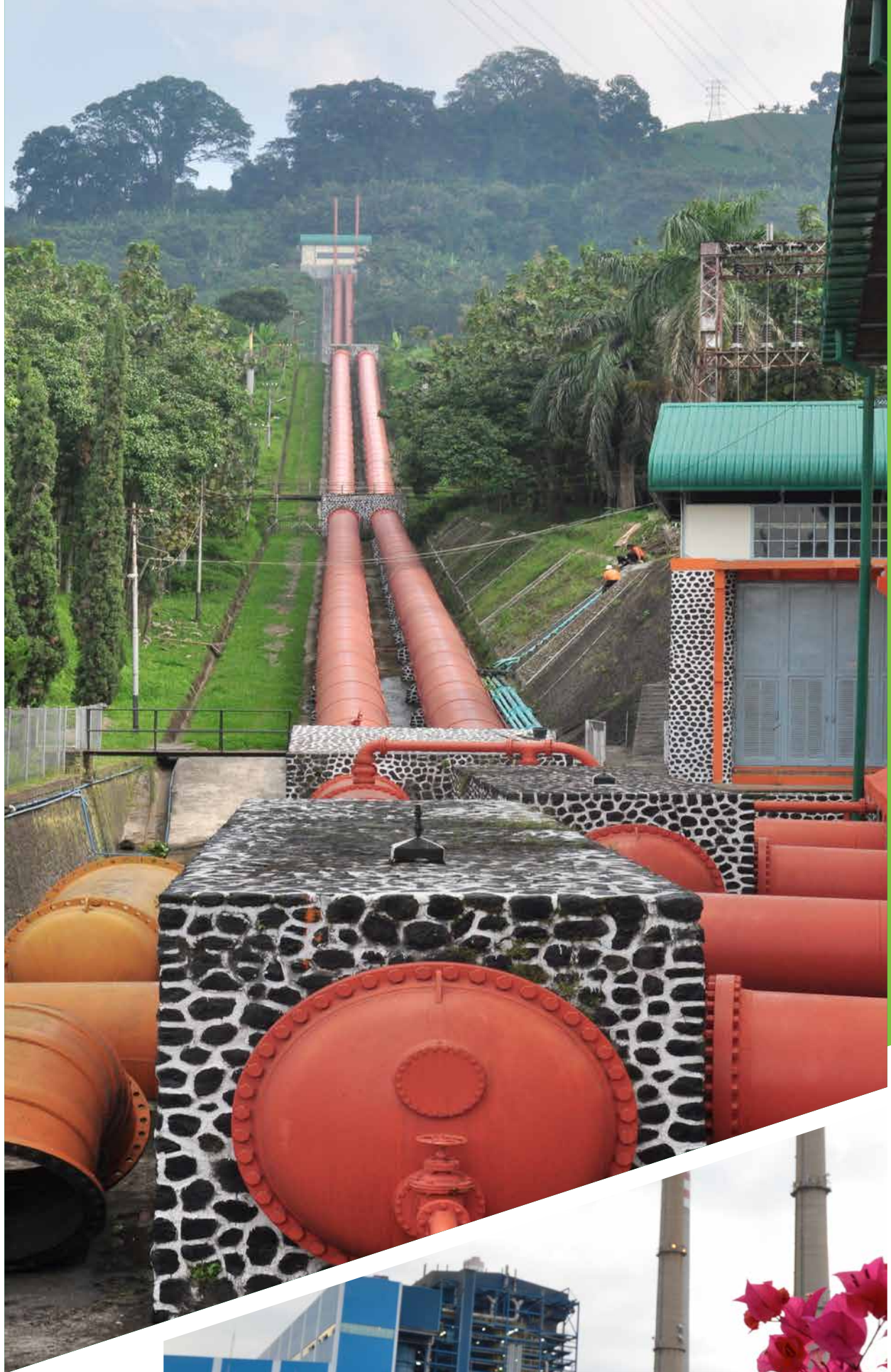
To ensure the fulfillment of the customers' rights in terms of supply of electricity and other related services, PJB refers to several rules and guidelines as follows: [G4-DMA]

- a) The 2007 Regulation of Jawa Madura Bali Electricity Network System which includes network management, operations, planning and execution of operations, settlement and measurement (metering).
- b) The 2010 Transactions Regulation that governs the transaction communication of electricity sale and purchase, governing ancillary services.
- c) The 2012 SOP of Plant Conditions Declaration and Plant Performance Index; Governing the condition status of power plants, governing the procedures of operations communication, and governing power plant performance calculations.
- d) O M Services Contract Agreement between PT PLN (Persero) and PT PJB for 2010-2013
- e) The 2012 Electricity Management Communication Standard Operating Guidelines

Handling Customer Complaints

PJB has a mechanism to handle customer complaints through: [G4-DMA]

1. Call center
Phone : 031-8283180 ext. 406
Fax : 031-8283192
2. Correspondence (written complaint)
Email : sdme@ptpjb.com
Address : Jl Ketintang Baru 11 Surabaya
3. Website
<http://lapuskit.ptpjb.com/maco> (via PT PJB's intranet)
<http://10.7.150.146/maco> (via PLN Net)



SUMBER DAYA MANUSIA PJB

Human Resources of PJB



Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) PJB diarahkan untuk kemajuan bisnis Perusahaan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan yang terkait dengan berbagai aspek ketenagakerjaan, serta fokus pada skala prioritas dan saling menghargai sehingga tercapai keseimbangan dan keharmonisan.

The management of Human Resources (HR) at PJB is directed to the Company's business progress with regards to corporate social responsibility related to various aspects of employment, as well as putting a focus on priorities and mutual respect in order to achieve balance and harmony

Profil Karyawan PJB

Pada tahun 2013, jumlah karyawan PJB pada tahun 2013 adalah sebanyak 2.331 orang terdiri dari 2.092 laki-laki dan 239 perempuan dengan perincian 2.323 adalah karyawan aktif dan 8 orang karyawan memasuki masa persiapan pensiun (MPP). Usaha PJB untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui upaya pengelolaan SDM secara adil, transparan dan berimbang memberikan hasil nyata, ditunjukkan dengan rendahnya tingkat turnover pekerja. Sepanjang tahun 2013 ada 101 orang yang berhenti menjadi karyawan PJB. Penyebab berhentinya pekerja tersebut umumnya adalah hal alami yakni memasuki masa pensiun. Hanya ada 3 karyawan yang berhenti bekerja di PJB karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri dengan latar belakang alasan pribadi. [G4-LA1]

PJB senantiasa berupaya untuk membentuk organisasi yang Lean and Clean salah satunya adalah dengan mengevaluasi Formasi Tenaga Kerja di Unit dan

PJB Employee Profile

In 2013, the number of employees in PJB was as many as 2,331 people, comprised of 2,092 male and 239 female, comprising 2,323 active employees and 8 employees entering the retirement preparation period (MPP). PJB's efforts to create a conducive working environment through the efforts of human resource management in a fair, transparent and balanced manner deliver tangible results, demonstrated by the low employee turnover rate.

Throughout 2013 there were 101 people who ended their employment at PJB. The cause of the cessation of such workers are generally natural, namely entering the retirement age. There were only 3 employees who stopped working at PJB due to resigned at their own request with the background of personal reasons. [G4-LA1]

PJB always strives to shape an organization that is Lean and Clean, one of the method is by evaluating the Employment Formation at the Unit and Head Office

SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Resources of PJB

Kantor Pusat hingga nantinya akan mencapai jumlah dan komposisi SDM yang ideal serta mencapai standar worldclass produktivitas SDM.

until subsequently reach the amount and composition of the ideal human resources and achieve the HR productivity world class standard.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan: [G4-10][G4-LA12]

Composition of Employee Based on Position Level: [G4-10][G4-LA12]

Level Jabatan Position Level	2012	2013
Manajemen Atas Upper Management	8	8
Manajemen Menengah Middle Management	83	89
Manajemen Dasar Basic Management	188	163
Supervisor	706	731
Pelaksana Executor	1.335	1.340
Total	2.320	2.331

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia: [G4-10][G4-LA12]

Composition of Employee Based on Age: [G4-10][G4-LA12]

Usia Age	2012	2013
< 26 tahun years old	203	247
26 – 30 tahun years old	416	397
31 – 35 tahun years old	211	282
36 – 40 tahun years old	305	208
41 – 45 tahun years old	385	459
46 – 50 tahun years old	326	272
51 – 56 tahun years old	474	466
Total	2.320	2.331

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata sekitar 20% karyawan akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu 5 tahun, untuk meminimalisir dampak reduksi tenaga kerja karena adanya karyawan yang memasuki masa purna tugas, maka PJB berupaya untuk melakukan rekrutmen yang didasarkan pada Perencanaan Kebutuhan Karyawan jangka panjang sedangkan untuk mengisi kekosongan pada jabatan struktural PJB melalui program Kaderisasi.

From the above table it is discovered that on average, approximately 20% of employees will retire in the next 5 years, to minimize the impact of the workforce reduction due to employees who are entering the post employment age, PJB seeks to conduct recruitment based on the long term Employee Requirements Planning while filling the vacancy on the PJB structural positions through the Regeneration program.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender:

Composition of Employee Based on Gender:

Jenis Kelamin Gender	2012		2013	
Laki-laki Male	2.096	90,3%	2.092	89,7%
Perempuan Female	224	9,7%	239	10,3%
Total	2.320	100%	2.331	100%

Dari tabel di atas terlihat jumlah karyawan perempuan meningkat 6,7%. Meskipun jumlah karyawan perempuan lebih sedikit dari pada karyawan laki-laki, bukan karena PJB melakukan praktik diskriminasi. Jenis kegiatan bisnis perusahaan di sektor pembangkitan tenaga listrik lebih banyak diminati oleh tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

PJB menerapkan asas kesetaraan dalam pengelolaan SDM baik dalam melaksanakan rekrutmen, program pelatihan, penilaian kinerja, penetapan jenjang karier maupun pemberian remunerasi. PJB meyakini bahwa kesetaraan tersebut akan membuat seluruh karyawan akan terpacu untuk memberikan kemampuan terbaik dan berupaya berkembang bersama. [G4-DMA][G4-LA13]

Proses seleksi karyawan yang dilakukan PJB berdasarkan pada kualitas, kompetensi dan pengalaman kandidat sehingga karyawan perempuan memperoleh benefit yang sama dengan karyawan laki-laki. Oleh karenanya hingga akhir tahun 2013 tidak ada insiden yang diakibatkan oleh tindakan diskriminatif perusahaan. Perbedaan gaji dasar dan benefit lainnya terjadi semata-mata karena perbedaan lama masa kerja dan hasil penilaian kinerja. [G4-DMA][G4-HR3]

Imbalan Kerja Karyawan [G4-LA2]

PJB senantiasa berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan, layanan dan benefit yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PJB menetapkan besaran remunerasi karyawan mengacu pada Keputusan Direksi PJB yakni setiap karyawan berhak atas kompensasi berdasarkan:

- a) Pay for person (P1), diberikan sebagai remunerasi tetap bulanan berdasarkan level kompetensi karyawan. P1 merupakan Tarif Grade yang besarnya ditetapkan melalui Keputusan Direksi PJB No. 029.K/010/DIR/2009 tanggal 10 Juni 2009;
- b) Pay for position (P2), diberikan sebagai remunerasi berdasarkan pada bobot jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang juga telah memperhitungkan lokasi daerah, kelas unit dan posisi di perusahaan. P2 ini merupakan Tunjangan Posisi yang besarnya ditetapkan melalui Keputusan Direksi PJB No. 033.K/010/DIR/2012 tanggal 18 April 2012 menggunakan rumusan:

From the table above it is discovered that the number of female employees increased by 6.7%. Although the number of female employees less than male employees, this is not because PJB practices discrimination. The type of business activities of power plant companies are more attractive to the male than to the female labor force.

PJB applies the equality principle in its HR management both in carrying out the recruitment, training programs, performance assessment, determination of career paths and remuneration. PJB is convinced that equality will encourage all employees to contribute the best capabilities and strive to develop together. [G4-DMA][G4-LA13]

The employee selection process conducted by PJB is based on quality, competence and experience of the candidates thus female employees will obtain the same benefits as male employees. Therefore, by the end of 2013 there were no incidents caused by discriminatory actions of the company. Differences in basic salary and other benefits occur solely due to differences in length of service and performance assessment results. [G4-DMA][G4-HR3]

Employee Benefits [G4-LA2]

PJB constantly strives to improve the welfare of its employees through policies, services and benefits set out in the Collective Labour Agreement (CLA) and in accordance with Act 13 of 2003 on Labor. PJB sets the remuneration of employees which refers to the PJB Board of Directors Decree that every employee is entitled to compensation based on:

- a) Pay for person (P1), given as a fixed monthly remuneration based on the level of employee competence. P1 is a Grade Rate with an amount determined by the PJB Board of Directors Decree No. 029.K/010/DIR/2009 dated 10 June 2009;
- b) Pay for position (P2), given as remuneration based on the weight of office that the employee is responsible for which also take into account the location of the area, class units and position in the company. P2 is a Positional Benefits with an amount that is determined by the PJB Board of Directors Decree No. 033.K/010/DIR/2012 dated 18 April 2012 using the formula:

SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

Tunjangan Posisi = Indeks Daerah x Koefisien Posisi x Tarif Posisi

Positional Benefits = Regional Index Rate x Position Coefficiency x Position Tariff

c) Pay for performance (P3), diberikan sebagai kompensasi atas prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil kinerja yang dicapai secara individu maupun kelompok yang merupakan kontribusi nyata dan terukur, yang diberikan tiap semester. P3 yang merupakan Indeks Prestasi Kerja (IPK) besarnya ditetapkan melalui Keputusan Direksi PJB No. 005.K/010/DIR/ 2012 tanggal 1 Februari 2012 menggunakan rumusan:

c) Pay for performance (P3), given as compensation for employees' performance based on the performance achieved by individuals or groups that are tangible and measurable contribution, which is given each semester. P3 is a Job Performance Index (IPK) with an amount as determined by the PJB the Board of Directors Decree No. CHD. 005.K/010/DIR / 2012 dated 1 February 2012 using the formula:

$IPK = (\text{Nilai Kinerja Unit}) \times (\text{Indeks Kompetensi Individu}) \times (\text{Indeks Sasaran Kinerja}) \times (\text{Tarif}) \times (\text{Jam Kerja Karyawan/Jam Kerja Seharusnya}) \times (\text{Koefisien Kinerja Perusahaan})$

$IPK = (\text{Unit Performance Value}) \times (\text{Individual Competence Index}) \times (\text{Target Performance Index}) \times (\text{Tariff}) \times (\text{Employee Working Hours / Required Working Hour}) \times (\text{Coefficient of Company Performance})$

Besaran remunerasi yang diterima oleh karyawan PJB bila dibandingkan dengan tingkat Upah Minimum Kabupaten (UMK) atau Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku bagi setiap kota atau propinsi dimana unit kerja PJB berada dapat dijelaskan sebagai berikut. [\[G4-EC5\]](#)

The amount of remuneration received by PJB employees compared to the district Regional Minimum Wage (UMK) or Provincial Minimum Wage (UMP), which applies to any city or province where PJB working units are located can be explained as follows. [\[G4-EC5\]](#)

Remunerasi bagi karyawan PJB dengan kompensasi P1 dan P2 terendah adalah:

- P1 terendah yaitu Grade Basic 4e skala 1 adalah Rp 2.915.000 per bulan
- P2 terendah yaitu Fungsional 6 adalah Rp 455.000 per bulan

Remuneration for PJB employees with the lowest P1 and P2 are:

- Lowest P1 namely Grade Basic 4e scale 1 is Rp 2,915,000 per month
- Lowest P2 namely Functional 6 is Rp 455,000 per month

Besaran UMK per bulan tahun 2013 pada propinsi/kota-kota dimana unit kerja PJB berada:

Amount of UMK per month in 2013 in the provinces/cities where PJB work units are located:

Kota/Propinsi Region/Province	UMP/UMK
DKI Jakarta	Rp2.200.000
Kabupaten Bekasi Regency of Bekasi	Rp2.002.000
Kabupaten Bandung Regency of Bandung	Rp1.388.333
Kabupaten Purwakarta Regency of Purwakarta	Rp1.639.167
Kabupaten Indramayu Regency of Indramayu	Rp1.125.000
Kabupaten Rembang Regency of Rembang	Rp 896.000
Kabupaten Tuban Regency of Tuban	Rp1.144.400
Kabupaten Gresik Regency of Gresik	Rp1.740.000
Kota Surabaya City of Surabaya	Rp1.740.000
Kabupaten Pacitan Regency of Pacitan	Rp 887.250
Kabupaten Malang Regency of Malang	Rp1.343.700
Kabupaten Probolinggo Regency of Probolinggo	Rp1.198.600

Dari data di atas dapat dilihat perbandingan remunerasi karyawan PJB terhadap UMR/UMK tahun 2013, dimana untuk remunerasi per bulan karyawan golongan terendah masih lebih tinggi dari pada UMR/UMK. Belum lagi apabila memasukkan remunerasi P3 yang diberikan tiap semester.

Penghargaan Karyawan

Perusahaan telah mengatur kebijakan terkait dengan penghargaan terhadap karyawan sebagai usaha untuk menarik, memelihara dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi kepada Perusahaan untuk mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian visi Perusahaan serta menghadapi kompetisi bisnis. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dibedakan kedalam dua jenis yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik.

Penghargaan ekstrinsik diberikan dalam bentuk kompensasi dan manfaat karyawan terdiri dari:

- a) Tunjangan-tunjangan bagi karyawan yang mencakup: Tunjangan Kesehatan, Tambahan Tunjangan Posisi, Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Cuti Tahunan, Tunjangan Cuti Besar, Tunjangan Winduan, Premi Piket Shift, pakaian dinas, Bantuan Pengganti Fasilitas Perumahan (BPFP), Program Pensiun Iuran Pasti, Bantuan Pinjaman Pemilikan Rumah Karyawan (BPPR), rumah dinas, kendaraan dinas, Alat Komunikasi, dll
- b) Insentif Prestasi Kinerja Semesteran
- c) Bonus/Jasa Produksi dan Benefit lain.

Penghargaan Intrinsik yang diberikan berupa:

- a) Program pendidikan formal dan sertifikasi profesi
- b) Fasilitas kerja khusus diberikan kepada karyawan yang berhasil membuat inovasi yang berdampak pada efisiensi biaya dan peningkatan pendapatan
- c) Program keseimbangan hidup (life balancing) bagi karyawan yang berhasil melaksanakan efisiensi biaya kesehatan pribadi dan keluarga atau prestasi kerja khusus yang dapat meningkatkan loyalitas pada perusahaan.
- d) Bantuan hukum berupa pembelaan atas tuntutan hukum dari pihak lain terkait tugas dan tanggung jawab di perusahaan
- e) Penghargaan fasilitas biaya ibadah haji
- f) Penghargaan karyawan berprestasi

From the above data, the remuneration comparison between PJB employees towards the 2013 UMR/ UMK can be observed, in which the remuneration per month to the lowest class of employees is still higher than the UMR/ UMK. Not to mention when including the P3 remuneration which is given each semester.

Employee Reward

The company has set a policy related to appreciation for employees in an effort to attract, maintain and motivate employees to be able to contribute to the Company in support of improving performance and achieving the Company's vision as well as facing the business competition. Rewards presented to employees are distinguished into two types, namely extrinsic and intrinsic rewards.

Extrinsic rewards are given in the form of employee compensation and benefits which consist of:

- a) Benefits for employees include: Health Benefits, Additional Positional Benefits, Religious Holiday Allowance (THR), Annual Leave Allowance, Large Leave Allowance, 8 Year Tenureship Allowances, Shift Premiums, Uniforms, Housing Facility Replacement Assistance (BPFP), Pension Plan, Employee Home Ownership Assistance Loans (BPPR), official housing, official vehicles, Communication Equipment, etc.
- b) Bi-annual Performance Achievement Incentives
- c) Production Bonus/ Services and other Benefits.

Intrinsic Rewards are given in the form of:

- a) Formal educational programs and professional certification
- b) Special work facilities provided to employees who managed to make innovations that impact on cost efficiency and increased revenue
- c) Life Balancing program for employees who successfully implement efficiency on personal and family health cost or specific performance which can increase loyalty to the company.
- d) Legal assistance in the form of a defense of lawsuits from other parties related to the duties and responsibilities in the company
- e) Hajj facilities award
- f) Employee achievement award

SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

Untuk memastikan bahwa kebijakan dan strategi yang dibuat Perusahaan sesuai dengan ekspektasi karyawan, termasuk remunerasi dan penghargaan, maka secara berkala PJB melakukan evaluasi melalui survey Kepuasan kerja karyawan (Job Satisfaction Survey) dan Survey Efektivitas Organisasi. Keseluruhan survey tersebut dilakukan secara online dan kemudian dianalisa serta dirumuskan tindak lanjutnya baik yang bersifat korporat maupun yang menjadi kewenangan Unit-unit.

Dari hasil survey diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan PT PJB tergolong cukup puas dengan indeks kepuasan sebesar 46,57. Tiga faktor yang menunjukkan indeks kepuasan tertinggi adalah faktor nature of work, benefits dan supervisi.

Penilaian Kinerja dan Jenjang Karir Karyawan [G4-LA11]

Penilaian Kinerja SDM

PJB telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan (SIMKK) dengan tujuan terwujudnya penilaian kinerja yang dapat membangun dan membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi bagi perusahaan. Selain itu SIMKK juga sebagai pedoman untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, dan obyektif sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi dan atau penghargaan yang berkeadilan dan sepadan dengan kinerja karyawan selama 1 (satu) semester.

SIMKK menggunakan sistem online yang terbagi dalam beberapa periode untuk memastikan terjadinya komunikasi dan controlling dari atasan kepada stafnya. SIMKK mengacu pada prinsip fokus, terukur, transparan, dan obyektif. Berdasarkan pada prinsip tersebut, SIMKK dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan, yaitu tahapan perencanaan, pemantauan, dan pengukuran kinerja karyawan.

Pada tahun 2013 Manajemen Kinerja Karyawan disempurnakan dengan pembuatan Bank KPI yang merupakan turunan KPI Board of Director sampai ke Level Manajer (Kantor Pusat) dan Supervisor (Unit). Bank KPI ini berfungsi untuk menyelaraskan antara kontrak kinerja Direksi dengan kontrak kinerja Unit sampai dengan ke seluruh karyawan.

To ensure that policies and strategies established by the Company are in accordance with the expectations of employees, including remuneration and rewards, PJB conducts evaluation periodically through Job Satisfaction Surveys and Organizational Effectiveness Surveys. All these surveys are conducted online and then analyzed as well as formulating the follow-up whether they are in a corporate manner or under the authority of each Units.

From the survey results it is discovered that the level of satisfaction of PT PJB employees is classified as quite satisfied with the satisfaction index of 46.57. Three factors that show the highest satisfaction index are the nature of work, benefits, and supervision factors.

Employee Performance Assessment and Career Path [G4-LA11]

HR Performance Assessment

PJB has implemented the Employee Performance Management System (SIMKK) with the objective of the realization of performance assessment which will be able to build and promote a culture of learning and achievement as well as to motivate employees to improve their competency and contribution to the company. In addition, SIMKK is also the guidelines for assessing employee performance in a more transparent, measurable, and objective manner so that the company will be able to provide compensation and or awards that are equitable and proportional with the employee's performance in one (1) semester.

SIMKK utilizes an online system that is divided into several periods to ensure communication and control of superiors to its staffs. SIMKK refers to the principles of focus, measurable, transparent, and objective. Based on these principles, SIMKK is divided into three (3) stages, namely the stage of planning, monitoring, and assessment of employee performance.

In 2013 the Employee Performance Management was enhanced with the establishment of Bank KPI which is a derivation from the KPI of the Board of Directors to the Managerial Level (Head Office) and Supervisor (Units). This Bank KPI has the function to align between the Board of Directors' performance contract with the Unit performance contract up to all employees.

Talent Management

Sebagai salah satu bentuk dari pengembangan karir karyawan serta sebagai upaya perusahaan untuk menjamin kelangsungan bisnis perusahaan secara berkesinambungan maka PJB perlu mempersiapkan calon-calon pejabat struktural dan fungsional ahli di perusahaan, Anak Perusahaan dan perusahaan Afiliasi. PJB melaksanakan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dengan menerapkan ketentuan bahwa pengembangan eksekutif dilakukan melalui peningkatan kompetensi SDM sesuai persyaratan yang ditentukan untuk setiap level, dan pengelolaan calon pemimpin masa depan dilakukan melalui penyempurnaan sistem talent management.

PJB berupaya untuk melakukan serangkaian proses yang terstruktur melalui program Kaderisasi yang diatur melalui SK nomor 075.K/010/DIR/2013 tentang Program Kaderisasi di Lingkungan PJB. Setiap tahun Perusahaan menyelenggarakan pelatihan khusus dalam rangka promosi untuk mengisi jabatan tertentu dan sebagai bagian dari proses kaderisasi pegawai. PJB telah melaksanakan program pendidikan penjenjangan guna kaderisasi di seluruh jenjang jabatan struktural yaitu Supervisor Dasar, Supervisor Atas, Manajemen Dasar, Manajemen Menengah dan Manajemen Atas.

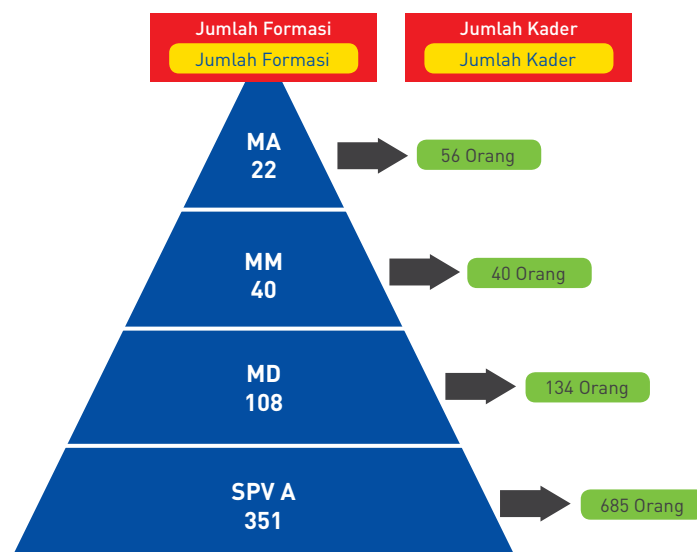
Pada tahun 2013 ini, PJB telah melakukan serangkaian kegiatan Kaderisasi untuk berbagai level jabatan, ketersediaan kader untuk jabatan Struktural seperti tergambar dibawah ini :

Talent Management

As a form of employee career development as well as the company's efforts to ensure the continuity of the company's business on an ongoing basis, PJB is required to prepare prospective structural and functional experts officers in the company, Subsidiary and Affiliate companies. PJB implements a competency-based HR management system by implementing the provision which stipulates that executive development is conducted by improving HR competence in accordance to the requirements specified for each level, and the management of future leaders is conducted through talent management system improvement.

PJB strives to perform a series of structured processes through the Regeneration program which is governed by SK No. 075.K/010/DIR/2013 on Regeneration Program Within PJB. Every year the Company organizes special training for promotions to fill certain positions and as a part of the employee regeneration process. PJB has implemented hierarchy educational programs for regeneration purposes at all structural positions, namely Elementary Supervisor, Upper Supervisor, Basic Management, Middle Management and Upper Management.

In 2013, PJB has conducted a series of Regeneration activities for various levels of positions, the availability of cadres for Structural positions is illustrated below:



SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

Dalam melaksanakan program kaderisasi PJB memberikan kesempatan setara pada seluruh karyawan untuk berkembang sesuai dengan kompetensinya, dengan tidak mengenal gender dan semata-mata berdasarkan pada kemampuan individual karyawan. Pelaksanaan program promosi jabatan/kenaikan level jabatan bagi karyawan selain mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, juga mempertimbangkan hal lainnya yakni kebutuhan perusahaan.

Pada proses pengisian setiap jenjang jabatan dilaksanakan pula uji kelayakan dan kepatutan (fit and proper test). Untuk level jabatan tertentu juga mempertimbangkan kriteria kepemimpinan dan beberapa kriteria lain yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang memerlukan kebijakan dalam mempertimbangkan sesuatu dan ketepatan dalam pengambilan keputusan.

Hubungan Industrial dan Kebebasan Berserikat

PJB memiliki komitmen untuk membangun hubungan ketenagakerjaan yang sehat, sebagai kerangka dasar dan menempatkan SDM sebagai mitra dalam pencapaian visi Perusahaan. PJB memandang bahwa hubungan perusahaan dan karyawan adalah hubungan kerjasama yang saling membutuhkan satu sama lain. PJB menjamin hak karyawan untuk berserikat dengan membentuk organisasi yang disebut Serikat Pekerja. Kebebasan karyawan untuk membentuk serikat pekerja merupakan amanah dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. [G4-DMA]

PJB memberi kebebasan pada karyawannya untuk menjadi anggota Serikat Pekerja dan diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dalam kerangka hubungan industrial sehari-hari. Kepengurusan Serikat Pekerja tersebar di semua unit kerja PJB, dengan nama Dewan Pimpinan Unit (DPU) dan secara keseluruhan kepengurusan terkoordinasi dalam wadah pengurus pusat di Kantor Pusat PJB, dengan anam Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Pada tahun 2013, seluruh karyawan PJB telah terdaftar sebagai anggota SP PJB.

Perusahaan dan Serikat Pekerja merupakan dua unsur yang saling mendukung dan mengontrol atas kebijakan yang diterapkan bagi karyawan serta pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah dibuat. Permasalahan

In carrying out the regeneration program, PJB provides equal opportunities to all employees to develop in accordance with their competence, by not discriminating the gender and solely based on the individual skills of the employee. In addition to considering the results of the performance assessment, the implementation of the promotion/job level program for employees also consider other things, namely the needs of the company.

In the process of filling each hierarchy, fit and proper test is also implemented. Certain position levels also consider leadership and other criteria in accordance with the needs of such position which requires wisdom in considering a matter and accuracy in making decisions.

Industrial Relations and Freedom of Association

PJB has the commitment to build a healthy labor relations, as a basic framework and places HR as a partner in the achievement of the Company's vision. PJB considers the company and employee relations as a mutual cooperation relation. PJB guarantees the rights of employees for associations by forming an organization called the Workers Union. The freedom of employees to form the workers union is a mandate of the Law Number 21 of 2000 on Workers Union. [G4-DMA]

PJB provides freedom to employees to become members of the Workers Union and is expected to create a harmonious relationship within the framework of daily industrial relations. Workers Union stewardship is spread in all PJB work units, with the name Unit Governing Board (DPU) and comprehensively, the management is coordinated in the central executive board at the head office of PJB, called Central Executive Board (DPP). In 2013, all PJB employees have been registered as a member of the PJB Workers Union.

The Company and the Workers Union are two elements which support each other and control over policies that are being applied to employees as well as the implementation of a policy which has been

yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan hubungan kerja antara karyawan, manajemen dan pemerintah merupakan suatu lingkup dalam hubungan industrial yang membutuhkan kerjasama antara Serikat Pekerja, manajemen serta instansi terkait dalam upaya penyelesaiannya.

Dalam rangka mendukung terciptanya hubungan industrial yang kondusif PJB menyediakan fasilitas dan sarana komunikasi searah maupun dua arah dengan tujuan untuk membina kebersamaan dan keharmonisan Hubungan Industrial, sosialisasi kebijakan Manajemen dan memberikan informasi kemajuan dan kendala perusahaan serta menampung partisipasi karyawan. Pada tahun 2013 SP PJB dan Manajemen PJB melakukan pertemuan secara berkala yaitu 2 (dua) kali dalam setahun yaitu di bulan September dan Januari, walaupun dalam prakteknya pertemuan dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila ada hal-hal yang dipandang perlu untuk dibicarakan khususnya yang terkait dengan masalah hubungan industrial. Keharmonisan hubungan manajemen sebagai pemegang amanah dalam roda perusahaan dengan Serikat Pekerja yang merupakan wakil dari aspirasi karyawan terjaga yang terwujud dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). [G4-11]

Keberadaan PKB yang telah dibahas dan disepakati bersama antara Manajemen PJB dan Serikat Pekerja akan selalu ditinjau secara berkala tiap dua tahun sekali. PKB yang saat ini berlaku adalah PKB 2011-2013 yang telah disahkan oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 15/PHIJSK-PKKAD/PKB/I/2012. Dalam PKB ini mengatur hak dan kewajiban PJB, Serikat Pekerja dan Karyawan serta syarat-syarat kerja bagi karyawan, dengan maksud untuk:

- a. Memberi kepastian hak dan kewajiban Perusahaan dan Karyawan yang meliputi: hubungan industrial, syarat-syarat kerja, serta Tata Tertib Perusahaan;
- b. Memperteguh dan meningkatkan kerjasama antara Perusahaan dan Karyawan;
- c. Mengatur cara penyelesaian perbedaan pendapat secara adil sehingga tidak mengarah pada perselisihan dan setiap perbedaan akan selalu diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat.

established. Issues related either directly or indirectly to the employment relationship between employees, management and the government is a sphere in industrial relations which requires the cooperation between the Workers Union, management, as well as related institutions in resolution efforts.

In order to support the creation of a conducive industrial relations, PJB provides the facilities and means of unidirectional or bi-directional communication with the objectives of fostering Industrial Relations unity and harmony, dissemination of Management policy and providing the company's progress and constraints as well as accommodating employee participation. In 2013, the Workers Union and Management of PJB conduct periodical meetings, namely two (2) times a year which are in the months of September and January, although in practice, meetings can be organized at any time if there are things that are deemed necessary to be discussed, particularly in relation to industrial relations issues. The harmonious relationship between the management as a mandate holder of the company and the Workers Union as a representative of the employees' aspiration is maintained and embodied in the Collective Labour Agreement (CLA). [G4-11]

The existence of the CLA which has been discussed and agreed between the Management and Workers Union of PJB will be reviewed on a regular basis every two years. The CLA that is currently in effect is the 2011-2013 CBA which has been approved by the Director General of Industrial Relations and Social Security No. 15/PHIJSK-PKKAD/PKB/I/2012. This CLA governs the rights and obligations of PJB, the Workers Union and Employees as well as the terms of employment for employees, with the following objectives:

- a. Provide certainty of rights and obligations of the Company and Employees which includes: industrial relations, terms of employment, as well as the Corporate Conduct;
- b. Strengthen and improve cooperation between the Company and Employee;
- c. Determining the method of solving disagreements fairly so as not to lead to disputes and any differences will always be resolved through discussion and consensus.

SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

SP PJB juga aktif memberikan masukan kepada manajemen PJB bagi kepentingan bersama khususnya terkait pengembangan karir dan kompetensi karyawan, kenaikan remunerasi serta perubahan/restrukturisasi organisasi.

Selain pembahasan ketentuan PKB, pada tahun 2013 SP PJB juga telah memberikan masukan dan melakukan pembahasan mengenai kebijakan terkait hubungan industrial lainnya antara lain:

1. Edaran Direksi No 003.E/012/DIR/2013 tentang Penghargaan atas kontribusi pada hari siaga pembangkit
2. Keputusan Direksi No 022.K/010/DIR/2013 tentang Perubahan Ketentuan Pemberian Fasilitas Kesehatan
3. Keputusan Direksi No 023.K/010/DIR/2013 tentang Perubahan Ketentuan Pemberian Bantuan Kacamata
4. Keputusan Direksi No 059.K/010/DIR/2013 tentang Penghargaan fasilitas biaya ibadah haji bagi Karyawan.
5. Keputusan Direksi No 077.K/010/DIR/2013 tentang Tata Cara penetapan Nilai Kinerja Unit dan Koefisien kinerja Perusahaan.

Komunikasi Pimpinan dengan Karyawan

Dalam membina hubungan dengan karyawan, PJB menjalin komunikasi untuk mendorong semangat dan memotivasi seluruh tenaga kerja secara formal melalui rapat harian khusus di unit (daily meeting), rapat mingguan (weekly meeting), rapat bulanan, rapat kerja, upacara bendera, pesan Direksi, dan pertemuan Manajemen dengan Serikat Pekerja. Sedangkan secara informal komunikasi dilakukan melalui majalah Info PJB, visibility board/ display kegiatan, email, web, e-greeting, portal, coffee morning, walk around, briefing dan safari ramadhan.

Di dalam setiap media komunikasi, baik formal maupun informal para karyawan dapat menyampaikan pendapat dan beberapa permasalahan secara terbuka tanpa khawatir mendapat sanksi. Hal ini kemudian ditindaklanjuti oleh Senior Leaders. Senior Leaders juga melakukan pengukuran efektivitas komunikasi internal dan menyusun program komunikasi dua arah yang terbuka dengan seluruh tenaga kerja.

Workers Union of PJB is also active in providing input to the management of PJB for the mutual interest, particularly in relations to career development and competency of employees, increase in remuneration as well as changes/ restructuring of the organization.

In addition to the discussion of the terms of the CLA, in 2013 the Workers Union of PJB has also provided input and discussions on policies related to industrial relations, among others:

1. Circular of the Board of Directors No. 003.E/012/DIR/2013 on Award for contributions during the plant standby day
2. Directors' Decision No. 022.K/010/DIR/2013 on Amendment to the Provision of Health Facility Provisions
3. Directors' Decision No. 023.K/010/DIR/2013 on Amendment to the Provision of Glasses Assistance Provisions
4. Directors' Decision No. 059.K/010/DIR/2013 on Hajj facility cost Award for Employees.
5. Directors' Decision No. 077.K/010/DIR/2013 on Procedures for determination of Unit Performance Value and Coefficient of Company performance.

Communication of Leaders and Employees

In building the relationships with employees, PJB establishes communication to encourage and motivate the entire workforce formally through daily meetings in the unit, weekly meetings, monthly meetings, work meetings, flag ceremony, message of the Directors, and Management meetings with the Workers Unions. While informal communication is conducted through the Info PJB magazine, visibility board/ activity display, email, web, e-greetings, portals, coffee morning, walk around, briefing, and ramadhan fun walk.

In any medium of communication, both formal and informal, employees can express their opinions and several matters openly without the worry of being sanctioned. This is then followed up by the Senior Leaders. Senior Leaders also assess the effectiveness of internal communication and develop an open two-way communication program with all employees.

Pengukuran dilakukan dengan survei efektivitas komunikasi dengan metodologi kuesioner multiple choice dan Focus Group Discussion. Proses pelaksanaan pengukuran efektivitas komunikasi ini dilakukan dengan skema di bawah ini.

Senior Leaders mengkomunikasikan keputusan-keputusan kunci melalui Raker, Rakor, OA, sambutan Upacara Bendera, dan buletin Info PJB. Senior Leaders mengambil peran aktif dalam pemberian penghargaan dan pengakuan untuk memperkuat kinerja yang tinggi dengan cara:

- Memberikan penilaian.
- Melakukan pemilihan karyawan teladan di level unit maupun level korporat.
- Penghargaan bagi karyawan yang berinovasi.
- Pemberian bantuan ongkos naik haji (ONH)

Senior Leaders juga melakukan pengukuran dan evaluasi reward secara berkala melalui penilaian kinerja dan sumbang saran dari serikat pekerja untuk mengefektifkan pemberian reward sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

The measurement is performed with communication effectiveness survey using multiple choice questionnaire and Focus Group Discussion methods. The communication effectiveness assessment implementation process is performed with the below scheme.

Senior Leaders communicate the key decision through Working Meetings, Coordination Meetings, OA, Flag Ceremony, and Info PJB bulletin. Senior Leaders hold an active role in providing appreciation and recognition to strengthen high performance by:

- Giving assessments.
- Selecting the exemplary employee at unit or corporate level.
- Awards for innovative employees.
- Hajj pilgrimage cost (ONH) provisions

Senior Leaders also perform reward assessment and evaluation periodically through performance assessment and recommendation from the workers union to perform reward provision in an effective manner that will enhance employees performance.

Dana Pensiun Karyawan [G4-3C3]

PJB menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti untuk karyawan yang diangkat sebelum tahun 2012 dan iuran pasti untuk karyawan yang diangkat mulai tahun 2012 ke atas. Pemberian manfaat pensiun dilakukan sesuai aturan dan kesepakatan dengan pengelola program pensiun:

- 1) Manfaat Pasti dikelola Dana Pensiun PLN disingkat (DP-PLN). Pendanaan DP-PLN terutama berasal dari iuran pensiun sebesar 6% x PhDP dan Perusahaan sebesar 12,38% x PhDP (Penghasilan Dasar Pensiun). DP-PLN merupakan Badan Hukum yang bertugas mengelola dana yang dihimpun dari iuran pensiun untuk menjamin dan memelihara kesinambungan penghasilan setelah berhenti bekerja bagi Peserta dan Pihak Yang Berhak (Janda/Duda/Anak). Tujuan pendirian DP-PLN adalah untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) bagi karyawan PT PLN (Persero) beserta anak perusahaannya termasuk PT Pembangkit Jawa Bali.

Employee Pension Fund [G4-3C3]

PJB organizes definite benefit pension plans for employees who are appointed prior to 2012 and fixed premium for employees who are appointed beginning from 2012. The provision of pension benefits is carried out in accordance to the rules and agreements made with the pension plan administrator:

- 1) Defined Benefit is managed by PLN Pension Fund, abbreviated (DP-PLN). The funding of DP-PLN originates primarily from pension contribution of 6% x PhDP and the Company of 12.38% x PhDP (Basic Retirement Income). DP-PLN is a Legal Entity which has the duty to manage funds raised from pension contributions to ensure and maintain the sustainability of earnings after retirement for Participant and Eligible Parties (Widow/ Widower/ Child). The objective of DP-PLN's establishment is to organize the Defined Benefit Pension Plan (PPMP) for the employees of PT PLN (Persero) and its subsidiaries, including PT Pembangkit Jawa Bali.

SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

2) Iuran Pasti dikelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) untuk karyawan yang diangkat mulai tahun 2012 dengan iuran Pensiun sebesar 6% x P1 dan iuran Pemberi kerja sebesar 4% x P1, DPLK yang ditunjuk untuk mengelola program pensiun dimaksud adalah :

- DPLK – BNI
- DPLK – BRI
- DPLK – Jiwasraya
- DPLK – AIA

2) Defined Contribution is managed by the Pension Fund Financial Institution (DPLK) for employees who are appointed starting from 2012 with a Retirement contribution of 6% x P1 and Employer contribution of 4% x P1, the DPLK that is appointed to administer such pension plan is:

- DPLK – BNI
- DPLK – BRI
- DPLK – Jiwasraya
- DPLK – AIA

Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Sistem pengembangan dan pembelajaran PJB mencerminkan luasnya peluang untuk pengembangan, termasuk pendidikan, pelatihan, coaching, mentoring dan pengalaman berkaitan dengan pekerjaan ditunjukkan dengan program yang mencakup berbagai bidang kerja dan seluruh level jabatan. PJB melakukan pengembangan tenaga kerja mulai dari siswa OJT, karyawan aktif hingga karyawan yang memasuki masa pensiun, yang dikelola oleh subdit Pelatihan dan Pengembangan Human Capital di direktorat SDM, dan diatur dalam POB Pelatihan dan Pengembangan. Program pengembangan karyawan direncanakan setiap awal tahun untuk mendukung kebutuhan organisasi dan pencapaian sasaran strategis sesuai strategy map PT PJB. Proses penyusunan kebutuhan pengembangan karyawan dilakukan melalui asesmen potensi dan kompetensi untuk mendapatkan gap sebagai salah satu dasar pembuatan Program Pengembangan SDM, disamping perubahan organisasi dan strategi korporat, yang kemudian ditindaklanjuti sebagai program pengembangan karyawan. [G4-DMA]

Bentuk-bentuk pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah Benchmarking, Penugasan Khusus, Coaching, Mentoring, Counselling serta, Pelatihan, Pembelajaran dan sertifikasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kapabilitas karyawan adalah dengan melanjutkan program Pendidikan Program Diploma III Teknik Mesin dan Teknik Elektro Kerjasama PT PJB dengan STT-PLN dan Tugas Belajar Pendidikan Pascasarjana (S2) Bidang Manajemen Logistik di Trisakti International Business School (TIBS) kerjasama dengan Rotterdam Business School.

Employee Training and Education

PJB development and learning system reflects the extent the opportunities for development, including education, training, coaching, mentoring and job-related experience, indicated by programs which includes a variety of work areas and all levels of office. PJB conducts employee development starting from OJT students, active employees to employees entering the retirement age, which is managed by the Sub-Directorate of Human Capital Training and Development in the Directorate of Human Resources, and governed in the Training and Development POB. Employee development program is planned at the beginning of each year to support the needs of the organization and the achievement of strategic objectives in accordance to the strategy map of PT PJB. The employee development requirement preparation process is conducted through potential and competency assessments to obtain the gap as one of the basic in the making of HR Development Program, in addition to organizational changes and corporate strategy, which is then followed up as employee development programs. [G4-DMA]

The forms of development provided for the employee are Benchmarking, Special Assignment, Coaching, Mentoring, Counselling as well as, Training, Learning and certification.

One of the way to increase the capabilities of the employees is by continuing the Diploma III Mechanical Engineering and Electrical Engineering education programs which is the Cooperation between PT PJB with STT-PLN and Post Graduate (S2) Education Learning Task in the field of Logistics Management at Trisakti International Business School (TIBS) in cooperation with the Rotterdam Business School.

Disamping program pendidikan lanjutan, untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendukung pengembangan organisasi sesuai RJPP, telah dilakukan beberapa program sebagai berikut:

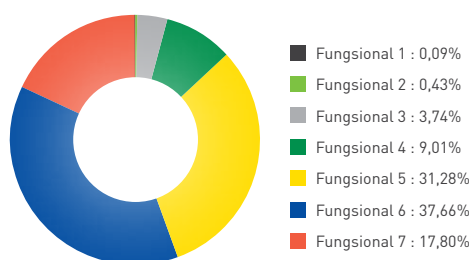
- 1) Pelatihan dan seminar untuk menyiapkan kompetensi terkait pengembangan organisasi
- 2) Peningkatan kompetensi inti organisasi perusahaan, diantaranya di bidang
- 3) Workshop dan benchmark untuk mendukung perbaikan proses kerja
- 4) Pelatihan key user Maximo dan manajemen tool untuk mendukung implementasi sistem informasi

PJB berupaya untuk terus meningkatkan realisasi program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Program yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2013 berdasarkan level jabatan dan jumlah peserta pelatihan adalah sebagai berikut:

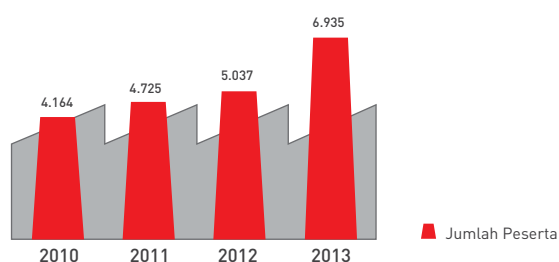
In addition to advanced education programs, to improve the quality of HR in order to support the development of the organization in accordance with the RJPP, the following programs have been carried out:

- 1) Training and seminars to prepare competencies related to organizational development
- 2) Increasing the core competencies of the corporate organization, including in the field of
- 3) Workshop and benchmarks to support improvement of work processes
- 4) Maximo key user and management tool trainings to support the implementation of the information system

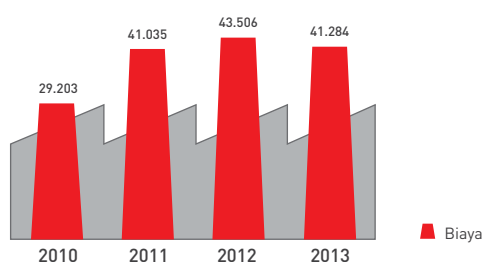
PJB strives to continuously improve the realization of educational and training programs for its employees. Programs that have been implemented during 2013 based on job level and the number of participants is as follows:



Jumlah Peserta Pelatihan



Realisasi Biaya Pelatihan (dalam Rp Juta)



SUMBER DAYA MANUSIA PJB Human Capital

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun PJB senantiasa berupaya untuk terus meningkatkan kesempatan dan peluang bagi karyawannya untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Khususnya pada tahun 2013, jumlah peserta pelatihan meningkat sebesar 27.36% dibandingkan tahun sebelumnya sedangkan untuk biaya pelatihan pada tahun 2013 PJB mengalami penurunan sebesar 5.38%, hal ini disebabkan karena pada tahun 2013 banyak dilakukan inhouse training sehingga biaya pelatihan dapat lebih diefisienkan tanpa menurunkan peluang karyawan untuk mendapatkan pelatihan. [G4-LA9]

Selain melalui pendidikan dan pelatihan, upaya lain untuk dapat meningkatkan kapabilitas karyawan dalam rangka mendukung salah satu bisnis perusahaan di bidang Jasa Operasi dan Pemeliharaan maka PJB berupaya secara rutin melakukan sertifikasi bagi karyawannya. Berikut jenis-jenis sertifikasi yang telah dilakukan oleh PJB:

From the above graph, it can be observed that from year to year, PJB continuously strives to improve chances and opportunities for employees to obtain education and training. Particularly in 2013, the number of training participants increased by 27.36% compared to the previous year, while the cost of PJB training for 2013 decreased by 5.38%, this is because in 2013 most trainings are done in-house thus training costs can be streamlined without lowering the chances of employees to acquire trainings. [G4-LA9]

In addition to education and training, other efforts to improve the capabilities of employees in order to support one of the company's business in the field of Operations and Maintenance Services, PJB routinely seeks certification for its employees. The following are the types of certification that has been carried out by PJB:

JENIS SERTIFIKASI CERTIFICATION	
KOMPETENSI PENDUKUNG SUPPORTING COMPETENCE	KOMPETENSI INTI CORE COMPETENCE
Ahli K3 Umum General K3 Expert	O&M Pembangkit Powerplant O&M
Pengelola Arsip File Manager	Ahli Turbin MHI MHI Turbine Expert
Certified Human Resource Professional Certified Human Resource Professional	Auditor PAS 55 PAS 55 Auditor
PPGD	Certified Risk Management
Service Excellence	Analisa Vibrasi Vibration Analysis
Pemadam Kebakaran Fire Extinguisher	Non Destructive Test
SMK3	Pengadaan Barang dan Jasa Goods and Services Procurement

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Occupational Health and Safety



Kinerja aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki arti penting terkait upaya PJB untuk mencapai kualitas operasional setara perusahaan kelas dunia.

Kegiatan operasional PJB berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik, jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik dan jasa pembangunan instalasi kelistrikan memiliki risiko tinggi terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan PJB maupun personil lain yang berada atau bekerja di berbagai lokasi operasional PJB tersebut. Untuk itu, PJB berkomitmen menerapkan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan operasional.

Pelaksanaan praktik terbaik dalam menerapkan aturan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam kegiatan usaha dan sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan usaha Perusahaan. Oleh karena itu, PJB bertekad mewujudkan pelaksanaan operasional yang aman melebihi ketentuan perundangan sebagaimana tercantum pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat 2 pada undang-undang tersebut menegaskan kewajiban perseroan yaitu "Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja."

The performance of the Occupational Health and Safety (K3) aspects has significance related to the efforts of PJB to achieve the equivalence of world class operational quality.

PJB's operational activities in the forms of power generation, operational and maintenance of power plant services, and construction and installation of electrical services have a high risk associated with the safety and health of PJB employees or other personnels who are working in the various PJB locations or operations. To that end, PJB is committed to implement aspects of the Occupational Health and Safety (K3) to the fullest in carrying out its operational activities.

The implementation of best practices in applying the rules of safety and health is one of the most crucial matter in business activity and greatly impact the Company's business sustainability. Therefore, PJB is determined to realize the implementation of safe operations which exceeds the regulatory requirements as contained in Act 13 of 2003 on Manpower. Article 86 paragraph 2 of the law on liability company emphasizes that "To protect workers or labor safety to enhance optimum working productivity, occupational work and safety efforts are implemented."

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA Occupational Health and Safety

Komitmen manajemen dan seluruh jajaran PJB dalam menerapkan praktek terbaik dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja tercermin dalam Budaya Perusahaan. Salah satu butirnya berupa "Sadar Lingkungan: peran aktif karyawan untuk melestarikan lingkungan alam, lingkungan kerja dan lingkungan usaha, menjaga hubungan baik dengan mitra kerja, masyarakat, menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja". [G4-DMA]

a. Kebijakan K3 dan Komite K3

Untuk menegaskan komitmen dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, PJB menetapkan aturan mengenai K3 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani oleh Manajemen PJB dan Serikat Pekerja PJB. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 085.K/010/DIR/2011 dan Nomor 014.K/SP-DPP/2011 yang ditandatangani pada tanggal 9 Desember 2011 terdapat Bab tentang Perlengkapan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada Bab ini terdapat pasal-pasal yang mengatur tentang tempat dan lingkungan kerja, keselamatan kerja, kecelakaan kerja sakit karena kerja, kompensasi rehabilitasi, dan santunan cacat tetap. [G4-LA8]

Pada pasal tentang keselamatan kerja disebutkan kewajiban perusahaan dan kewajiban karyawan, yaitu:

1) Kewajiban Perusahaan:

- a. Menyediakan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja sesuai ketentuan yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 tahun 1970 atau peraturan penggantinya, dan wajib memberikan informasi kepada karyawan mengenai cara menggunakan, merawat dan menyimpan alat-alat keselamatan kerja.
- b. Memiliki kebijakan dan menetapkan prosedur Sistem Manajemen K3 (SMK3) untuk menjamin keselamatan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.
- c. Memiliki standar prosedur operasi (SOP) penanggulangan keadaan darurat.
- d. Memberikan fasilitas pakaian dinas harian dan pakaian dinas lapangan.
- e. Memberikan extra fooding kepada karyawan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.

The commitment of the management and all levels of PJB in implementing the best practices in maintaining health and safety is reflected in the Corporate Culture. One of the point states "Environmentally Conscious: active role employees to preserve the natural, working, and business environment, maintaining good relations with partners, the community, creating a healthy and fun work atmosphere as well as prioritizing health and safety". [G4-DMA]

a. K3 Policy and K3 Committee

To affirm the commitment and implementation of the employees' occupational health and safety program, PJB established rules on K3 in the Collective Labor Agreement (LBA) which was signed by the management of PJB and PJB Workers Union. In the Collective Labor Agreement (LBA) No. 085.K/010/DIR/2011 and No. 014.K/SP-DPP/2011, signed on 9 December 2011 there is a Chapter on Work Equipments, Occupational Health and Safety. In this chapter there are articles which governs the occupational place and environment, occupational safety, occupational accident due to work, rehabilitation compensation, and permanent disability benefits. [G4-LA8]

In the article on occupational safety, the obligations of the company and the obligations of the employees are stated, namely:

1) Obligations of the Company:

- a. Provide safety equipment in accordance with the established regulations based on the Occupational Safety Law No. 1 of 1970 or its amendments, and shall provide information to employees on how to use, maintain and store the safety equipments
- b. Have policies and establishes K3 Management System (SMK3) procedures to ensure the safety of the employees in carrying out their tasks.
- c. Have a standard operating procedure (SOP) for emergency situations.
- d. Provide daily uniforms and field uniforms facilities.
- e. Provide extra fooding to employees in accordance with the conditions of the working environment.

- f. Menegakkan budaya K3 sebagai bagian dari budaya perusahaan dan membuat program kegiatan K3 sebagai sarana untuk mencapai dan mempertahankan zero accident.

2) Kewajiban karyawan:

- a. Menjaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya dan wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh Perusahaan serta mengikuti/memenuhi ketentuan mengenai keselamatan kerja dan perlindungan kerja yang berlaku.
- b. Memelihara dengan baik alat-alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan.
- c. Ikut berperan secara aktif di dalam menerapkan budaya K3 dalam pencegahan bahaya kecelakaan dan penanggulangan bahaya kebakaran termasuk penyakit akibat kerja.
- d. Melaksanakan petunjuk-petunjuk mengenai keselamatan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kebijakan PJB dalam mengimplementasikan SMK3 mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Implementasi SMK3. Pengelolaan K3 di PJB mengacu pada SK Direksi No.049.K/020/DIR/2012 tentang Kebijakan Lingkungan dan K3 yang meliputi komitmen untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan mengendalikan bahaya potensi K3 pada setiap kegiatan dan proses produksi, mematuhi peraturan perundangan K3 yang berlaku serta menerapkan SMK3 secara konsisten dan berkelanjutan.

Pembinaan implementasi K3 di lingkungan kerja unit PJB diawali dengan pembentukan suatu komite K3 yang bernama Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berdasarkan Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987. P2K3 ini diharapkan dapat mengembangkan kerja sama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3. [G4-LA5]

Adapun fungsi P2K3 antara lain :

- 1) Menghimpun dan mengolah data mengenai K3 di tempat kerja.
- 2) Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja mengenai :
 - Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3 termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara menanggulangnya.

- f. Enforce the K3 culture as part of the corporate culture and create a program of K3 activities as a means to achieve and maintain a zero accident.

2) Obligations of the Employee:

- a. Keeping the safety of themselves and others and required to wear safety equipment provided by the Company as well as to follow/ comply with the provisions regarding the applicable occupational safety and protection.
- b. Maintaining the safety equipments provided by the company well.
- c. Participate actively in implementing the K3 culture in danger of accident prevention and fire prevention including occupational diseases.
- d. Carry out instructions regarding safety in performing their duties.

The policy of PJB in implementing SMK3 CHD refers to the Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of SMK3. The management of K3 in PJB refers to the Board of Directors' decree No.049.K/020/DIR/2012 on Environmental Policy and K3 which include a commitment to prevent occupational accidents and diseases by controlling the potential K3 hazards on each activity and production processes, complying with the applicable K3 regulations as well as implementing SMK3 consistently and continuously.

K3 implementation coaching in the PJB work environment units begin with the formation of a K3 committee called the Occupational Safety and Health Supervisor Committee (P2K3) based on Permenaker RI No. PER.04/MEN/1987. P2K3 is expected to develop a mutual understanding and cooperation for effective participation in the implementation of K3. [G4-LA5]

The functions of P2K3 include, among others:

- 1) Collect and process K3 related data in the workplace.
- 2) Help demonstrate and explain to any personnel on:
 - Various dangerous factors in the workplace hazards that can cause K3 interference including fire and explosion hazards and how to mitigate them.



- Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.
 - Alat Pelindung Diri (APD) bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
 - Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Membantu Manajemen dalam :
- Mengevaluasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja.
 - Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K3.
 - Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja (PAK) serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
 - Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi.
 - Melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan.
 - Memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja.
 - Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - Mengembangkan laboratorium K3, melakukan pemeriksaan laboratorium dan melaksanakan interpretasi hasil pemeriksaan.
- Factors that can affect the efficiency and productivity of work.
 - Personal Protective Equipment (PPE) for workers concerned.
 - The right way and attitude and performing their tasks.
- 3) Assist the management in:
- Evaluating the methods of working, processes and work environments.
 - Determining corrective actions with the best alternative.
 - Developing hazard control system related to K3.
 - Evaluating the causes of occupational accidents, occupational diseases (PAK) as well as taking the necessary steps.
 - Developing education and research in the field of occupational safety, company hygiene, occupational health and ergonomics.
 - Conducting supervision towards work nutrition and organize food at the company.
 - Inspecting the completeness of safety equipment.
 - Developing labor health care.
 - Developing K3 laboratory, performing laboratory examination and conducting interpretation of examination results.

- Menyelenggarakan administrasi keselamatan kerja, higiene perusahaan dan kesehatan kerja.
- Menyusun kebijaksanaan dan pedoman kerja dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan kerja, higiene perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan gizi kerja.

b. Program Peningkatan Penerapan K3

PJB senantiasa memastikan keselamatan dan kesehatan semua karyawan, kontraktor dan masyarakat di lokasi kami beroperasi. PJB mengalokasikan sumber daya dan upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang bertujuan untuk mencapai kinerja zero accident di seluruh operasi PJB.

Sebagai wujud komitmen Perusahaan terhadap K3, pada tahun 2013 telah dilaksanakan program-program pengelolaan dan pemantauan K3 mengacu pada pedoman operasi baku (POB) Pengendalian Operasi K3 yang telah ditetapkan. Program-program bidang K3 tersebut antara lain:

1. Program Pengembangan Sistem Manajemen K3, yang meliputi:
 - a. Audit Sertifikasi SMK3 serta surveillance audit OHSAS 18001 pada seluruh unit PJB untuk mempertahankan sertifikasi.
 - b. Inspeksi rutin P2K3 dilaksanakan di seluruh unit PJB yang kemudian dilanjutkan dengan action plan untuk perbaikan implementasi K3 yang menganut prinsip continuous improvement.

- Administering occupational safety, company hygiene and occupational health.
- Formulate policies and guidelines in the context of improving occupational safety, company hygiene, occupational health, workplace ergonomics and nutrition.

b. K3 Implementation Improvement Program

PJB always ensures the safety and health of all employees, contractors and the communities in which we operate. PJB allocates resources and efforts to improve occupational health and safety in order to achieve zero accident performance throughout the operations of PJB.

As the Company's commitment to K3, in 2013, K3 management and monitoring programs which refers to the set standard operating procedures (SOP) of K3 Operations Control has been implemented. The programs in the K3 field are among others:

1. K3 Management System Development Program, which includes:
 - a. SMK3 Certification Audit SMK3 as well as OHSAS 18001 surveillance audit at all PJB units to maintain certifications.
 - b. P2K3 routine inspections conducted at all PJB units, followed by action plan to improve the implementation of the K3 principle which follows the continuous improvement principle.



KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA Occupational Health and Safety

- | | |
|---|---|
| <p>c. Tes peralatan K3 di seluruh unit secara berkala untuk memastikan seluruh peralatan tetap berada dalam kondisi baik dan dapat berfungsi sesuai peruntukannya.</p> <p>2. Program Kompetisi K3
Berupa pelaksanaan lomba K3 antar unit PJB dalam rangka bulan K3 Nasional Tahun 2013, yang meliputi Lomba Simulasi Tanggap Darurat, Lomba Pemadam Kebakaran, Lomba Implementasi 5S (5 kategori), Lomba Penyuluhan K3 dan 5S, Lomba Cerdas Cermat K3, Lomba Fotografi K3 dan 5S, dan Lomba Teladan K3.</p> <p>3. Program Pelatihan Bidang K3
Dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi SDM bidang K3, yang meliputi Pelatihan Produksi Bersih, Pelatihan Pengenalan SM K3, Pelatihan Auditor SM K3, dan Pelatihan Auditor 5S</p> <p>4. Program Pemeriksaan dan Sosialisasi Kesehatan, yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Evaluasi kesehatan yang dilaksanakan dengan pemeriksaan medis (medical check up) rutin setiap tahun oleh dokter bersertifikasi hyperkes untuk setiap karyawan dengan tambahan check up untuk karyawan di atas usia 40 tahun sesuai dengan usia dan bidang kerja. b. Sosialisasi kesehatan oleh dokter dan ahli kesehatan secara berkala untuk seluruh karyawan melalui forum Knowledge Management. | <p>c. Periodic K3 equipments test at all units to ensure that all equipment are in good condition and can function according to their its designated functions.</p> <p>2. K3 Competition Program
In the form of K3 competition between PJB units in the 2013 National K3 Month, which includes the Emergency Response Simulation Competition, Fire Fighting Competition, 5S Implementation Competition (5 categories), K3 and 5S Counseling Competition, K3 Quiz Competition, K3 and 5S Photography Competition, and K3 Exemplary Competition.</p> <p>3. Training Program in the Field of K3
Implemented to improve the competence of HR in the field of K3, which include Clean Production Training, SM K3 Introduction Training, SM K3 Auditor Training, and 5S Auditor Training</p> <p>4. Health Examination and Socialization Program, which include:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Annual health evaluation which is conducted by medical check-up by certified hyperkes physicians for each employee with additional check-ups for employees over the age of 40 years in accordance with age and field of work. b. Periodic health socialization by doctors and health experts to all employees through the Knowledge Management forum. |
|---|---|

Dari pengelolaan K3 PJB tahun 2013 tersebut telah menghasilkan kinerja yang baik ditunjukkan dengan dicapainya hasil sebagai berikut: **[G4-LA6]**

1. Angka kecelakaan kerja
Seluruh unit PJB mencapai nihil kecelakaan dan mendapatkan penghargaan Zero Accident dan sertifikat SM K3 Bendera Emas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Angka penyakit akibat kerja
Selama tahun 2012, di seluruh unit PJB tidak ada kejadian yang menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja.
3. Manajemen housekeeping 5S
PJB memperoleh penghargaan juara lomba 5S antar instansi tingkat Propinsi Jawa Timur.

The management of K3 PJB in 2013 has resulted in good performance indicated by the achievement of the following results: **[G4-LA6]**

1. Number of work accident
All PJB units achieve zero accidents and obtained the Zero Accident award and the SM K3 Golden Flag certificate from the Ministry of Manpower and Transmigration.
2. Number of occupational diseases
During 2012 (?), there were no occurrences which caused occupational diseases at all PJB units.
3. 5S Housekeeping Management
PJB received an award as winner of the 5S Competition participated by institutions in the East Java Province.

Formulir Tanggapan Laporan Keberlanjutan

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan PT Pembangkitan Jawa-Bali tahun 2013. Bagi Kami penyempurnaan tanpa henti adalah keharusan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi pemangku kepentingan kami. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan PT Pembangkitan Jawa-Bali secara keseluruhan kami mengharapkan kritik dan saran atas Laporan ini.

Sustainability Report Opinion Form

Thank you for reading PJB Sustainability Report 2013. For us, continuous refinement is necessity to provide best performance to the Stakeholders. To enhance PJB sustainable performance comprehensively, we'd like to expect your opinion and suggestion regarding this report.

Tabel penilaian

Assessment table

No.	Area	Penilaian Assessment	Area
1	Informasi yang disajikan dalam Laporan ini telah sesuai dengan harapan Anda		Disclosed information on the report has complied with your expectation
2	Data yang disajikan telah transparan, dapat dipercaya dan berimbang		Data disclosed has been transparent, reliable and fair
3	Laporan ini dapat dibaca dengan nyaman, gaya bahasa yang sesuai serta jelas		The report is easy to be read, with clear writing style
4	Layout, tata warna, tampilan dan gambar dalam laporan ini menarik		The report contains attractive layout, colors and illustration
6	Informasi yang anda inginkan untuk diperdalam adalah		Disclosed information that is intensified

Profil Pembaca

Readers Profile

Jenis Kelamin Gender	Umur Age	Pendidikan terakhir Educational Background	Pekerjaan Employees
Nama institusi Institution	Bidang Usaha /Organisasi Business Field/ Organization	Anda ingin mendapat laporan mendatang? Do you wish to receive next report?	Medium Yang Dipilih Media choosen

Kami menghargai tanggapan dan saran yang anda berikan kepada kami.

We respect every recommendation and opinion provided to us.

Kirimkan lembar ini kepada:

Sekretaris Perusahaan

PT. PEMBANGKITAN JAWA-BALI (PJB)
Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 Indonesia
Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting),
Faksimili : (62-31) 8283183
E-mail : info@ptpjb.com

Please send this form to:

Corporate Secretary

PT. PEMBANGKITAN JAWA-BALI (PJB)
Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 Indonesia
Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting),
Faksimili : (62-31) 8283183
E-mail : info@ptpjb.com



GRI INDEKS

GRI Index

GRI INDEKS

GRI Index

Indikator Indicator	Informasi	Halaman Page	Information
GENERAL STANDARD DISCLOSURES			
	Strategi dan Analisis		Strategy and Analysis
G4-1	Laporan Komisaris dan Direksi	16, 22	Report from the Commissioners and Directors
	Profil Organisasi		Organization Profile
G4-3	Nama Organisasi	29	Name of organization
G4-4	Produk dan Jasa	29	Product and services
G4-5	Lokasi Kantor Pusat Organisasi	29	Location of head office of organization
G4-6	Wilayah Operasi	34, 35	Operating areas
G4-7	Kepemilikan dan Bentuk hukum	29	Ownership and legal status
G4-8	Pangsa Pasar	40	Market share
G4-9	Skala Organisasi	40	Scale of organization
G4-10	Distribusi Pegawai	93	Employee distribution
G4-11	Persentase Jumlah Pegawai yang tercakup dalam perjanjian perundingan bersama.	100	Percentage of employees covered by collective labor agreement
G4-12	Rantai Pasokan (Supply chain)		Supply chain
G4-13	Perubahan yang signifikan selama periode pelaporan	3	Significant changes during the reporting period
G4-14	Pendekatan dalam penerapan prinsip pencegahan		Approach in implementing precautionary principle
G4-15	Inisiatif internasional dalam bidang lingkungan dan sosial yang didukung atau diadopsi oleh perusahaan.	40, 68	International initiatives supported or adopted by the organization
G4-16	Keanggotaan dalam asosiasi industri	40	Membership in industry associations
	Aspek Penting dan Boundary		Material Aspect and Boundary
G4-17	Daftar Perusahaan Anak	41	List of subsidiaries
G4-18	Proses Penetapan Konten dan Boundary	2	Process for determining content and boundary
G4-19	Daftar Identifikasi Aspek Penting	2	List of identified material aspects
G4-20	Daftar Boundary	2	List of boundaries
G4-21	Boundary di luar perusahaan	2	Boundaries outside the organization
G4-22	Efek Penyajian ulang informasi tahun yang lalu		Effect of any restatements of information provided in previous reports
G4-23	Perubahan signifikan ruang lingkup dan boundary		Significant changes in report scope and boundaries
	Pemangku Kepentingan		Significant changes in report scope and boundaries
G4-24	Daftar Pemangku kepentingan	4	List of stakeholders
G4-25	Basis pengidentifikasian pemangku kepentingan	4	Basis for identification of stakeholders
G4-26	Pendekatan hubungan dengan pemangku kepentingan	4, 6	Approach for stakeholder engagement
G4-27	Topik yang dibahas dengan pemangku kepentingan		Topics discussed with stakeholders
	Profil Laporan		Report Profile
G4-28	Periode Pelaporan	2	Reporting period
G4-29	Penerbitan laporan tahun lalu	2	Publication of previous report
G4-30	Siklus Pelaporan	2	Reporting cycle
G4-31	Kontak Personal	3	Personal contact
	Indeks GRI G4 Konten		G4 Content Index
G4-32	Opsi "Sesuai dengan" Daftar Indeks dan Assurance 172		Option "in accordance", Content index, External assurance report
	Assurance		Assurance
G4-33	Assurance Eksternal		External assurance
	Tata Kelola		Governance
G4-34	Struktur Organisasi	38, 39, 50	Organization structure
G4-38	Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi	53	Composition of Board of Commissioners and Directors
G4-39	Rangkap Jabatan	52	Concurrent positions
G4-40	Proses Nominasi dan Seleksi Badan Tata Kelola	52	Nomination and Selection Process of Governance Body
G4-49	Whistle Blowing System (WBS)	59	Whistle Blowing System (WBS)
	Etika dan Integritas		Ethics and Integrity
G4-56	Nilai-nilai Perusahaan	55	Corporate values

Indikator Indicator	Informasi	Halaman Page	Information
KATEGORI: EKONOMI			CATEGORY: ECONOMY
	Aspek: Kinerja Ekonomi		Aspect: Economic performance
G4-EC1	Nilai ekonomi yang diterima dan didistribusikan	65	Economic value generated and distributed
G4-EC2	Implikasi finansial, risiko dan peluang akibat perubahan iklim		Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change
G4-EC3	Kecukupan Dana Pensiun Karyawan	102	Coverage of employee pension program
G4-EC4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah		Financial assistance from the Government
	Aspek: Market Presence		Aspect: Market Presence
G4-EC5	Rasio Gaji karyawan baru terhadap Upah Minimum Regional (UMR)	95	Ratio of entry level wage to Regional Minimum Wage
G4-EC6	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat setempat di lokasi operasi yang signifikan		Proportion of senior management recruited locally in significant operating areas
	Aspek: Dampak Ekonomi Tidak Langsung		Aspect: Indirect economic impact
G4-EC7	Dampak pembangunan prasarana umum dan bantuan lainnya	64	Impact of development of infrastructure and other support facilities
G4-EC8	Dampak ekonomi tidak langsung	62, 65	Indirect economic impact
	Aspek: Praktik Pengadaan		Aspect: Procurement practices
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure Management Approach
G4-EC9	Proporsi pembelian lokal	66	Proportion of local procurement
KATEGORI: LINGKUNGAN			CATEGORY: ENVIRONMENT
	Aspek: Material		Aspect: Materials
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	68	DMA Disclosure of Management Approach
G4-EN1	Pemakaian bahan	69	EN1 Materials used
G4-EN2	Pemakaian bahan daur ulang		Recycled materials used
	Aspek: Energi		Aspect: Energy
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN3	Konsumsi energi di dalam organisasi	70, 71	Energy consumption by the organization
G4-EN4	Konsumsi energi di luar organisasi		Energy consumption outside the organization
G4-EN5	Intensitas pemakaian energi	70, 71	Intensity of energy utilization
G4-EN6	Pengurangan konsumsi energi	70	EN6 reduction of energy consumption
G4-EN7	Pengurangan kebutuhan energi produk dan jasa	70	Reduction of energy needs for products and services
	Aspek: Air		Aspect: Water
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		DMA Disclosure of Management Approach
G4-EN8	Total pengambilan air berdasarkan sumber	71	EN8 Total water withdrawal by source
G4-EN9	Pengaruh pengambilan air terhadap sumber air	71	Impact of water withdrawal to source
G4-EN10	Pemakaian air daur ulang	71	Use of recycled water
	Aspek: Keanekaragaman Hayati		Aspect: Biodiversity
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN11	Lokasi operasi dikawasan atau bersebelahan dengan kawasan yang dilindungi atau kaya dengan keanekaragaman hayati		Operational areas in or adjacent to conservation areas or areas of valuable biodiversity
G4-EN12	Dampak signifikan terhadap keanekaragaman hayati di kawasan hutan lindung atau di luar kawasan operasi yang kaya dengan keanekaragaman hayati.	73	Significant impact to biodiversity in forest conservation areas or outside operational areas with valuable biodiversity
G4-EN13	Habitat yang dilindungi atau dipulihkan	73	Habitats protected or restored
G4-EN14	Jumlah spesies yang termasuk dalam IUCN Red List dan daftar konservasi nasional, dan habitatnya terpengaruh oleh operasi organisasi.		Number of species included in the IUCN Red List and list of national conservation and habitats impacted by the organization's operations
	Aspek: Emisi		Aspect: Emission
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	73	Disclosure of Management Approach
G4-EN15	Emisi gas rumah kaca (GRK) langsung (Cakupan 1)	73	G4-EN15 Direct emission of greenhouse gases (Scope 1)
G4-EN16	Emisi gas rumah kaca (GRK) tidak langsung (Cakupan 2)		Indirect emission of greenhouse gases (Scope 2)
G4-EN17	Emisi gas rumah kaca (GRK) tidak langsung lainnya (Cakupan 3)		Other indirect emission of greenhouse gases (Scope 3)
G4-EN18	Intensitas emisi gas rumah kaca (GRK)		Intensity of emission of greenhouse gases
G4-EN19	Pengurangan emisi gas rumah kaca (GRK)	74	Reduction in emission of greenhouse gases
G4-EN20	Emisi bahan kimia perusak lapisan ozon		Emission of ozone-depleting chemical substances
G4-EN21	NOX, SOX, dan emisi udara lainnya	74	NOX, SOX, and other air emissions

Indikator Indicator	Informasi	Halaman Page	Information
	Aspek: Limbah Cair dan Buangan		Aspect: Liquid Waste and Effluents
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	76	Disclosure of Management Approach
G4-EN22	Total pembuangan air		Total water discharge
G4-EN23	Jumlah limbah	75	Volume of waste
G4-EN24	Jumlah tumpahan		Volume of spills
G4-EN25	Limbah B3 menurut ketentuan Konvensi Basel2		Toxic and hazardous waste according to Basel 2 Convention
G4-EN26	Dampak pembuangan air terhadap keanekaragaman hayati dan habitat lainnya di badan air dan aliran air.		Impact of water discharge to biodiversity and other natural habitat in the water and water course
	Aspek: Produk dan Jasa		Aspect: Products and services
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN27	Mitigasi dampak lingkungan atas produk dan jasa.	77	Mitigation of environmental impact of products and services
G4-EN28	Produk terjual dan bahan kemasannya yang dimanfaatkan kembali		Recycling of sold products or product packaging
	Aspek: Kepatuhan		Aspect: Compliance
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN29	Denda dan hukuman atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan hidup		Fines and sanction related to in compliance with regulations in environment
	Aspek: Transportasi		Aspect: Transportation
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN30	Dampak lingkungan akibat transportasi produk, jasa dan tenaga kerja		Environment impact of the transportation of products, services and workforce
	Aspek: Keseluruhan		Aspect: Overall
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN31	Jumlah biaya proteksi lingkungan hidup	78	Total costs of environment protection
	Aspek: Penilaian Lingkungan Pemasok		Aspect: Environment assessment on suppliers
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN32	Seleksi pemasok berdasarkan kriteria lingkungan		Selection of suppliers based on environment criteria
G4-EN33	Dampak lingkungan pada rantai pasokan dan tindakan yang diambil		Environment impact on supply chain and mitigating actions taken
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Lingkungan		Aspect: Mechanism for environment grievances
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-EN34	Mekanisme pengaduan dampak lingkungan		Mechanism for environment grievances
SUB-KATEGORI: PRAKTIK PERBURUHAN DAN KENYAMANAN BEKERJA			SUB-KATEGORI: PRAKTIK PERBURUHAN DAN KENYAMANAN BEKERJA
	Aspek: Pekerja		Aspect: Employment
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-LA1	Perputaran Karyawan	92	Employee turnover
G4-LA2	Imbalan jasa karyawan tetap yang tidak diberikan kepada karyawan kontrak	94	Compensation to permanent employees not provided to contract employees
G4-LA3	Kembali bekerja setelah cuti Hamil		Returning to work after maternity leave
	Aspek: Hubungan Industrial		Aspect: Industrial Relation
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-LA4	Batas waktu minimal, pemberitahuan kepada karyawan mengenai rencana perubahan organisasi		Minimum time limit for announcement to employees regarding plans for organizational changes
	Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Kerja		Aspect: Occupational Health & Safety
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	107	Disclosure of Management Approach
G4-LA5	Persentase karyawan yang duduk dalam Komite Kesehatan dan Keselamatan Kerja.	108	Percentage of employees in the Occupational Health & Safety Committee
G4-LA6	Tingkat kecelakaan kerja, dan tingkat ketidak-hadiran bekerja karena sakit, atau bolos.	111	Work accident rate and absenteeism due to sickness or truancy
G4-LA7	Risiko penyakit akibat pekerjaan		Work-related health risks
G4-LA8	Klausul Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam PKB. (Perjanjian Kerja Bersama)	107	Occupational Health & Safety clause in Collective labor Agreement
	Aspek: Pelatihan dan Pendidikan		Aspect: Training and Education
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	103	Disclosure of Management Approach
G4-LA9	Jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan	105	Average training hours per year per employee
G4-LA10	Program pelatihan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun.	97	Training programs for employees about to enter retirement

Indikator Indicator	Informasi	Halaman Page	Information
G4-LA11	Reviu terhadap kinerja dan jenjang karir karyawan		Review of employee performance and employee career path
	Aspek: Keberagaman dan Kesetaraan Peluang		Aspect: Diversity and Equal Opportunity
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	94	Disclosure of Management Approach
G4-LA12	Komposisi badan tata kelola dan distribusi karyawan.	93	Composition of the Governance Boards and employee distribution
	Aspek: Remunerasi yang setara antara wanita dan pria		Aspect: Equal Remuneration for Women and Men
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	94	Disclosure of Management Approach
G4-LA13	Rasio gaji pokok dan remunerasi antara wanita dan pria	94	Ratio of basic salary between female and male employee
	Aspek: Penilaian Praktik Perburuhan Pemasok		Aspect: Assessment on Labor Practices of Suppliers
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-LA14	Seleksi pemasok berdasarkan praktik perburuhan.		Selection of suppliers based on labor practices
G4-LA15	Dampak negatif praktik perburuhan dalam rantai pasokan		Negative impact of labor practices in the supply chain
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Praktik Perburuhan		Aspect: Mechanism for Labor Practice Grievances
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-LA16	Pengaduan dan penyelesaian kasus praktik perburuhan.		Grievances and resolution of labor practice cases
SUB-KATEGORI: HAK ASASI MANUSIA			SUB-CATEGORY: HUMAN RIGHTS
	Aspek: Investasi		Aspect: Investment
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	94	Disclosure of Management Approach
G4-HR1	Klausul hak azasi manusia dalam perjanjian atau kontrak investasi	94	Human rights clause in investment contracts or agreements
G4-HR2	Pelatihan Hak Azasi Manusia		Training in human rights
	Aspek: Non-diskriminasi		Aspect: Non-Discrimination
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	99	Disclosure of Management Approach
G4-HR3	Insiden tindakan diskriminasi dan penyelesaiannya.		Incidents of discrimination and their settlement
	Aspek: Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)		Aspect: Freedom of Association and Collective Labor Agreement
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR4	Pelanggaran hak kebebasan berserikat dalam organisasi atau pemasok		Violation to freedom of association in the organization or its suppliers
	Aspek: Pekerja anak		Aspect: Child Labor
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR5	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi berisiko besar memakai tenaga kerja di bawah umur		Operations and suppliers with identified risk of employing child labor
	Aspek: Pekerja Paksa atau Wajib		Aspect: Forced or Compulsory Labor
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR6	Identifikasi pekerja paksa atau wajib kerja.		Identification of forced or compulsory labor
	Aspek: Praktik Keamanan		Aspect: Security
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR7	Pelatihan Hak Azasi Manusia bagi petugas pengamanan (security)		Training on Human Rights for security personnel
	Aspek: Hak Masyarakat Adat		Aspect: Indigenous Community Rights
G4-HR8	Pelanggaran terhadap hak masyarakat adat		Violation to indigenous community rights
	Aspek: Penilaian		Aspect: Assessment
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR9	Jumlah dan persentase operasi yang telah dilakukan reviu terhadap pelaksanaan hak azasi manusianya		Number and percentage of operations that have been reviewed for human rights practices
	Aspek: Asesmen Hak Asasi Manusia Pemasok		Aspect: Assessment on Human Rights of Suppliers
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR10	Seleksi pemasok berdasarkan kriteria hak azasi manusia		Selection of suppliers based on human rights criteria
G4-HR11	Dampak negatif rantai pasokan terkait praktik hak azasi manusia		Negative impact on the supply chain related to human rights practices
	Aspek: Mekanisme Pengaduan Hak Asasi Manusia		Aspect: Human Rights Grievances
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-HR12	Pengaduan pelanggaran hak asasi manusia		Grievances on violation of human rights

Indikator Indicator	Informasi	Halaman Page	Information
SUB-KATEGORI: MASYARAKAT			SUB-CATEGORY: SOCIETY
	Aspek: Masyarakat Setempat		Aspect: Local Community
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	84	Disclosure of Management Approach
G4-S01	Pengembangan dan dampak program pemberdayaan masyarakat	84	Development and impact of community empowerment programs
G4-S02	Dampak negatif operasi perusahaan terhadap masyarakat		Negative impact of company operations on the community
	Aspek: Anti-korupsi		Aspect: Anti-Corruption
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	56	Disclosure of Management Approach
G4-S03	Asesmen resiko terkait korupsi		Assessment of corruption-related risks
G4-S04	Komunikasi dan pelatihan anti korupsi	57	Anti-corruption communication and training
G4-S05	Kejadian korupsi dan tindakan yang diambil		Cases of corruption cases and action taken
	Aspek: Kebijakan Publik		Aspect: Public Policy
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-S06	Sumbangan/Kontribusi untuk partai politik	58	Donations/contributions to political parties
	Aspek: Sikap anti-persaingan		Aspect: Anti-competitive Behavior
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-S07	Anti-persaingan, anti-trust, dan praktik monopoli		Anti-competitive, anti-trust, and monopoly practices
	Aspek: Kepatuhan		Aspect: Compliance
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-S08	Denda dan hukuman atas pelanggaran undang-undang dan peraturan		Fines and sanctions for violations of laws and regulations
	Aspek: Penilaian Pemasok untuk Dampak terhadap Masyarakat		Aspect: Assessment on Suppliers for Impact to Community
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-S09	Seleksi pemasok berdasarkan kriteria dampak terhadap masyarakat		Selection of suppliers based on impact to community criteria
G4-S010	Dampak negatif rantai pasokan terhadap masyarakat dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil		Negative impact of supply chain to communities in the supply chain and action taken
	Aspek: Mekanisme Pengaduan untuk Dampak terhadap Masyarakat		Aspect: Impact to Community Grievances Mechanism
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-S011	Pengaduan dampak operasi terhadap masyarakat		Grievances of impact of operations on the community
SUB-KATEGORI: TANGGUNG JAWAB PRODUK			SUB-CATEGORY: PRODUCT RESPONSIBILITY
	Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan		Aspect: Consumer Health and Safety
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-PR1	Dampak produk dan jasa terhadap kesehatan dan keselamatan		Impact of products and services to health and safety
G4-PR2	Pelanggaran peraturan terkait dampak produk dan jasa terhadap kesehatan dan keselamatan		Violation of regulations related to impact of products and services to health and safety
	Aspek: Pemberian Label Produk dan Jasa		Aspect: Product and Service Labeling
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-PR3	Penyajian informasi produk dan jasa yang sesuai dengan prosedur		Proper presentation of information on products and services
G4-PR4	Pelanggaran terhadap peraturan atau norma terkait informasi produk dan jasa sertaemasannya		Violation of regulations or norms related to product and service information and packaging
G4-PR5	Survei kepuasan pelanggan	89	Customer satisfaction surveys
	Aspek: Komunikasi Pemasaran		Aspect: Marketing Communication
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-PR6	Penjualan produk yang dilarang atau bersengketa		Sales of banned or disputed product
G4-PR7	Pelanggaran terhadap peraturan dan norma terkait komunikasi pemasaran.		Violation of regulations and norms related to marketing communication
	Aspek: Privasi Pelanggan		Aspect: Customer Privacy
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen	90	Disclosure of Management Approach
G4-PR8	Keluhan pelanggan		Customer complaints
	Aspek: Kepatuhan		Aspect: Compliance
G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen		Disclosure of Management Approach
G4-PR9	Denda dan hukuman lainnya terhadap pelanggaran peraturan dan norma terkait penyediaan serta penggunaan produk dan jasa		Fines and sanctions for violation of regulations and norms related to the provision and consumption of products and services

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2013 SUSTAINABILITY REPORT



PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

Kantor Pusat

Jl. Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231,
Indonesia

T +62 21 8283180 (Hunting)

F +62 21 8283183

e info@ptpjb.com

w <http://www.ptpjb.com>