



PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

Towards a Sustainable Global Energy Leader

2014

LAPORAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY REPORT



www.ptpjb.com



Daftar Isi Contents

2	Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan 2014 2014 Sustainability Performance Highlights	82	Membangun Tata Kelola Berkelanjutan Building Sustainable Governance
6	Sambutan Direksi Message from the Board of Directors	114	Pengembangan Insan PJB yang Tangguh Developing Competence PJB Employees
12	Tentang Laporan Ini About this Report	134	Membangun Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Building Occupational Health and Safety (OHS) Culture
18	Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategies	144	Bangkit Bersama PJB Grow with PJB
22	Mengokohkan Diri sebagai <i>Emerging Industry Leader</i> Strengthening the Position as an Emerging Industry Leader	166	Penyediaan Energi Bersih untuk Pembangunan yang Berkelanjutan Provision of Clean Energy for Sustainable Development
30	Tentang Perusahaan About the Company	178	Mencapai Keberlanjutan Kinerja Ekonomi & Keuangan Achieving Sustainable Economic & Financial Performance
50	Pelibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement	188	Memberikan Pelayanan yang Terbaik kepada Pelanggan Providing Best Services to Customers
56	Sistem Manajemen Energi yang Berkelanjutan Sustainable Energy Management System	193	Referensi Silang GRI-G4 dan Indikator Suplemen Kelistrikan Cross Reference with GRI-G4 and Electric Utilities Sector Supplement Indicators
68	Memelihara Lingkungan yang Berkelanjutan Sustainable Environmental Conservation	199	Formulir Tanggapan Feedback Form
71	Pengelolaan Limbah, Pengurangan Emisi serta Penghematan dan Efisiensi Penggunaan Air Waste Management, Emission Reduction and Water Use Saving and Efficiency		
79	Perlindungan Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation		



Perusahaan Energi Global Kelas Dunia World-Class Global Energy Company

Transformasi yang telah dilakukan pada tahun 2013 untuk menjadi *Integrated Power Company* terus menunjukkan hasil nyata. Yaitu pada tahun 2014 PJB berhasil membangun dan mengoperasikan teknologi *Storage CNG Plant* untuk peaker PLTU di Muara Tawar dan PLTMG di Bawean yang menjadi pencapaian penting untuk menjadi ***Towards a Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development.***

Berbagai prestasi yang diperoleh PJB sepanjang tahun 2014 baik di bidang operasional, kinerja ekselen, lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan antara lain adalah CNG pembangkit terbesar di dunia, kinerja ekselen tertinggi di Indonesia, skor tertinggi PROPER Hijau PLTGU di Indonesia dan *Platinum Award* CSR di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa eksistensi PJB dalam industri kelistrikan nasional memiliki peranan penting.

The transformation carried out in 2013 as an **Integrated Power Company** continues to show tangible results. In 2014, PJB successfully built and operated **Storage CNG Plant** technology for PLTU peaker in Muara Tawar and PLTMG in Bawean which became an outstanding accomplishment to be ***Towards a Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development.***

PJB's remarkable accomplishment throughout 2014 in the fields of operations, performance excellence, environment and corporate social responsibility, among others, are the world's largest CNG stations, the highest performance excellence in Indonesia, the highest score of Green PROPER for PLTGU in Indonesia and Platinum Award for CSR in Indonesia. Those accomplishments demonstrate the important role of PJB in the national electricity industry.

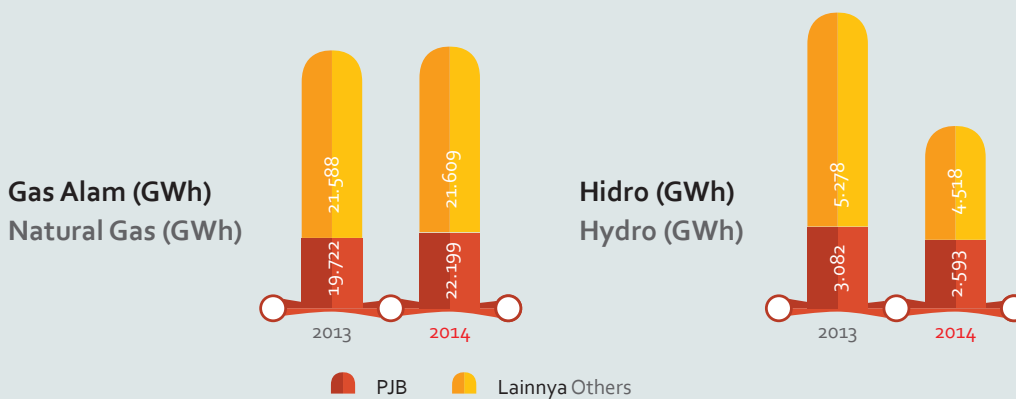
IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN 2014 2014 SUSTAINABILITY PERFORMANCE HIGHLIGHTS

PRODUK PRODUCT

Produksi Energi Listrik Electricity Production Energy



Kontribusi Energi Bersih PJB Tahun 2013-2014 di Jawa-Bali PJB's Net Energy Contribution to Java-Bali in 2013 – 2014



Keandalan dan Kesiapan Unit Pembangkit: Keandalan dan Kesiapan Unit Pembangkit Perusahaan Sudah Sangat Baik.

Reliability and Readiness of Generating Units: The Reliability and Readiness of the Company's Generating Units are Very Good

- | | |
|--|---|
| <p>a. Faktor Ketersediaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Equivalent Availability Factor</i>: 95,73% - <i>Scheduled Outage Factor (SOF)</i>: 3,54% <p>b. Faktor Gangguan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Equivalent Forced Outage Rate</i>: 0,57% - <i>Sudden Outage Frequency</i>: 1,25 kali/unit <p>c. Efisiensi Thermal: 34,93%</p> | <p>a. Availability Factor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Equivalent Availability Factor</i>: 95,73% - <i>Scheduled Outage Factor (SOF)</i>: 3,54% <p>b. Outage Factor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Equivalent Forced Outage Rate</i>: 0,57% - <i>Sudden Outage Frequency</i>: 1,25 kali/unit <p>c. Thermal Efficiency: 34,93%</p> |
|--|---|

EKONOMI DAN KEUANGAN ECONOMY AND FINANCE



- | | |
|---|---|
| 1. Efisiensi Energi Kinerja Operasional Unit Pembangkit: Rp137 miliar | 1. Energy Efficiency from Operational Performance of Generating Unit: Rp137 billion |
| 2. Efisiensi Energi Pemakaian Sendiri: Rp198 miliar | 2. Energy Efficiency from Self-Consumption: Rp198 billion |
| 3. Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan: Rp29.072 miliar | 3. Total Generated Economic Value: Rp29.072 billion |
| 4. Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan: Rp26.877 miliar | 4. Total Distributed Economic Value: Rp26.877 billion |
| 5. Jumlah Nilai Ekonomi yang Ditahan: Rp2.195 miliar | 5. Total Retained Economic Value: Rp2.195 billion |
| 6. Total Aset: Rp41.057 miliar | 6. Total Assets: Rp41.057 billion |
| 7. Jumlah Laba Tahunan Berjalan & Komprehensif: Rp1.434 miliar | 7. Total Current Year Profit & Comprehensive Income: Rp1.434 billion |
| 8. Kontribusi Pajak : | 8. Tax Contribution: |
| - Negara : Rp575 miliar | - State: Rp575 billion |
| - Daerah : Rp19 miliar | - Local: Rp19 billion |

PELANGGAN CUSTOMERS



Skor Kepuasan Pelanggan, **84,80%**
 Skor Keeratan Pelanggan, **90,60%**
 Customer Satisfaction Score: 84,80%
 Customer Loyalty Score : 90,60%

LINGKUNGAN ENVIRONMENT

1. Efisiensi Energi Pembangkit Energy Efficiency of Power Plant

Efisiensi Energi Pembangkit (gigajoule) Energy Efficiency of Power Plant (gigajoule)

Jenis Efisiensi	2014	Type of Efficiency
Efisiensi Pada Proses Produksi	549.588,247	Efficiency from Production Process
Efisiensi Pemakaian Sendiri	794.295,423	Efficiency from Self-Consumption

2. Penilaian Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) Results of Assessment Program for Corporate Performance Rating in Environmental Management (PROPER)

Hasil Penilaian PROPER PROPER Assessment Result

Unit	2013	2014	Unit
Unit Pembangkit Gresik	Biru Blue	Hijau Green	Gresik Generation Unit
Unit Pembangkit Paiton	Biru Blue	Hijau Green	Paiton Generation Unit
Unit Pembangkit Muara Tawar	Biru Blue	Hijau Green	Muara Tawar Generation Unit
Unit Pembangkit Muara Karang	Biru Blue	Biru Blue	Muara Karang Generation Unit

3. Anggaran Pengelolaan Lingkungan Environmental Management Budget

Anggaran Pengelolaan Lingkungan (Rp juta) Environmental Management Budget (Rp million)

Keterangan	2014 (Rp juta)	Description
Penghijauan Lingkungan	4.693	Reforestation of Environment
Pengelolaan Lingkungan (Pengelolaan limbah, operasional WWTP, pengelolaan waduk, dan kebersihan lingkungan)	28.389	Environmental Management (Waste Management, Operational WWTP), reservoir management and sanitation)
Pemantauan Lingkungan (pemeriksaan laboratorium, pemeliharaan, dan operasional instalasi pemantauan)	12.486	Environmental Monitoring (Laboratorium tests, maintenance and operational monitoring installation)
Pelatihan, Sosialisasi, dan Sertifikasi Lingkungan	5.778	Environmental Training, Socialization and Certification
Jumlah	51.346	Total

4. Jumlah Penanaman Pohon: 102.760 batang pohon Total Planted Trees: 102,760 trees

5. Air yang Didaur Ulang dan Digunakan Kembali Recycled and Reused water

Lokasi	Volume Air Terpakai (m3)	Volume Air Daur Ulang (m3) Volume of Recycled Water (m3)	Persentase Persentase	Location
Unit Pembangkit Gresik Masjid At Taqwa Unit Pembangkit Gresik	2073,6	1866,24	90%	Gresik Generating Unit At-Taqwa Mosque of Gresik Generating Unit
Unit Pembangkit MTW (sample point, Continuous Blow Down, resirkulasi fire hydrant, fast rinse WTP, drainase)	77.650	25.327	32,62%	MTW Generating Unit (sample point, Continuous Blow Down, recirculation of fire hydrant, WTP fast rinse, drainage)

6. Pengembangan Energi Alternatif:

- Pembangunan PLTMG Bawean
- Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) on grid 1MW Cirata
- Pembangunan CNG Marine – Gresik Lombok dan PLTGU 1x750MW
- Pembangunan CNG MuaraTawar

6. Development of Alternative Energy:

- Construction of PLTMG Bawean
- Construction of Solar Power Plant (PLTS) on grid 1MW Cirata
- Construction of Marine CNG - Gresik Lombok and PLTGU 1x750MW
- Construction of Muara Tawar CNG

INSAN PJB PJB EMPLOYEES



JUMLAH INSAN PJB
TOTAL PJB EMPLOYEES

2.532 Orang people



8,39%

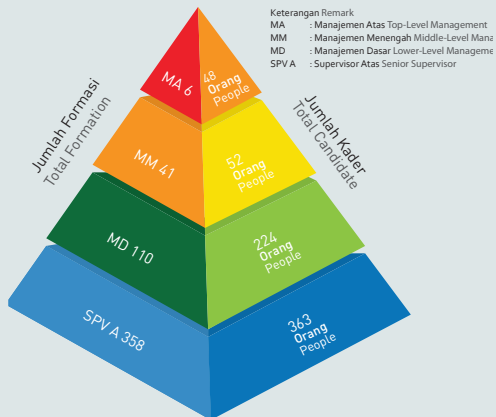
TURN OVER

Pensiun Retired 82 orang people

Mutasi Keluar Transfer Out 5 orang people

Meninggal Passed Away 10 orang people

Program Kaderisasi Level Jabatan Regeneration Program for Position Level



Kecelakaan Kerja: Nihil
Occupational Accident: Zero



Penyakit Akibat Kerja: Nihil
Occupational Disease: Zero



Pengaduan Keluhan Pegawai: Nihil
Employee Complaint: zero

MA : Manajemen Atas
Top-Level Management
MM : Manajemen Menengah
Middle-Level Management

MD : Manajemen Dasar
Low-Level Management
SPV A : Supervisor Atas
Top-Level Supervisor



Rp11,86 miliar billion

Dana Program Pelibatan dan pengembangan Masyarakat

Funds for Community
Involvement and Development
Program

MASYARAKAT COMMUNITY

67%



Rp8,00 miliar billion
**PENGEMBANGAN KAPASITAS
DAN PEMBERDAYAAN**
CAPACITY DEVELOPMENT &
EMPOWERMENT

Pengembangan Kapasitas Rp3,78 miliar
Capacity Development

Pemberdayaan Rp4,22 miliar
Empowerment

33%



Rp3,86 miliar billion
**INFRASTRUKTUR DAN
DONASI**
INFRASTRUCTURES AND
DONATIONS

Infrastruktur Rp1,65 miliar
Infrastructures

Donasi Rp2,21 miliar
Donations



SAMBUTAN DIREKSI [G4-1] MESSAGE FROM THE BOARD OF DIRECTORS [G4-1]

PARA PEMEGANG SAHAM DAN PEMANGKU KEPENTINGANYANG BUDIMAN,

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, segenap manajemen dan karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali mempersembahkan Laporan Keberlanjutan PT PJB 2014 ini kepada para pemangku kepentingan.

Kami menjadikan Laporan ini sebagai sarana continues learning process (ke dalam/*sustainability management to improve internal business process*) dan *continuous dialogue process* (ke luar/*sustainability communication with the stakeholders*). Laporan ini bukan hanya sebagai tradisi namun juga sebagai suatu keharusan bagi Kami sebagai bukti keseriusan Kami dalam menunjukkan transparansi dan tanggung jawab sebagai sebuah perusahaan pembangkit listrik kelas dunia yang ingin tumbuh dan berkembang bersama masyarakat dan hidup harmonis dengan alam lingkungan yang lestari.

Berbagai pencapaian dapat ditorehkan dalam bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan selama 2014. Beragam tantangan dapat Kami jawab dengan baik. Itu semua tentunya berkat kerja keras, satu padunya pikiran dan tenaga, dan kerjasama antara PJB dan para pemangku kepentingan dalam mewujudkan visi Perusahaan.

Seluruh tema yang disajikan dalam Laporan ini betul-betul disesuaikan dengan semangat GRI G4 bahwa "*we report only what matters and where it matters to the company and the stakeholders*". Suatu kesepakatan bersama telah dilakukan dalam pemilihan tema-tema dalam Laporan ini antara PJB dan pemangku kepentingan.

DEAR SHAREHOLDER AND STAKEHOLDERS,

By expressing our gratitude to God Almighty, all management and employees of PT Pembangkitan Jawa-Bali would like to present the PT PJB 2014 Sustainability Report to stakeholders.

We prepared this report as a part of continues learning process (internally/*sustainability management to improve internal business process*) and continuous dialogue process (externally/*sustainability communication with the stakeholders*). This report is not only a tradition but also a necessity for us, as a proof of our commitment in demonstrating transparency and responsibility as a world-class power generation company that wants to grow and develop with the community and live in harmony with the sustainable natural environment.

Various achievements were successfully accomplished in the economic, social, and environmental aspects during 2014. Various challenges were well managed through the hard work and cooperation between PJB and all stakeholders in realizing the Company's vision.

The theme presented in this report is in line with the spirit of the GRI G4, that "*we report only what matters and where it matters to the company and the stakeholders*". A collective agreement has been made in the selection of the theme between PJB and stakeholders.

LINGKUNGAN

Keberlanjutan energi (manajemen dan efisiensi energi) merupakan prasyarat utama bagi Kami dalam penyelenggaraan operasi bisnis penyediaan listrik. Komitmen Kami dalam sistem manajemen energi yang berkelanjutan Kami buktikan dengan penerapan ISO 50001 (sebagai perusahaan besar pertama di Indonesia bersertifikat ISO 55001). Efisiensi energi, keamanan energi, serta penggunaan dan konsumsi energi menjadi perhatian Kami dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi energi.

Selama 2014, Kami berhasil meningkatkan produksi listrik sambil melakukan efisiensi energi sehingga pemakaian sumber energi tak terbarukan menjadi lebih kecil. Berbagai upaya efisiensi energi berhasil menghemat 549.588,247 GJ untuk proses produksi dan 749.295,423 GJ untuk pemakaian sendiri.

Sebagai bukti Kami untuk mewujudkan *Green & Clean Power Plant*, Kami membangun PLTMG Bawean dengan mengoptimalkan pemanfaatan gas untuk mengurangi konsumsi BBM. Kami juga membangun PLTS Cirata berkapasitas 1 MW. Selain itu, pembangunan CNG Marine – Gresik Lombok berbahan bakar gas dan CNG Muara Tawar juga Kami lakukan. Pada akhirnya, Kami ingin menjadikan diri Kami sebagai 'Produsen listrik bersih terbesar di Indonesia'.

Kami sangat bangga dengan program Pengelolaan Limbah & Pengurangan Emisi yang Kami lakukan selama 2014. Unit Pembangkit Gresik, Paiton, dan Muara Tawar yang mendapat peringkat PROPER biru di 2013, naik menjadi peringkat PROPER hijau di 2014. Bahkan PJB mendapatkan skor tertinggi PROPER hijau PLTGU di Indonesia.

Konservasi mangrove, program rehabilitasi hutan dan lahan, termasuk program penanaman pohon dilakukan sebagai wujud perlindungan terhadap keanekaragaman hayati. Sebanyak 2000 bibit pohon mangrove telah ditanam di Kawasan Penghijauan Ecomarine untuk menghijaukan

ENVIRONMENT

Energy sustainability (energy management and efficiency) is our key prerequisite in the implementation of electricity supply business operations. Our commitment to a sustainable energy management system is demonstrated by the implementation of ISO 50001 (as the first large company in Indonesia with ISO 55001 certification). Energy efficiency, energy security, as well as energy use and consumption have become our concern in improving the performance and efficiency of energy.

During 2014, we successfully increase electricity production while improving energy efficiency so that the use of non-renewable energy resources became smaller. Various energy efficiency efforts had saved 549,588.247 GJ from production process and 749,295.423GJ from self-consumption.

As a proof of our commitment towards a Green & Clean Power Plant, we built PLTMG Bawean by optimizing the utilization of gas to reduce fuel oil consumption. We also built PLTS Cirata with a capacity of 1 MW as well as the construction of CNG Marine - Gresik Lombok and CNG Muara Tawar. Finally, we want to be 'the largest clean power producer in Indonesia'.

We are very proud of the Waste Management and Emissions Reduction programs which we performed during 2014. Gresik, Paiton, and Muara Tawar Generating Units that achieved blue PROPER in 2013, improved their achievement by obtaining green PROPER in 2014. In addition, PJB achieved the highest green PROPER score for PLTGU in Indonesia.

Mangrove conservation, forest and land rehabilitation program, including tree planting program were implemented as a form of biodiversity conservation. As many as 2,000 mangrove tree seedlings have been planted in the Ecomarine Reforestation Area to green the coastal environment. In the degrade lands on the roadside area

lingkungan pesisir. Di lahan kritis di pinggir jalan raya sepanjang kurang lebih 7 km dan di desa-desa Kecamatan Dukun Gresik, PJB bersama Pemkab Gresik melakukan penanaman pohon bambu. Secara keseluruhan selama 2014, PJB telah melakukan sebanyak 102.760 batang pohon untuk menyerap CO₂ sebagai kompensasi emisi gas rumah kaca yang dihasilkan dari proses produksi perusahaan.

PRODUKSI DAN EKONOMI

Penggunaan input lokal atau pembelian dari sumber lokal, tentunya Kami lakukan sesuai dengan standar Perusahaan. Penggunaan input lokal ini bukan hanya dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, namun juga sebagai bukti kepedulian Kami dalam menunjang pertumbuhan ekonomi daerah dimana Kami beroperasi.

Dengan keandalan dan kesiapan Unit Pembangkit yang prima, Kami dapat meningkatkan angka produksi selama 2014, yaitu produksi listrik berbahan dasar minyak sebesar 241 GWh (naik 1%), air sebesar 2593 GWh (naik 8%), batubara sebesar 5814 GWh (turun 19%), dan gas alam sebesar 22.199 GWh (turun 72%). Kami juga membukukan nilai ekonomi yang optimal sebesar Rp29.072 miliar dengan kontribusi pajak negara sebesar Rp575 miliar dan pajak daerah sebesar Rp19 miliar.

Keberhasilan PJB dalam meningkatkan produksi dan kinerja ekonominya berkaitan dengan faktor kepuasan dan keeratan pelanggan yang meningkat (skor kepuasan pelanggan 84,80% dan skor keeratan pelanggan 90,60%).

SOSIAL

PJB sangat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Untuk itu, Kami melakukan berbagai program dalam Pengembangan Insan PJB yang Tangguh. Seluruh insan PJB yang berjumlah 2532 orang dipelihara dengan baik melalui proses sistem pengembangan organisasi dan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi karir, pembelajaran, manajemen kinerja, penghargaan, dan hubungan industrial yang terangkum dalam *Human Capital Management System* (HCMS).

as long as approximately 7 km and in villages of Dukun District, Gresik, PJB along with Gresik regency government conducted bamboo planting. Overall, during 2014 PJB has planted 102 760 trees to absorb CO₂ to compensate the greenhouse gas emissions resulting from the company's production process.

PRODUCTION AND ECONOMY

The use of local input or purchase from local suppliers has been referred to the Company standards. The use of local input is not only aimed at improving efficiency, but also being a proof of our concern in supporting economic growth in the regions where we operate.

With a prime reliability and readiness of Generating Units, we managed to increase the production throughout 2014, where oil-based electricity production reached 241 GWh (increased by 1%), water-based electricity production reached 2,593 GWh (increased by 8%), coal-based electricity production reached 5,814 GWh (declined by 19%), and natural gas-based electricity production reached 22,199 GWh (declined by 72%). We also recorded an optimal economic value of Rp29.072 billion, with contribution to state taxes amounting to Rp575 billion and to local taxes amounting to Rp19 billion.

PJB success in increasing production and economic performance is related to increased customer satisfaction and loyalty factors (customer satisfaction score was 84.80% and customer loyalty score was 90.60%).

SOCIAL

PJB is fully aware that human resource is one of the determining factors in the success of the company. Therefore, we conducted various programs in developing strong PJB employees. All PJB employees, amounting to 2532 people, are well maintained through a system including organizational development and manpower planning, recruitment, career and competency development, learning, performance management, rewards, and industrial relations that are summarized in the Human Capital Management System (HCMS).



Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya menjadi budaya tapi juga menjadi hal yang mutlak harus diperjuangkan di PJB. Penerapan OHSAS 18001 menghasilkan kinerja K3 yang optimal dimana selama 2014 terdapat *Zero Accident* di seluruh unit Perusahaan. Kondisi ini menjadikan PJB mendapatkan penghargaan dari Menteri Tenaga Kerja. Sepanjang 2014 juga tidak terjadi insiden yang menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja di seluruh unit Perusahaan.

Program Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat merupakan sebuah keniscayaan sebagai bentuk kesadaran Kami bahwa Perusahaan tidak dapat berdiri sendiri, namun membutuhkan dukungan masyarakat untuk dapat tumbuh bersama secara berkesinambungan. Di tahun 2014 ini Kami mengeluarkan sebanyak Rp11,86 miliar dana program pelibatan dan pengembangan masyarakat, Rp8 miliar dana pengembangan kapasitas dan pemberdayaan masyarakat, dan Rp3,86 miliar dana infrastruktur dan donasi.

Occupational Health and Safety (OHS) is not only a culture but also something that must be fought for at PJB. The application of OHSAS 18001 has generated optimal OHS performance during 2014, where there was Zero Accident in all units of the Company. This condition led PJB to receive an award from the Minister of Manpower. Throughout 2014, there was also no incidents causing occupational diseases in all units of the Company.

Community Involvement and Development Program demonstrates our belief that the Company can not stand alone, but requires the support of the community in order to continuously grow together. In 2014, we spent Rp11,86 billion for community involvement and development program, Rp 8 billion for capacity development and community empowerment, and Rp3,86 billion for infrastructure and donation.

TATA KELOLA YANG BERKELANJUTAN

Dengan Program PJB Bersih untuk meningkatkan kinerja tata kelola yang berkelanjutan, berbagai rambu diciptakan dalam Pedoman GCG, Pedoman Perilaku, Tata Cara Pengadaan Barang dan Jasa, Kebijakan Benturan Kepentingan dan Gratifikasi, *Whistle Blowing System*, dan sebagainya. Ini semua sebagai komitmen Kami untuk mewujudkan PJB Bersih no suap, no korupsi, no gratifikasi. Hasilnya, tahun ini Kami mendapat peringkat tertinggi dalam Program PLN Bersih.

Kami menyadari bahwa kondisi menyusutnya sumber daya energi tak terbarukan menjadi tantangan di masa depan yang harus Kami sikapi dengan cerdas dan bijaksana. Untuk itu, Kami akan terus berupaya melakukan efisiensi energi dan membangun pembangkit-pembangkit dengan sumber daya terbarukan agar visi Kami untuk "Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia" dapat terwujud dengan bergandengan tangan dengan seluruh pemangku kepentingan.

Akhir kata, segenap manajemen dan karyawan PJB mengucapkan terima kasih banyak atas dukungan seluruh pemangku kepentingan. Semoga kinerja keberlanjutan yang sudah dicapai sangat baik di 2014 dapat ditingkatkan kembali di 2015.

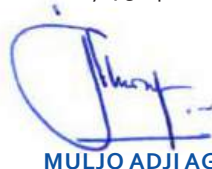
SUSTAINABLE GOVERNANCE

With PJB Bersih Program to improve the performance of sustainable governance, various regulations were made in GCG Guidelines, Code of Conduct, Procedures for Goods and Services Procurement, Conflicts of Interest and Gratification Policy, Whistleblowing System, etc. Those are the proofs of our commitment in realizing the PJB Bersih: no bribe, no corruption, no gratification. As a result, we achieved the highest rank in PLN Bersih Program this year.

We realize that the declining of non-renewable energy resources has been a future challenge that should be addressed wisely. Therefore, we will continue to perform energy efficiency and build plants with renewable resources so that our vision "To become a leading power generation company in Indonesia with world-class standards" can be realized with the supports from all stakeholders.

Finally, the management and all employees of PJB would like to express our deepest gratitude to all stakeholders for their supports. Hopefully, the sustainability performance that has been successfully achieved in 2014 can be improved in 2015.

Surabaya, 9 April 2015



MULJO ADJI AG

PLT Direktur Utama
Acting President Director

03

TENTANG LAPORAN INI ABOUT THIS REPORT

Sesuai dengan semangat GRI-G4 *We Report Only What Matters to Us and Our Stakeholders*, Laporan Keberlanjutan ini disajikan berdasarkan prinsip materialitas, yaitu mengutamakan pengungkapan informasi yang penting bagi para pemangku kepentingan serta memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja keberlanjutan Perusahaan

In line with the GRI-G4 spirit 'We Report Only What Matters to Us and Our Stakeholders' This Sustainability Report is presented based on the principle of materiality by prioritizing the disclosure of information that is important to stakeholders and has significant impacts on the Company's sustainability performance

Laporan ini merupakan Laporan Keberlanjutan Kami yang disusun untuk keempat kalinya yang Kami terbitkan secara berkala setiap tahun [G4-30]. Laporan sebelumnya telah diterbitkan pada Mei 2012, Mei 2013 dan Juni 2014. [G4-29]

The 2014 Sustainability Report is the forth report that we prepared and we published annually [G4-30]. The previous reports had been published in May 2012, May 2013 and June 2014. [G4-29]

CAKUPAN DAN BATASAN LAPORAN

Laporan ini memaparkan informasi yang komprehensif kepada semua pemangku kepentingan tentang kebijakan, strategi, komitmen, dan kinerja keberlanjutan yang meliputi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan selama periode 1 Januari hingga 31 Desember 2014 [G4-28]. Dalam laporan ini Kami turut mengungkapkan keterlibatan dan interaksi Perusahaan dengan pemangku kepentingan.

Informasi aspek dan kinerja keberlanjutan yang diungkapkan dalam Laporan ini hanya mencakup kinerja keberlanjutan Perusahaan; tidak termasuk Anak Perusahaan dan Perusahaan Patungan yang dibentuk PJB. Khusus untuk laporan keuangan, material yang disampaikan bersifat konsolidasi dan uraian lengkap tentang hal tersebut disampaikan dalam Laporan Tahunan PJB Tahun 2014 [G4-17]. Dengan demikian tidak ada perubahan batasan pelaporan dibandingkan laporan sebelumnya [G4-23]. Pada pelaporan ini juga tidak terdapat informasi yang dinyatakan ulang dari laporan periode sebelumnya. [G4-22]

REFERENSI PELAPORAN

Penyusunan laporan ini mengacu kepada Pedoman Pelaporan Keberlanjutan (*Sustainability Reporting Guidelines*) versi 4.0 (G4) dan G4 *Electric Utilities Sector Disclosures* yang diterbitkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI) dengan tingkat kesesuaian "Core" [G4-32]. Pemakaian acuan ini merupakan wujud komitmen pelaksanaan kegiatan keberlanjutan Perusahaan yang sejalan dengan standar internasional. Selain itu diharapkan pembaca dengan mudah dapat melakukan perbandingan data, baik dengan data pencapaian di tahun-

SCOPE AND BOUNDARY OF THE REPORT

This report provides comprehensive information to all stakeholders on sustainability policy, strategy, commitment, and performance covering economic, social, and environmental aspects during the period of January 1 to December 31, 2014 [G4-28]. In this report we also reveal the involvement of and interaction with the Company's stakeholders.

Information on sustainability aspects and performance that is disclosed in this report covers only the sustainability performance of the Company, excluding subsidiaries and joint ventures established by PJB. Financial statements, in particular, contain consolidated materials, while their complete description is given in the PJB's 2014 Annual Report [G4-17]. Thus, the boundary of this report is the same with that in the previous reports [G4-23]. This reporting does not contain repetitive information from previous reports. [G4-22]

REPORTING REFERENCES

The preparation of this report refers to the Sustainability Reporting Guidelines version 4.0 (G4) and G4 *Electric Utilities Sector Disclosures* issued by the Global Reporting Initiative (GRI) with the "Core" level of conformity [G4-32]. The use of these references demonstrate our commitment in implementing the Company's sustainability activities which are in line with international standards, with a hope that readers can easily compare our achievements with

tahun sebelumnya maupun dengan perusahaan lain yang menggunakan acuan yang sama.

Dalam menyusun laporan ini, Kami selalu menjunjung tinggi prinsip Keseimbangan (*Balance*), Komparabilitas (*Comparability*), Ketepatan (*Accuracy*), Ketepatan Waktu (*Timeliness*), Kejelasan (*Clarity*), dan Keandalan (*Reliability*). Meskipun pada tahun ini Kami belum melakukan proses verifikasi oleh pihak eksternal namun Kami selalu berusaha agar keenam prinsip tersebut diterapkan dengan baik. Selain itu, Dewan Direksi dan Komisaris telah melakukan *review* dan evaluasi atas konten Laporan sehingga kebenaran isi Laporan Keberlanjutan ini dapat diandalkan. [G4-33]

MATERIALITAS DATA

Sesuai semangat GRI-G4 "We Report Only What Matters to Us and Our Stakeholders", kini seluruh informasi dalam laporan ini disajikan berdasarkan prinsip materialitas, yakni mengutamakan pengungkapan informasi yang penting dan signifikan bagi pemangku kepentingan dan memiliki dampak penting pada kinerja keberlanjutan Perusahaan yang meliputi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Proses penentuan prinsip materialitas dilakukan melalui metode survei penyebaran kuesioner yang melibatkan pemangku kepentingan dan internal Perusahaan, yang dilaksanakan pada tanggal 28 April 2014. Penentuan materialitas informasi tersebut kemudian diterapkan dalam empat tahapan yaitu:

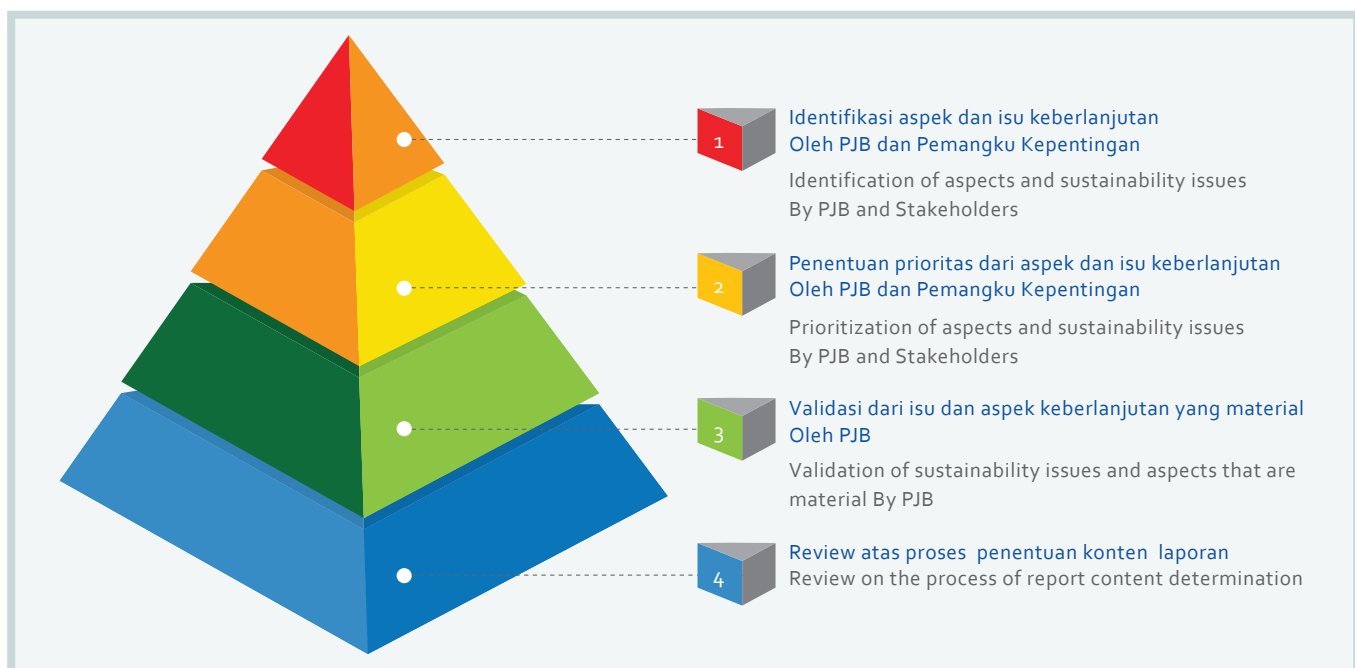
[G4-18]

either ones of previous years or the achievements of other companies that use the same reference.

In preparing this report, we always upheld the principles of Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity, and Reliability. We always tried to apply the six principles properly, despite no verification process by external parties was done. In addition, the Board of Directors and the Board of Commissioners have conducted reviews and evaluation to confirm the reliability of data presented in this Sustainability Report. [G4-33]

DATA MATERIALITY

In accordance with the spirit of GRI-G4 "We Report Only What Matters to Us and Our Stakeholders", now all the information presented in this report is based on the principle of materiality, that is prioritizing the disclosure of information that is important to stakeholders and have significant impacts on the company's sustainability performance including economic, social, and environmental aspects. The process of materiality determination was conducted through survey involving the company's internal and stakeholders, held on April 28, 2014. The results was then applied in four stages, namely: [G4-18]



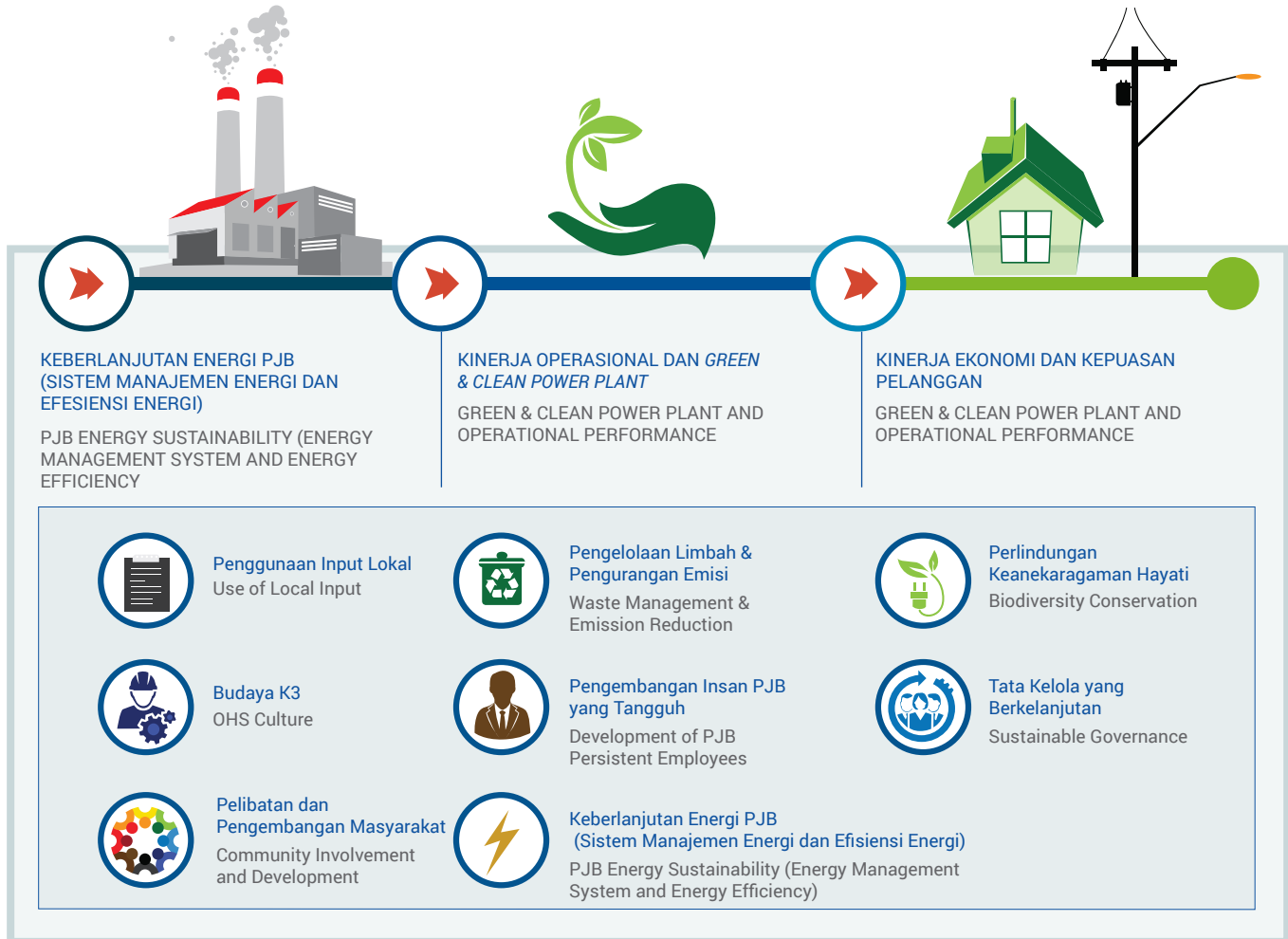
GRAFIK MATERIALITAS [G4-19]

MATERIALITY GRAPH [G4-19]



Berdasarkan hasil *materiality test*, ditetapkan aspek-aspek material yang menjadi fokus atau prioritas pembahasan dalam laporan ini, yaitu sebagai berikut: [G4-19]

Based on materiality test results, the company set the material aspects as the focus or priority of discussion in this report, as follows: [G4-19]



KONTAK PERSONAL

Pembaca Laporan Keberlanjutan PJB Tahun 2014 dapat menyampaikan pertanyaan, saran, dan tanggapan atas laporan ini melalui Formulir Tanggapan yang dapat ditemukan pada bagian akhir laporan ini atau dengan menghubungi: [G4-31]

PERSONAL CONTACT

Readers of PJB 2014 Sustainability Report can submit questions, suggestions, and comments on this report by filling the Feedback Form which can be found in the last section of this report or by contacting: [G4-31]

SEKRETARIS PERUSAHAAN

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

CORPORATE SECRETARY

PT Pembangkitan Jawa-Bali
Jl. Ketintang Baru no. 11 surabaya 60231
indonesia
telepon: (62-31) 8283180
faksimili: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com

TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN

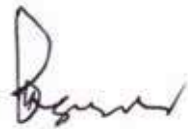
Kami selaku Dewan Komisaris dan Direksi PT Pembangkitan Jawa-Bali telah melakukan evaluasi atas konten Laporan Keberlanjutan ini serta menyatakan bahwa laporan ini telah mencakup seluruh aspek keberlanjutan yang material bagi Perusahaan. Kami bertanggung jawab atas kebenaran isi Laporan Keberlanjutan ini termasuk laporan keuangan dan informasi lain yang terkait. [G4-48, G4-49]

ACCOUNTABILITY FOR THE REPORT

As the Board of Commissioners and the Board of Directors of PT Pembangkitan Jawa-Bali, we have evaluated the content of this Sustainability Report and state that this report has covered all the Company's material sustainability aspects. We are accountable for the accuracy of the contents in this Sustainability Report, including financial statements and other related information. [G4-48, G4-49]

Surabaya, 9 April 2015

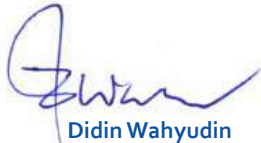
DEWAN KOMISARIS BOARD OF COMMISSIONERS



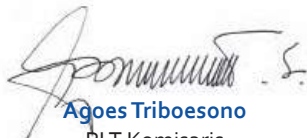
Bagiyo Riawan
PLT Komisaris Utama
Acting President Commissioner



Rachmat Harijanto
PLT Komisaris
Acting Commissioner



Didin Wahyudin
PLT Komisaris
Acting Commissioner



Agoes Triboesono
PLT Komisaris
Acting Commissioner

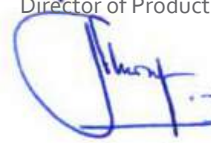
DIREKSI BOARD OF DIRECTORS



Muljo Adji AG
PLT Direktur Utama
Acting President Director



Yuddy Setyo Wicaksono
Direktur Produksi
Director of Production



Muljo Adji AG
Direktur Pengembangan & Niaga
Director of Development & Commerce



Hudiono
Direktur Keuangan
Director of Finance



Triksito Sunu
Direktur SDM & Administration
Director of Human Capital & Administration

04

STRATEGI KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY STRATEGIES

Selama 19 tahun, PJB berkomitmen untuk menjadi Perusahaan pembangkit listrik terpercaya. Pada tahun 2014, PJB berhasil mencatatkan diri sebagai *Emerging Industry Leader* untuk kinerja *excellent* berdasarkan kriteria Baldrige. Pencapaian tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan untuk membangun kinerja bisnis berkelanjutan.

Salah satu tantangan yang dihadapi PJB dalam membangun kinerja bisnis berkelanjutan adalah keberadaan sebagian besar mesin pembangkit yang rata-rata memiliki umur operasi diatas 25 tahun. Oleh karena itu, PJB menerapkan berbagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja operasi mesin pembangkit. Beberapa strategi yang dijalankan oleh PJB adalah mendayagunakan keunggulan kinerja operasi yang dimiliki Perusahaan. Kemudian, PJB juga melakukan berbagai pembenahan dalam aspek operasional seperti kesiapan produksi, ketersediaan bahan produksi, penanganan gangguan dan kecepatan penanganannya, pemakaian bahan bakar, ketepatan pelaksanaan serta durasi pemeliharaan.

Selain mendorong kinerja bisnis pembangkitan, PJB juga mengoptimalkan kinerja bisnis lain yang dimiliki oleh Perusahaan, yaitu jasa operasi dan pemeliharaan, perancangan dan pembangunan pembangkit, jasa konsultasi, dan bisnis stockiest. Namun, kaderisasi karyawan menjadi tantangan terhadap pengembangan bisnis Perusahaan tersebut, karena banyak karyawan PJB yang berada dalam masa akhir tugas atau dipromosikan ke perusahaan lain sesama grup PLN. Untuk menjawab

For 19 years, PJB has been committed to becoming a reliable power generation. In 2014, PJB managed to strengthen its position as an Emerging Industry Leader for performance excellence based on the Baldrige criteria. The achievement has become a challenge for the Company to build a sustainable business performance.

One of the challenges faced by PJB in building a sustainable business performance is that most of the generating machines have an average operating life of over 25 years. Therefore, PJB implements various strategies to optimize the operating performance of the generating machines. One of the strategies executed by PJB is utilizing the Company's operating performance excellence. Then, PJB also conduct various improvements in operational aspects such as production readiness, availability of materials, outages handling and its speed, fuel consumption, accuracy and duration of maintenance.

In addition to enhancing the generation business performance, PJB also optimizes the performance of other businesses owned by the Company, namely operation and maintenance, Plant planning and construction, consulting services, and stockist business. However, succession of employees becomes a challenge towards the Company's business development, since many PJB employees are going to retire or promoted to other companies within PLN group. To answer these challenges, PJB conducts

tantangan tersebut, PJB mengadakan pendidikan serta pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial karyawan. PJB juga memberikan kesempatan bagi karyawan berprestasi untuk mendapatkan pelatihan di luar negeri guna memperoleh sertifikasi internasional dibidang *Overhaul Steam/Gas Turbine*.

Perubahan metode subsidi yang diberikan oleh PLN sebagai perusahaan induk menjadi tantangan dalam pengembangan bisnis PJB. Pada awalnya, metode subsidi yang digunakan adalah metode *costplus*, dimana PLN membayar sejumlah biaya kepada PJB untuk biaya produksi yang dikeluarkan ditambah jumlah keuntungan yang disepakati. Akan tetapi, dalam metode baru yang digunakan, PLN menentukan jumlah yang akan dibayarkan sebagai pendapatan PJB untuk membangkitkan listrik dalam jumlah tertentu di awal kerjasama. Kemudian, PJB akan memproduksi energi listrik dibawah harga yang telah ditetapkan tersebut untuk mendapatkan dari penjualan listrik. Sebaliknya, jika PJB memproduksi dengan biaya melebihi dari ketentuan harga yang telah disepakati, maka Perusahaan akan mengalami kerugian. Untuk itu, PJB melaksanakan berbagai efisiensi dalam penggunaan energi dengan mengimplementasikan ISO 50001 terkait sistem manajemen energi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meminimalisir biaya energi sebagai salah satu komponen biaya produksi.

PJB menyadari pemberlakuan perdagangan bebas Asia Tenggara (AFTA) akan meningkatkan persaingan seiring dengan masuknya perusahaan-perusahaan luar negeri yang juga mengembangkan bisnis jasa *operation and maintenance*. Namun, PJB memandang kondisi tersebut sebagai peluang bagi Perusahaan untuk memperluas pangsa pasar di kawasan Asia Tenggara. Dalam rangka mengoptimalkan peluang tersebut, maka perusahaan menetapkan beberapa strategi yang didasari pada tiga pilar. Ketiga pilar tersebut adalah *growth & sustainability*, *operational excellence*, dan *organizational readiness*.

regular education and training to improve the technical and managerial skills of employees. PJB also provides opportunities to outstanding employees to participate in training abroad to obtain international certification in the field of *Steam/Gas Turbine Overhaul*.

Changes in subsidy methods granted by PLN as the holding company become a challenge in the development of PJB's business. At first, the *costplus* method was used, where PLN paid an amount money to PJB for production costs incurred plus an agreed amount of profit. However, in the new method, PLN determines the amount of payment as PJB's income to generate electricity at the beginning of agreement. Then, PJB will produce electricity of which cost is below the price set to gain profit from the sales of electricity. Conversely, if PJB produces at a cost exceeding the agreed price, then the Company will incur a loss. Therefore, PJB implements various efficiency in energy use by implementing ISO 50001 related to energy management system. It is done in order to minimize the energy cost as one component of production costs.

PJB is aware that the implementation of ASEAN Free Trade Area (AFTA) will increase competition along with the entry of foreign companies that are also developing business operation and maintenance services. However, PJB views these conditions as an opportunity to expand its market share in Southeast Asia. In order to optimize this opportunity, the company establishes several strategies based on three pillars, which are growth and sustainability, operational excellence, and organizational readiness.

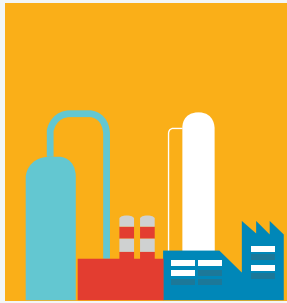




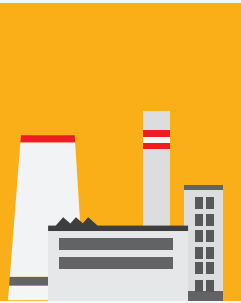
05

MENGOKOHKAN DIRI SEBAGAI
EMERGING INDUSTRY LEADER
STRENGTHENING THE POSITION AS
AN EMERGING INDUSTRY LEADER

PJB 2014



CNG Pembangkit **Terbesar di Dunia** Energi Bersih
 Produsen Listrik Bersih **Terbesar di Indonesia**
The world's largest CNG Power Plant (Clean Energy)
The largest clean electricity producer in Indonesia




Skor Tertinggi **PROPER Hijau** PLTGU di Indonesia
PLatinum Award CSR di Indonesia
Green Proper Highest Score for PLTGU in Indonesia
Platinum Award for CSR in Indonesia




Mobil Listrik ber STNK **pertama di Indonesia**
Rekor MURI Pembersih Waduk Cirata
 Perusahaan **Besar Pertama di Indonesia**
 bersertifikat **ISO 55001**
The first registered electric car in Indonesia
The first Large Company in Indonesia that obtained ISO 50001 Certification
MURI Record for Cirata Reservoir Cleaning



TESTIMONI TESTIMONIALS



(Menteri BUMN Republik Indonesia 2011-2014) :

"PJB merupakan perusahaan di lingkungan PLN yang pertama mencapai *World Class Company*. Saya mengagumi manajemen yang diterapkan PJB. Kini PJB telah berganti generasi. Saya berharap hal ini tidak melemahkan PJB, tetapi justru meningkatkan prestasi PJB."

(Minister of State Own Enterprise (SOE) of the Republic of Indonesia 2011 – 2014):

"PJB is the first company within PLN environment that becomes a World Class Company. I admire the management applied by PJB. PJB has now changed generations. I hope that the change does not weaken the company, but encourages the improvement of PJB's performance instead. "

**KOMITMEN MENGEMBANGKAN ENERGI BERSIH MELALUI
PEMBANGUNAN CNG PEMBANGKIT TERBESAR DI DUNIA**
**COMMITMENT IN DEVELOPING CLEAN ENERGY THROUGH
CONSTRUCTION OF THE WORLD'S LARGEST CNG POWER PLANT**



PJB membangun fasilitas penyimpanan gas alam terkompresi (*Storage Compressed Natural Gas/ CNG*) untuk Pembangkit Listrik Muara Tawar. *Storage CNG* yang dibangun PJB ini merupakan yang terbesar di dunia. Umumnya dunia menggunakan Teknologi Liquid Natural gas atau LNG. *Storage CNG Peaker* Muara Tawar dibangun dengan investasi 557 Miliar.

Pemanfaatan teknologi CNG itu dilakukan untuk menekan penggunaan bahan bakar minyak (BBM) saat beban puncak listrik dan memaksimalkan penyerapan gas. Selain efisiensi dalam BBM, *storage CNG* juga mendukung program pemerintah untuk mengurangi penggunaan BBM pada mesin pembangkit.

Pemanfaatan teknologi CNG di Muara Tawar berpotensi mampu menekan penggunaan bahan bakar minyak (BBM) sebesar 203.000 kL atau setara dengan Rp. 1,786 Triliun per tahun. Selain itu akan tercipta lingkungan yang lebih baik dengan mengurangi emisi SO₂ sebesar 350 ton per tahun.

Inovasi pemanfaatan teknologi CNG tersebut membawa PJB meraih Adhicipta Rekayasa Award Persatuan Insinyur Indonesia (PII) karena dinilai sebagai pengembangan teknologi mutakhir dan bermanfaat bagi negara.

KONSISTEN MENCAPAI KINERJA EKSELEN

PJB berupaya keras dalam mewujudkan tercapainya kinerja ekselen. PJB mengadopsi kriteria *Baldrige* sebagai pedoman untuk mengukur pencapaian kinerja perusahaan. Terdapat 7 kategori kinerja ekselen yaitu: *Leadership, Strategic Planning, Customer Focus, Measurement, Analysis, & Knowledge Management, Workforce Focus, Operational Focus, & Result*.

Upaya perbaikan terus dilakukan, bahkan PJB telah mencetak *examiner* nasional sesuai kriteria *Baldrige* yang mampu melakukan penilaian (*assessment*) baik di internal maupun di perusahaan nasional lain.

Kerja keras dan konsisten yang PJB lakukan telah membuahkan hasil yang menggembirakan. Tahun 2014 PJB berhasil mendapatkan *Platinum Award* sebagai peraih skor tertinggi dalam ajang Indonesia Quality Award berkat pencapaian skor *Baldrige* 617 dan band *Emerging Industry Leader*. Selain itu, PJB juga memperoleh *Bronze Achievement Award* untuk kategori *The Best Score Growth Achievement*.

PJB built Compressed Natural Gas (CNG) storage facility for Muara Tawar Power Plant. It is the largest CNG storage in the world. Generally, the global companies use Liquid Natural Gas (LNG) Technology. The Muara Tawar CNG storage Peaker was built with an investment of Rp557 billion.

The utilization of CNG technology is done to reduce the use of fuel oil (BBM) during peak load and to maximize the absorption of gas. In addition to the fuel oil efficiency, CNG storage also supports the government's program in reducing the use of fuel oil in power generators.

The utilization of CNG technology in Muara Tawar is potentially able to suppress the use of fuel oil (BBM) by 203,000 kL or equal to Rp1,786 trillion per year. In addition, it will create a better environment by reducing SO₂ emissions by 350 tons per year.

The innovation of using CNG technology brings PJB to achieve Adhicipta Rekayasa Award from the Institution of Engineers Indonesia (PII) since it is considered as a modern technology development and is useful for the country.

PJB STRIVES TO ACHIEVE THE PERFORMANCE EXCELLENCE

PJB strives to achieve the performance excellence. It adopts the *Baldrige* criteria as a guide to measure the achievement of company's performance. There are seven categories of performance excellence, namely: *Leadership, Strategic Planning, Customer Focus, Measurement, Analysis and Knowledge Management, Workforce Focus, Operations Focus, and Result*.

Efforts for improvement are continuously made, PJB even has national examiners with *Baldrige* criteria qualifications who are capable of conducting assessment for both internal and other national companies.

PJB's hard work and consistency have produced encouraging results. In 2014, PJB successfully achieved a *Platinum Award* as the highest scorer in the Indonesia Quality Award event with a *Baldrige* score of 617 or in the *Emerging Industry Leader* category. In addition, PJB also achieved a *Bronze Achievement Award* for the *Best Score Growth Achievement* category.

PJB RAIH PLATINUM ACHIEVEMENT AWARD

PJB RECEIVED PLATINUM ACHIEVEMENT AWARD



PJB meraih *Platinum Achievement Award* dari Indonesian Quality Award Foundation (IQAF)
PJB received a *Platinum Achievement Award* from Indonesia Quality Award (IQAF)

PJB tahun 2014 kembali memperoleh *Platinum Award* dari Indonesian Quality Award Foundation (IQAF). Penghargaan diserahkan oleh Penasehat IQAF, Sugiharto, pada malam Penganugerahan Indonesian Quality Award 2014 di Ballroom Hotel Mulia Senayan, Jakarta 17 Nopember 2014. Selain *Platinum Award*, pada malam Penganugerahan Indonesian Quality Award 2014 tersebut PJB memperoleh *Bronze Achievement Award* untuk kategori *the best score growth achievement* dan penghargaan *Emerging Industry Leader* untuk pencapaian kinerja ekselen. Penghargaan tersebut diserahkan oleh Ketua Pembina IQAF, Bacelius Ruru.

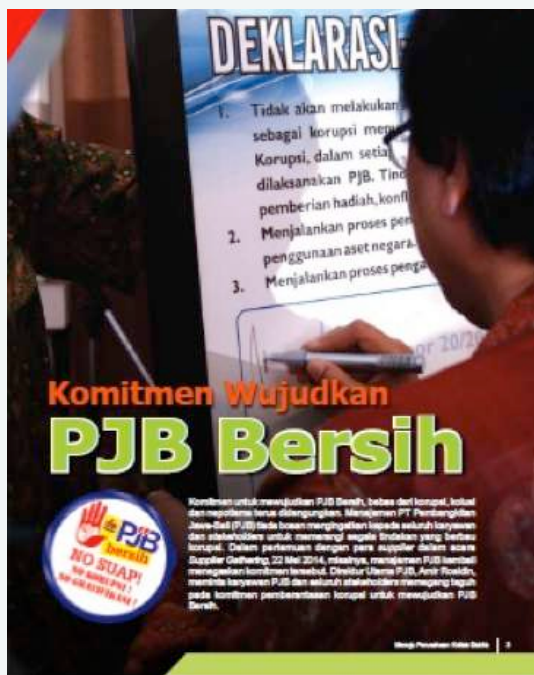
Selama *Indonesian Quality Award* berlangsung sudah ada tujuh perusahaan di Indonesia yang masuk dalam level *Emerging Industry Leader*, yaitu: PT PJB, PT Krakatau Steel, PT Astra Daihatsu Motor, PT Perkebunan Nusantara III, PT Petro Kimia Gresik, PT Indonesia Power, dan PT Semen Padang. Skor dalam penilaian kinerja berdasarkan Kriteria *Baldrige* mencerminkan suatu band yang merepresentasikan tingkat keekselenan dan daya saing kinerja global. Skor tersebut dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan, dan diakui secara internasional. Skor yang diberikan diikuti dengan *feedback report* berupa pernyataan tentang kekuatan-kekuatan (*strengths*) dan peluang-peluang perbaikan (*Opportunities for Improvement-OFI*) yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan lebih lanjut.

Berdasarkan *assessment* yang dilakukan IQAF, pada tahun 2008 PJB berada pada level *Early Improvement* dengan pencapaian skor 396. Satu tahun kemudian, skor *Baldrige* meningkat menjadi 437 (masih berada pada *band Early Improvement*). Baru pada tahun 2011 memperoleh skor 556, sehingga PJB berpindah *band* menjadi *Good Performance*. Upaya perbaikan terus dilakukan, bahkan PJB mulai mencetak examiner (semacam asesor atau auditor) yang mampu melakukan *self assessment performance* perusahaan sesuai dengan Kriteria *Baldrige*. Tahun 2012 skor PJB meningkat menjadi 586, dan PJB berada pada *band Emerging Industry Leader*. Selanjutnya pada tahun 2013, skor *Baldrige* menjadi 600 (tetap pada *band Emerging Industry Leader*). Di tahun 2013 tersebut, PJB meraih *Platinum Achievement Award* untuk kategori *the highest score achievement*, *Gold Achievement Award* untuk kategori *performance excellence score growth achievement*, dan *Emerging Industry Leader* untuk pencapaian kinerja ekselen.

In 2014, PJB once again received a *Platinum Award* from the Indonesian Quality Award Foundation (IQAF). The award was handed by the IQAF Trustee, Sugiharto, in Indonesian Quality Award 2014 in the Ballroom of Mulia Senayan Hotel, Jakarta, November 17, 2014. In addition to the *Platinum Award*, PJB also received *Bronze Achievement Award* for the best growth score category, and *Emerging Industry Leader* award for the achievement of performance excellence. The awards were handed by the IQAF Board of Trustees Chairman, Bacelius Ruru.

During the event, there were seven companies in Indonesia included in the *Emerging Industry Leader* level, namely: PT PJB, PT Krakatau Steel, PT Astra Daihatsu Motor, PT PTPN III, PT Petro Kimia Gresik, PT Indonesia Power and PT Semen Padang. Performance assessment score, that is based on in the *Baldrige* Criteria, reflects a band that represents the level of global performance excellence and competitiveness. The score can be used as a success indicator of a company's management, and is recognized internationally. The score is accompanied by a feedback report containing statements about the company's strengths and Opportunities for Improvement (OFI) which can be used as a basis for further improvements.

Based on the assessment performed by IQAF, in 2008 PJB stood at the *Early Improvement* Level, with a score of 396. One year later, its *Baldrige* score increased to 437 (still in the *Early Improvement* Level). It was in 2011, PJB achieved a score of 556, thus improving its level to a *Good Performance* Level. Efforts for improvement were continuously made, PJB even started producing examiners (equal to assessors or auditors) who were able to perform a self-assessment on the Company's performance in accordance with the *Baldrige* Criteria. In 2012, PJB score increased to 586, placing PJB at the *Emerging Industry Leader* Level. Furthermore, in 2013, its *Baldrige* score increased to 600 (still in the *Emerging Industry Leader* Level). In the same year, PJB received a *Platinum Achievement Award* for the highest score achievement, a *Gold Achievement Award* for performance excellence growth score achievement, and *Emerging Industry Leader* for performance excellence achievement.



PJB melakukan deklarasi “PJB Bersih” sebagai bentuk komitmen dalam mewujudkan “PJB Bersih”
PJB made “PJB Bersih” declaration as a form of its commitment in realizing “PJB Bersih”

KOMITMEN MEWUJUDKAN PJB BERSIH

PJB memiliki aset yang sangat besar sehingga memiliki potensi untuk tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan sektor ketenagalistrikan Indonesia. Guna menjamin kelangsungan usaha PJB, maka perilaku insan PJB harus berintegritas tinggi.

Program PJB Bersih yang telah dicanangkan sejak tahun 2007 terus didengungkan dan digelorkan untuk mengingatkan kepada seluruh insan PJB terhadap komitmen mewujudkan PJB Bersih no suap, no korupsi, no gratifikasi.

Berbagai rambu dan pagar pembatas telah diciptakan dalam bentuk Pedoman GCG, Pedoman Perilaku (CoC), Tata Cara Pengadaan Barang dan Jasa, Kebijakan Benturan Kepentingan Dan Gratifikasi, Whistle Blowing System, dan lain sebagainya.

Tahun 2014 PJB berhasil meraih peringkat tertinggi dalam program PLN Bersih yang diselenggarakan oleh PT PLN (Persero) sebagai pemegang saham.

Seluruh insan PJB berkomitmen untuk melaksanakan program PJB Bersih secara konsisten untuk keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

COMMITMENT TOWARDS PJB BERSIH

PJB owns a great amount of assets that has potential to grow along with the development of the electricity sector in Indonesia. In order to ensure PJB's business continuity, the behavior of its employees should demonstrate high integrity.

PJB Bersih program that has been established since 2007 is continuously socialized to remind all employees of their commitment towards PJB Bersih: No Bribe, No Corruption, No Gratification.

Various regulations have been created in the form of GCG Guidelines, Code of Conduct (CoC), Procedures for Goods and Services Procurement, Conflicts of Interest and Gratification Policy, Whistleblowing System, etc.

In 2014, PJB successfully achieved the highest rank in PLN Bersih program organized by PT PLN (Persero) as its shareholder.

All PJB's employees are committed to consistently implementing the PJB Bersih program for the company's long term sustainability.

PEDULI PADA KEBERLANJUTAN I

CARE ABOUT SUSTAINABILITY I



PEDULI PADA KEBERLANJUTAN II

CARE ABOUT SUSTAINABILITY II



Dalam mengelola lingkungan PJB tidak sekedar taat pada ketentuan perundang-undangan, tetapi juga telah mempunyai sistem pengelolaan lingkungan, mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat, termasuk melakukan upaya 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*). Sebuah prestasi yang menggembirakan seluruh unit pembangkit PJB telah meraih Proper dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yaitu 3 PROPER Hijau diraih UP Paiton, UP Gresik, dan UP Muara Tawar serta 1 Proper Biru di raih UP Muara Karang.

PJB sangat serius dalam mengelola *Corporate Social Responsibility* (CSR). Pelibatan dan pengembangan masyarakat, peningkatan keterampilan, serta menciptakan lapangan kerja menjadi aspek menonjol yang berhasil dilaksanakan PJB. Atas keberhasilan PJB dalam mendirikan dan menjalankan Akademi Komunitas (AK PJB), PJB mendapatkan apresiasi tertinggi dalam bentuk *Platinum Award* dari Corporate Forum for Community Development (CFCD). AK PJB dinilai berhasil dalam meningkatkan keterampilan dan menciptakan lapangan kerja bagi anak didik keluarga kurang mampu. Sejak didirikan tahun 2012, AK PJB telah meluluskan ratusan tenaga terampil bidang pembangkitan dan mereka telah bekerja di sejumlah pembangkit listrik di Indonesia.

Selain penghargaan *Platinum Award*, CSR PJB juga memperoleh penghargaan *Eka Krida Padmamitra Award* dari Forum Komunikasi CSR yang ada dibawah Kementerian Sosial. Penghargaan itu diberikan karena PJB dinilai memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan kesejahteraan sosial.

PJB benar-benar menjadi bintang dalam Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat (GKPM) *Award* 2014 dengan memborong 5 gelar penghargaan : 1 *Platinum*, 2 *Gold*, 1 *Silver*, dan 1 penghargaan terbaik kedua bagi perorangan. GKPM ini merupakan diprakarsai oleh CFCD bekerjasama dengan Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia.

In terms of environmental management, PJB not only complies with the statutory provisions, but has an environmental management system, maintains good relationship with the community, and implements the 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) program as well. PJB's generation units have attained encouraging achievement by acquiring Proper Certifications from the Ministry of Environment and Forestry, which include 3 Green PROPER each for Paiton GU, Gresik GU, and Muara Tawar GU and 1 Blue Proper for Muara Karang GU.

PJB is committed to managing its Corporate Social Responsibility (CSR). The involvement and development of community, improvement of skills, as well as job creation have become major aspects that are successfully implemented by PJB. Due to its success in setting up and running the Community Academy (AK PJB), PJB gained the highest appreciation in the form of Platinum Award from the Corporate Forum for Community Development (CFCD). AK PJB is considered successful in improving skills and creating employment opportunities for students with disadvantaged family background. Since its establishment in 2012, AK PJB has graduated hundreds of skilled labor who have worked at several power plants in Indonesia.

In addition to the Platinum Award, PJB's CSR was also awarded Eka Krida Padmamitra Award from the CSR Communications Forum under the Ministry of Social Affairs. The award was granted due to PJB's real contribution in improving social welfare.

PJB stood with outstanding achievement in the Gelar Karya Pemberdayaan Masyarakat (GKPM) *Award* 2014 by acquiring 5 awards: 1 Platinum, 2 Gold, 1 Silver, and 1 2nd best award for individual category. GKPM is initiated by CFCD collaborated with the Coordinating Ministry for People's Welfare of the Republic of Indonesia.

06

TENTANG PERUSAHAAN ABOUT THE COMPANY

Transformasi yang telah dilakukan pada tahun 2013 untuk menjadi *Integrated Power Company* terus menunjukkan hasil nyata. Yaitu pada tahun 2014 PJB berhasil membangun dan mengoperasikan teknologi CNG untuk peaker pembangkit di Muara Tawar dan PLTMG di Bawean yang menjadi pencapaian penting untuk menjadi perusahaan energi global kelas dunia (*global energy company*).

Berbagai prestasi yang diperoleh PJB sepanjang tahun 2014 baik di bidang operasional, kinerja ekselen, lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan antara lain adalah CNG pembangkit terbesar di dunia, kinerja ekselen tertinggi di Indonesia, skor tertinggi Proper Hijau PLTGU di Indonesia dan *Platinum Award CSR* di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa eksistensi PJB dalam industri kelistrikan nasional memiliki peranan penting.

The transformation that had been done in 2013 to become an Integrated Power Company continuous to show tangible results. In 2014, PJB successfully built and operated CNG technology for peaker in Muara Tawar Power Plant and PLTMG in Bawean which became an outstanding accomplishment to become a world-class global energy company.

Various achievements obtained by PJB throughout 2014 in the fields of operations, performance excellence, environment and corporate social responsibility, among others, are building the world's largest CNG Plant, achieving the highest performance excellence score in Indonesia, the highest Green Proper score for PLTGU in Indonesia and CSR Platinum Award in Indonesia. Those demonstrate PJB's important role in the national electricity industry.

PENGHARGAAN/PIAGAM/SERTIFIKAT TAHUN 2014 [G4-15]

AWARDS/RECOGNITION/CERTIFICATES 2014 [G4-15]

KINERJA EKONOMI DAN PRODUK ECONOMIC AND PRODUCTS PERFORMANCE

					
IQA (Platinum Achievement Award) IQA (Platinum Achievement Award)	IQA (Bronze Achievement Award) IQA (Bronze Achievement Award)	IQA (Emerging Industry Leader) IQA (Emerging Industry Leader)	Penghargaan Award Energi Energy	Bronze Achievement Bronze Achievement	ISO 50001:2011 Sistem Manajemen Energi Energy Management Systems
Kinerja (High Score Achievement) Performance (High Score Achievement)	Kinerja (Big Company Category) Performance (Big Company Category)	Kinerja Performance	IQAF	Project Competition Project Competition	2014-2017
IQAF	IQAF	IQAF		SSCX International	

TATA KELOLA PERUSAHAAN CORPORATE GOVERNANCE



Trusted Company (CGPI)
Trusted Company (CGPI)

**Good Corporate
Governance**
Good Corporate
Governance

SWA



Akreditasi A Pengelolaan Kearsipan PJB
Accreditation Status A for PJB's Archives
Management

Sistem Kearsipan
Archives System

Lembaga Kearsipan Nasional ANRI
National Archives of the Republic of Indonesia (ANRI)



ISO 9001 : 2008

Sistem Manajemen Mutu
Quality Management System

Transpacific Certifications
Limited



PAS 99 : 2012

Sistem Manajemen Mutu
Quality Management System

Transpacific Certifications
Limited



OHSAS 18001 : 2007

Sistem Manajemen Mutu
Quality Management System

Transpacific Certifications
Limited

PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP ENVIRONMENTAL MANAGEMENT



PROPER Hijau Green PROPER

Kementerian Lingkungan Hidup
Ministry of Environment



PROPER Hijau
Green PROPER

Gubernur Jawa Barat
Governor of West Java



PROPER BIRU
Blue PROPER

Kementerian Lingkungan Hidup
Ministry Of Environment



ISO 14001:2004

Pelestarian Lingkungan Hidup
Environmental Preservation

Transpacific Certifications Limited

SUMBER DAYA MANUSIA & K3 HUMAN RESOURCES & OHS



Penghargaan Lomba HUT Satpam (Manajemen Pengamanan)

Security Guard Anniversary Contest (Security Management)

Kepolisian Resort Tulungagung
Resort Police of Tulungagung



Pemeduli K3 OHS Caretaker

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Department of Manpower and Transmigration of DKI Jakarta Provincial Government



Tertib K3 Well-Ordered OHS

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Department of Manpower and Transmigration of DKI Jakarta Provincial Government



Kecelakaan Nihil Zero Accident

Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi
Ministry of Manpower and Transmigration



Kecelakaan Nihil Zero Accident

Gubernur Jawa Timur
Governor of East Java



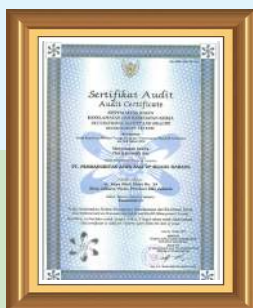
Bendera Emas SMK3 OHSMS Glod Flag

Dinas Tenaga Kerja
Manpower Office



Bendera Emas SMP, Bidang :Keamanan SMS Gold Flag in, Security Sector

Dinas Tenaga Kerja
Manpower Office



Sistem Manajemen K3 OHS Management System

Sistem Manajemen K3 OHS Management System

Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi
Minister of Manpower and Transmigration



Sistem Manajemen Pengamanan Security Management System

Sistem Manajemen Keamanan Security Management System

Kepolisian Negara Republik Indonesia
Indonesian National Police



OHSAS 18001:2007

Sistem Manajemen K3 OHS Management System

Transpacific Certifications Limited

PELIBATAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT COMMUNITY INVOLVEMENT AND EMPOWERMENT



Platinum pada Indonesia CSR Award 2014, Bidang Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat Program Penciptaan Lapangan Kerja dan Peningkatan Keterampilan.

Platinum Award on Indonesian CSR Award 2014, Category: Community Involvement and Development for the Jobs Creation and Skills Improvement Program.

Indonesia CSR Award 2014
Indonesian CSR Award 2014



Platinum pada GKPM Award 2014, Bidang Penciptaan Lapangan Kerja Baru Dalam Rangka Mengentaskan Kemiskinan.

Platinum Award on GKPM Award 2014, Category: Participation in Jobs Creation to Alleviate Poverty.

Menteri Koordinator bidang Kesejahteraan Rakyat
Coordinating Minister for People's Welfare



Gold pada GKPM Award 2014, Bidang Penanaman di atas Lahan yang Tidak Produktif.

Gold Award on GKPM Award 2014, Category: Trees Planting on Non-productive Land.

Menteri Koordinator bidang Kesejahteraan Rakyat
Coordinating Minister for People's Welfare



Gold pada GKPM Award 2014, Melalui Produk Daur Ulang Kain Perca menjadi Kain Majun

Gold Award on GKPM Award 2014, by Recycling Patchwork Products to Rag

Menteri Koordinator bidang Kesejahteraan Rakyat
Coordinating Minister for People's Welfare



Piagam Penghargaan atas komitmennya bersama Pemerintah dan Masyarakat Kabupaten Probolinggo untuk Kesejahteraan Masyarakat dan lingkungan secara berkelanjutan

Recognition for the Company's commitment together with Probolinggo Regency Government and Community in creating sustainable Public Welfare and Environment

Bupati Probolinggo
Regent of Probolinggo



Piagam Penghargaan dalam mensukseskan Program Pembangunan dalam Segala Bidang di Kabupaten Blitar.

Recognition for the Company's participation in succeeding the Development Program of all Sectors in Blitar.

Pemerintah Kabupaten Blitar
Blitar Regency Government



Piagam Penghargaan karena telah melaksanakan Pelatihan Layanan Komprehensif Berkesinambungan (LKB) HIV/AIDS di Kab. Malang dan Kab. Blitar.

Recognition for conducting the Training on HIV/AIDS Sustainable Comprehensive Services (LKB) in Malang and Blitar Regencies.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
Provincial Health Office of East Java



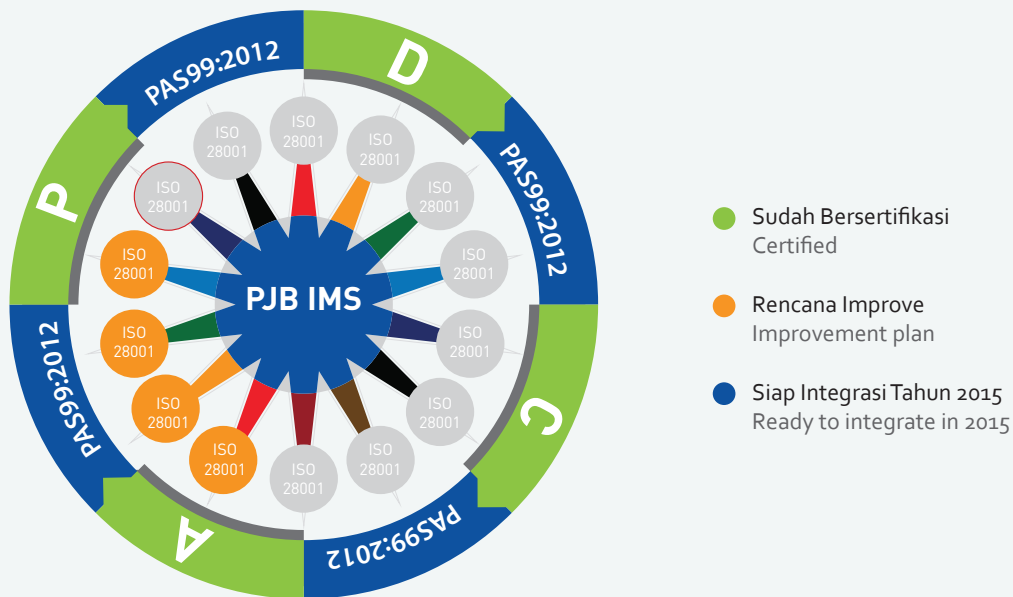
Piagam Penghargaan PADMAMITRA Award 2014 atas peran aktif kegiatan CSR di bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial melalui program rehabilitasi sosial
Recognition from PADMAMITRA Award 2014 for the active role of CSR activities on the implementation of social welfare through social rehabilitation programs

Menteri Sosial Republik Indonesia
Social Affairs Minister of the Republic of Indonesia

KAIDAH WORLD CLASS PJB [G4-15] PRINCIPLES OF WORLD CLASS PJB [G4-15]

Dalam menjalankan bisnisnya, PJB menerapkan kaidah-kaidah internasional yang didasarkan pada sejumlah sistem manajemen *best practice*, sebagaimana skema berikut:

In running its business, PJB applies international principles that are based on a number of best practice management systems, as follows:



Sertifikasi Certified	Keterangan Remark
MBCfPE	Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence
ISO 14001	Sistem Manajemen Lingkungan Hidup Environmental Management System
ISO 18001	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (OHSAS) Occupational Health and Safety Management System (OHSAS)
ISO 9001	Sistem Manajemen Mutu Quality Management System
ISO 50001	Sistem Manajemen Energi Energy Management System
SMK3	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1996) Occupational Health and Safety Management System (Minister of Manpower Regulation No. 05/1996)
SMP	Sistem Manajemen Pengamanan (Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 24/2007) Security Management System (Police Chief of the Republic of Indonesia Regulation No. 24/2007)
ISO 17025	Sistem Manajemen Laboratorium dan Kalibrasi Laboratory and Calibration Management Systems
ISO 26001	Sistem Manajemen <i>Corporate Social Responsibility</i> Corporate Social Responsibility Management System
ISO 27001	Sistem Manajemen Keamanan Teknologi Informasi Information Technology Security Management System
ISO 31001	Sistem Manajemen Risiko Risk Management System
ISO 22301	Sistem Manajemen Kontinuitas Bisnis Business Continuity Management System
ISO 55001	Sistem Manajemen Aset Asset Management System
PAS 55	Sistem Manajemen Aset (<i>British Standard Institution</i>) Asset Management System (British Standards Institution)

IDENTITAS PERUSAHAAN [G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7]

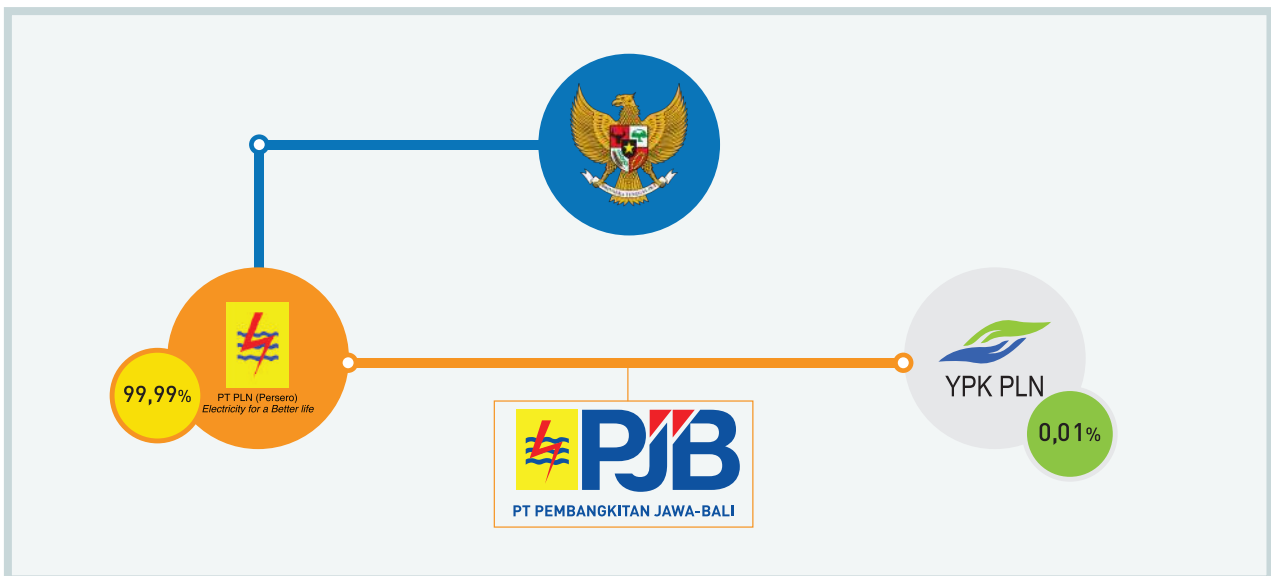
CORPORATE IDENTITY [G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7]

Nama Name	PT Pembangkitan Jawa-Bali
Nama Panggilan Nickname	PJB
Bidang Usaha Lines of Business	1. Usaha penyediaan tenaga listrik berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dengan keandalan yang baik. Providing electricity through economical, high quality and reliable power generation activities. 2. Pembangunan dan/atau pemasangan peralatan ketenagalistrikan. Construction and/or installation of electric power equipment. 3. Pemeliharaan dan/atau pengoperasian peralatan ketenagalistrikan. Maintenance and/or operations of electric power equipment. 4. Melakukan usaha yang berkaitan dengan kegiatan Perusahaan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki Perusahaan. Conducting business relating to the Company's activities in order to maximize the potential of the Company.
Produk dan Layanan Products and Services	1. Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation 2. Jasa Operation & Maintenance (O&M) Operations & Maintenance Services 3. Jasa Implementasi Manajemen Aset Pembangkit Plant's Asset Management Implementation Services 4. Pembangunan Pembangkit Baru (Jasa EPC) New Plant Construction (EPC Services) 5. Penyedia Material Cadang Pembangkit (Stockist) Plant's Material Parts Providers (stockists)
Status Perusahaan Company Status	Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
Kepemilikan Saham Shareholding	1. PT PLN (Persero) sebanyak 1 Saham Seri 1 dan 5.999.999.998 Saham Seri 2 atau 99,99%. PT PLN (Persero) holds 99.99% of shareholding with 1 Series-1 Shares and 5,999,999,998 Series-2 Shares. 2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) sebanyak 1 Saham Seri 2 atau 0,01%. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) holds 0,01% of shareholding with 1 Series-2 Shares.
Dasar Hukum Pendirian Legal Basis of Establishment	1. Akta pendirian PT PLN Pembangkitan Jawa Bali II, Nomor 16, tanggal 3 Oktober 1995. Deed of Establishment of PT PLN Pembangkitan Jawa Bali II, No. 16, dated October 3, 1995. 2. Akta Perubahan Nama menjadi PT Pembangkitan Jawa- Bali, Nomor 34, tanggal 20 Februari 2001. Deed of the Change in Name to PT Pembangkitan Jawa Bali, No. 34, dated February 20, 2001.
Tanggal Pendirian Date of Establishment	3 Oktober 1995 October 3, 1995
Modal Dasar Authorized Capital	Rp12.000.000.000.000
Modal Ditempatkan dan Disetor penuh Issued and Paid-up Capital	Rp3.000.000.000.000
Wilayah Kerja Working Area	Indonesia Indonesia
Jaringan Kantor Office Network	1. 6 Unit Pembangkitan 6 Generation Unit 2. 2 Unit Pelayanan Pemeliharaan 2 Maintenance Service Unit 3. 1 Unit <i>Comperessed Natural Gas</i> (CNG) 1 Compressed Natural Gas (CNG) Unit 4. 19 Unit Jasa Operasi dan Pemeliharaan 19 Operations and Maintenance Services Unit
Kantor Pusat Head Office	Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231, Jawa Timur, Indonesia Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting), Faksimili : (62-31) 8283183 E-mail : info@ptpjb.com
Kantor Perwakilan Representative Office	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
Website	www.ptpjb.com
Contact Center	Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting) Faksimili: (62-31) 8283183 Facebook: www.facebook.com/ptpjb Twitter: @ptpjb Instagram: @ptpjb

RIWAYAT SINGKAT PERUSAHAAN A BRIEF HISTORY OF THE COMPANY

Sejalan dengan tujuan pendirian Perusahaan untuk menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan 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.

In accordance with its establishment purpose to engage in electric power business based on the principle of sound industry and commerce, PJB is committed to always give positive contributions to the people and nation of Indonesia, as well as to encourage the development of national economy through the provision of high quality, reliable and environmentally friendly electrical energy.



PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) adalah anak perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) (PLN) yang 100% sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan komposisi 99,99% dimiliki oleh PLN dan 0,01% dimiliki oleh Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan (YPK) PLN [G4-EC4]. Komposisi kepemilikan saham Perusahaan ini tidak berubah sampai akhir tahun 2014.

[G4-13]

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) is a subsidiary of PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) of which shares are 100% owned by the Government of the Republic of Indonesia with a composition of 99.99% of shares is owned by PLN and 0.01% by the Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan (YPK) PLN [G4-EC4]. The composition of the Company's shareholding is unchanged by the end of 2014. [G4-13]

PJB didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995. Sejarah PJB berawal dari restrukturisasi yang dilakukan PLN di wilayah Jawa-Bali pada tahun 1982, dengan melakukan pemisahan unit sesuai fungsinya, yaitu Unit PLN Distribusi dan Unit PLN Pembangkitan serta Unit PLN Penyaluran. Selanjutnya pada 3 Oktober 1995, PLN melakukan restrukturisasi khusus bidang pembangkitan dengan mendirikan dua anak perusahaan, yaitu PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I dan PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II. Dalam perkembangannya, PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I berganti nama menjadi PT Indonesia Power (IP), sedangkan PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II berganti nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB), sampai sekarang.

Tujuan didirikan PJB adalah untuk menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (PT), sehingga mampu berkembang secara mandiri dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan pembangkit listrik swasta (IPP).

PJB pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dan dengan keandalan yang baik, namun seiring dengan dinamika dunia usaha, berkembangnya tuntutan pasar, PJB kini juga melaksanakan kegiatan usaha pembangunan dan/atau pemasangan peralatan ketenagalistrikan, pemeliharaan dan/atau pengoperasian peralatan ketenagalistrikan, serta usaha yang berkaitan dengan kegiatan perseroan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki.

Hingga saat ini, PJB yang memiliki total aset Rp 40.828 miliar dan memiliki 72 unit mesin pembangkit listrik yang tersebar di Indonesia dengan kapasitas terpasang 6.977 MW dan daya mampu 6.324 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. [G4-6, G4-8]

PJB was established on October 3, 1995. It was originated from a restructuring undertaken by PLN in the Java-Bali area in 1982, through the separation of units according to their functions, which were PLN Distribution Unit and PLN Generation Unit. Furthermore, on October 3, 1995, PLN undertook special restructuring on the generating sector by establishing two subsidiaries, which were PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I and PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II. In its development, PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I became PT Indonesia Power (IP), whereas PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II became PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB), until now.

The PJB's establishment aims to carry out the electricity business based on the principle of sound industry and commerce by applying the principles of the Limited Liability Company (PT) in order to be able to grow independently and to compete with independent power producers (IPP).

At first, PJB was only conducting electricity supply business in the form of economical, high quality and reliable electric power generation activities, but along with the dynamics of the industry and the growing demands of the market, PJB is now also conducting construction and/or installation of electric power equipment and its maintenance and/or operations as well as business relating to the Company's activities in order to maximize its potential.

By now, PJB has total assets of Rp 41.057 billion and 72 units of power plants spread throughout Indonesia with 6.977 MW installed capacity and 6.324 MW power capacity. PJB is supported by 2.532 employees. With the sales of electricity reaches 9.661 GWh, PJB gains 8,11% of market share in the Java-Bali Electricity system. [G4-6, G4-8]

VISI, MISI DAN KOMPETENSI INTI PERUSAHAAN CORPORATE VISION, MISSIONS AND CORE COMPETENCIES



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

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

Visi Vision

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

"To become a leading power generation company in Indonesia with world-class standards"

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

1. Kinerja pembangkit PJB mampu mencapai Top 10% pembangkit terbaik di dunia sesuai jenis dan kapasitas berdasarkan standar NERC.
2. 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.
3. PJB mempunyai reputasi yang bagus di mata pemangku kepentingan dan menjadi salah satu Perusahaan terkemuka di dunia.

PJB is a leading power generation company with the world-class performance achievement standards. The significance of world-class performance are:

1. PJB's performance is able to place the Company among the world's Top 10% powerplants according to the type and capacity set by NERC standards.
2. PJB is able to achieve brand industry leader based on Excellence Baldrige performance criteria chosen as the benchmark for measuring the PJB's excellence level, since the Baldrige has been globally used as the excellence performance measures.
3. PJB has a good reputation in the eyes of its stakeholders and becomes one of the world's leading company in its area of business.

Misi Mission

1. **Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing.**
PJB akan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan berupa kualitas pembangkit dengan EAF yang tinggi, EFOR yang rendah, serta harga yang kompetitif.
2. **Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi business partner dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan.**
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.
3. **Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.**
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.

1. To produce reliable and competitive electrical power.
PJB will provide best services to customers in the form of high EAF and low EFOR power plant quality, as well as competitive price.
2. To continuously improve performance through the implementation of generation governance and business partner synergy with best practice and environmentally friendly methods.
PJB will continuously improve performance through the implementation of best and environmentally friendly practices in the management of generation and through the synergy with business partners in the PJB's business portfolio to build mutually profitable partnerships.
3. To develop Human Resources capacity and capability with excellent technical and managerial competencies as well as business insight.
PJB will manage its power plants with world-class standards through the excellence of HR that have technical competence in accordance with their assignment sectors; managerial competence, and business insight.

KOMPETENSI INTI CORE COMPETENCIES



Kemampuan menciptakan *customer value* melalui operational *excellence* berbasis manajemen aset pembangkitan dan menyediakan solusi energi dengan standar kelas dunia.

Kompetensi inti tersebut merupakan faktor kunci yang menentukan pencapaian ketiga misi Perusahaan.

The ability to create customer value through operational excellence based on generation asset management and to provide energy solutions with world-class standards.

The core competencies are the key factors that determine the achievement of the Company's missions.

BUDAYA PERUSAHAAN ^[G4-56] CORPORATE CULTURE ^[G4-56]

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

PJB Way is the determination, attitude, and behavior 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 is the manifestation of one determination, five attitudes and eleven behaviors.

PJB Way (1-5-11)	1 TEKAD DETERMINATION	Menjadi Produsen Listrik Terpercaya Kini dan Mendatang To Become a Trustworthy Electricity Producer Now and for the Future
	5 SIKAP ATTITUDES	1. Integritas Integrity 2. Keunggulan Excellence 3. Kerja sama Cooperation 4. Pelayanan Services 5. Sadar Lingkungan Environmental Awareness
	11 PERILAKU UNGGUL EXCELLENT BEHAVIORS	1. Kepemimpinan yang Visioner Visionary Leadership 2. Keunggulan Menurut Pelanggan Customer-based Excellence 3. Pembelajaran Perorangan dan Perusahaan Individual and Organizational Learning 4. Menghargai Tenaga Kerja dan Mitra Respects for Employees and Partners 5. Kegasitan Agility 6. Fokus Kepada Masa Depan Focus on the Future 7. Mengelola Inovasi Managing Innovation 8. Manajemen Berdasarkan Fakta Management by Fact 9. Pertanggungjawaban Kemasyarakatan Social Responsibility 10. Fokus Kepada Hasil dan Penciptaan Nilai Focus on Results and Value Creation 11. Perspektif Kesisteman Systems Perspective

STRUKTUR ORGANISASI [G4-34] ORGANIZATIONAL STRUCTURE [G4-34]



Keterangan Remark:

- Menjabat s/d 2 Desember 2014 setelah itu jabatan dipegang oleh PLT Direktur Utama yang oleh pemegang saham ditunjuk Muljo Adji AG Served until December 2, 2014. The position was then held by Muljo Adji AG as the Acting Director appointed by the shareholders

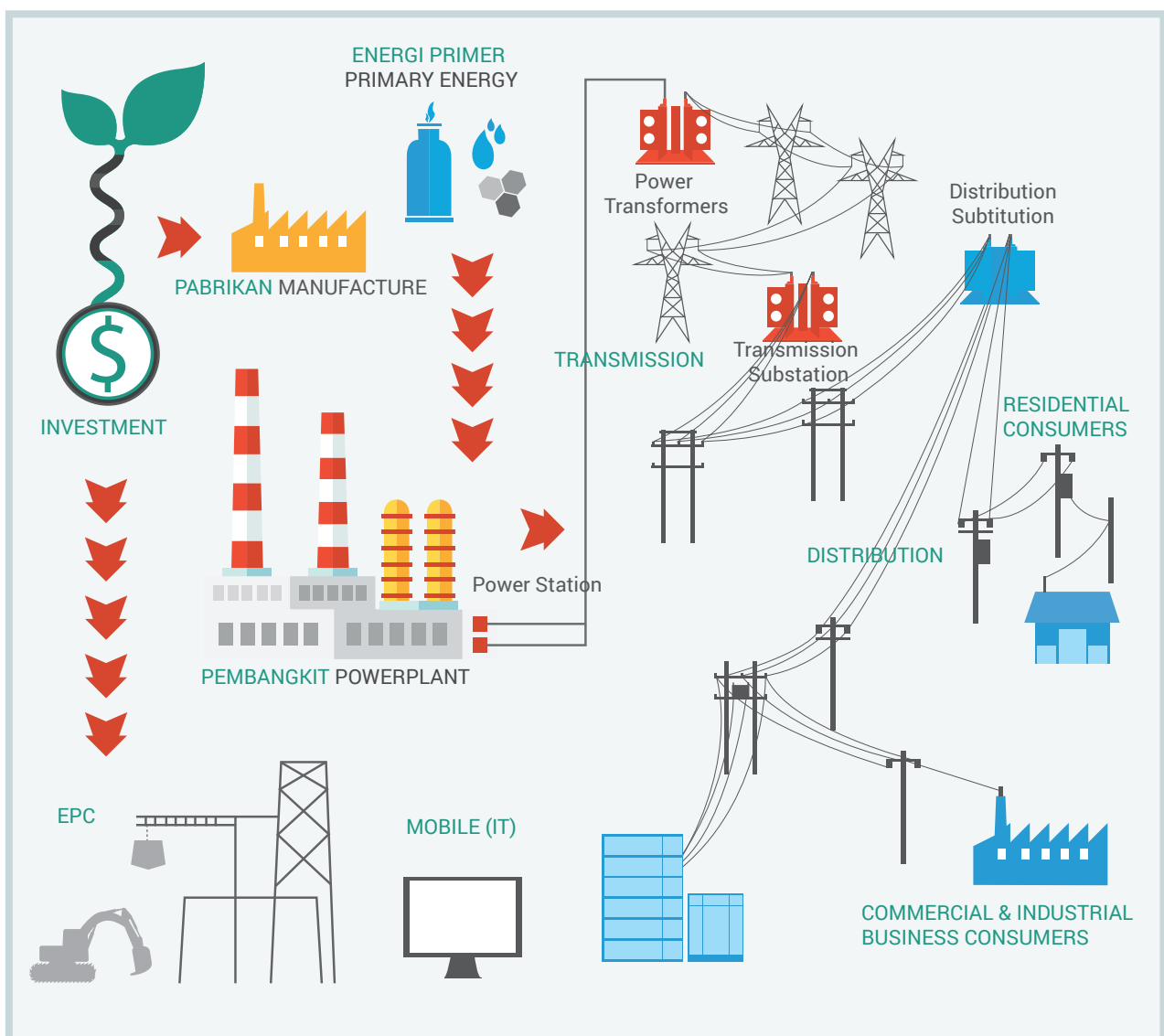


SKEMA PENYALURAN ENERGI LISTRIK [G4-12]

ELECTRICAL ENERGY DISTRIBUTION SCHEME [G4-12]

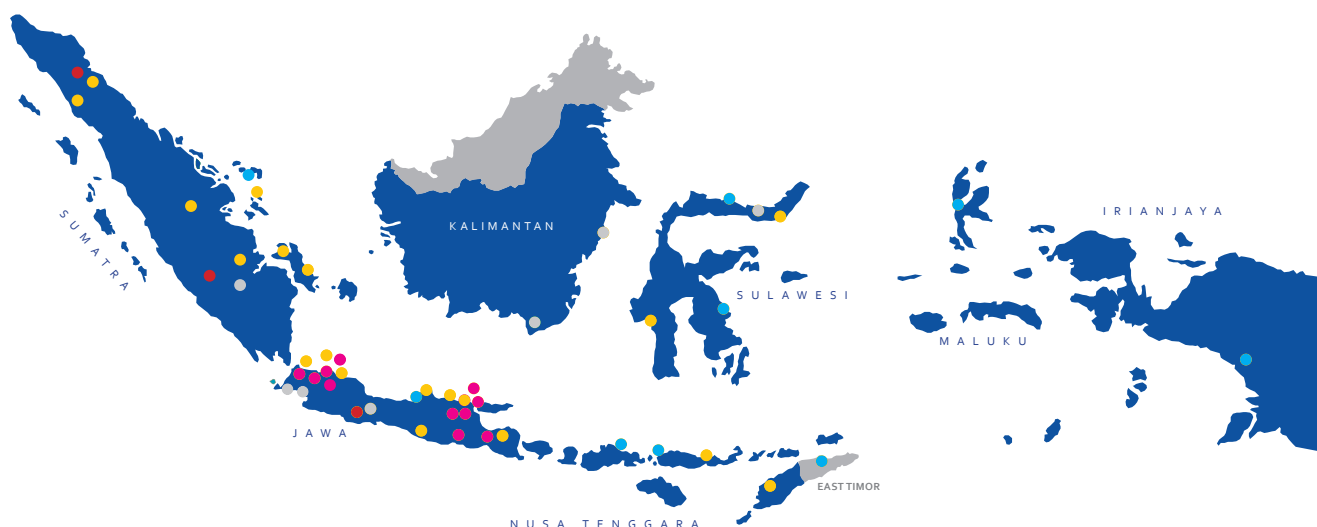
Pembangkit-pembangkit tenaga listrik yang dikelola dan dioperasikan PJB bekerja dengan cara mengkonversi energi primer (gas, minyak, batubara dan air) dan menghasilkan energi listrik yang disalurkan melalui jaringan transmisi Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) sistem Jawa-Bali yang dimiliki PLN dan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

Power plants that are managed and operated by PJB convert primary energy (gas, oil, coal and water) to electrical energy which is then distributed to customers through the transmission network of High Voltage Lines (SUTT) of Java-Bali system owned by PLN.



LOKASI UNIT USAHA PERUSAHAAN [G4-6]

LOCATION OF COMPANY'S BUSINESS UNITS [G4-6]



No	Jawa Java	
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 (2.225 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 Java	
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)	●

No	Sumatera	
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)	●

- Pembangkit PJB
PJB Powerplants
- Pembangkit PJB melalui afiliasi
PJB Powerplants through Affiliates
- Jasa O&M (PJB, PJBS, Afiliasi)
O&M Services (PJB, PJBS, Affiliates)
- Jasa EPC RE
RE EPC services
- Bisnis Penunjang (BPWC, CNG, Unit, Pemeliharaan, Stockist, IMAP)
Supporting Business (BPWC, CNG, Maintenance Unit, Stockist, IMAP)

LOKASI UNIT USAHA PERUSAHAAN [G4-6]

LOCATION OF COMPANY'S BUSINESS UNITS [G4-6]

Unit Pembangkitan (UP) Generation Unit (GU)

- Unit Pembangkitan Gresik Gresik Generation Unit
Jl. Harun Tohir Gresik 61112
Telepon: (62-31) 3981569, 3984540 Faks: (62-31) 3981568 Email: upgrk@ptpjb.com
Phone: (62-31) 3981569, 3984540 Fax: (62-31) 3981568 Email: upgrk@ptpjb.com
- Unit Pembangkitan Muara Karang Muara Karang Generation Unit
Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Jl. Raya pluit Utara No. 2A North Jakarta 14450
Telepon: 62-21-6600054, 6692784 Faks: 62-21-6692806 Email: upmkr@ptpjb.com
Phone: 62-21-6600054, 6692784 Fax: 62-21-6692806 Email: upmkr@ptpjb.com
- Unit Pembangkitan Muara Tawar
Muara Tawar Generation Unit
Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat
Segara Jaya Village, Taruma Jaya District, Bekasi, West Java
Telepon: (62-21) 88990052 Faks: (62-21) 88990052 Email: upmtw@ptpjb.com
Phone: (62-21) 88990052 Fax: (62-21) 88990052 Email: upmtw@ptpjb.com
- Unit Pembangkitan Cirata Cirata Generation Unit
Desa Cadas Sari, Kec. Tegal Waru, Plered Purwakarta 41162
Cadas Sari Village, Tegal Waru District, Plered Purwakarta 41162
Telepon: (62-264) 270840, 270928 Faks: (62-264) 270859 Email: upcrt@ptpjb.com
Phone: (62-264) 270840, 270 928 Fax: (62-264) 270 859 Email: upcrt@ptpjb.com
- Unit Pembangkitan Brantas Brantas Generation Unit
Jl. Basuki Rakhmad No.271 Karangkates Sumberpucung, Malang 65165
Telepon: (62-341) 385545, 385546 Faks: (62-341) 385462 Email: upbrs@ptpjb.com
Phone: (62-341) 385545, 385 546 Fax: (62-341) 385 462 Email: upbrs@ptpjb.com
- Unit Pembangkitan Paiton Paiton Generation Unit
Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM 142 Paiton Probolinggo 67291
Telepon: (62-335) 771805-9 Faks: (62-335) 771810 Email: upptn@ptpjb.com
Phone: (62-335) 771805-9 Fax: (62-335) 771 810 Email: upptn@ptpjb.com
- Badan Pengelola Waduk Cirata Cirata Reservoir Management Agency
Jl. Raya Cirata, Kecamatan Cipundeuy, Kabupaten Bandung 40558, Jawa Barat
Jl. Raya Cirata, Cipundeuy District, Bandung Regency 40558, West Java
Telepon: (62-22) 6970818-9; Faksimili: (62-22) 6970720
Phone: (62-22) 6970818-9; Facsimile: (62-22) 6970720

Unit Pelayanan Pemeliharaan (UPH) Maintenance Service Unit (MSU)

- Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur (UPHT) Maintenance Service Unit of Eastern Region (MSUE)
Jl. Harun Tohir Gresik 61112
Telepon: (62-31) 3975580-84 Faks: (62-31) 3972940 Email: upht@ptpjb.com
Phone: (62-31) 3975580-84 Fax: (62-31) 3.97294 million Email: upht@ptpjb.com
- Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat (UPHB) Maintenance Service Unit of Western Region (MSUW)
Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Jl. Raya Pluit Utara No. 2A North Jakarta 14450
Telepon: 62-21-6620594, 6620595 Faks: 62-21-6613190 Email: uphb@ptpjb.com
Phone: 62-21-6620594, 6620595 Fax: 62-21-6613190 Email: uphb@ptpjb.com

Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan (UBJOM) Operations and Maintenance Services Business Unit (OMBU)

- UBJOM Rembang Rembang OMBU
Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130, Sluke-Rembang 59272, Jawa Tengah-Indonesia
Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130, Sluke-Rembang 59272, Central Java, Indonesia
Telp: (0295) 4552792, (0295) 4552791 Fax: (0295) 4552791
Tel: (0295) 4552792, (0295) 4552791 Fax: (0295) 4552791
- UBJOM Indramayu Indramayu OMBU
Desa Sumur Adem, Kecamatan Sukra, Kabupaten Indramayu 45257
Sumur Adem Village, Sukra District, Indramayu Regency 45257

Telp: (0234) 5613236, Fax: (0234) 5613236
Phone: (0234) 5613236, Fax: (0234) 5613236
- UBJOM Pacitan Pacitan OMBU
Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55, Desa Sukorejo, Kec. Sudimoro, Kab. Pacitan
Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55, Sukorejo Village, Sudimoro District, Pacitan Regency
Telp dan Fax: (0357) 442311
Phone and Fax: (0357) 442311
- UBJOM Paiton Paiton OMBU
Jalan Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton-67291
Telp: (0335) 771668 Fax: (0335) 771669
Phone: (0335) 771668 Fax: (0335) 771669
- UBJOM Tanjung Awar-awar Tanjung Awar-Awar OMBU
Jalan Tanjung Awar-awar, Desa Wadung, Kec. Jenu, Kab Tuban 62352, Jawa Timur
Jalan Tanjung Awar-awar, Wadung Village, Jenu District, Tuban Regency 62352, East Java
Telepon: (62- 356) 320320; Faksimili: (62-356) 329090
Phone: (62- 356) 320320; Facsimile: (62-356) 329090

Unit Proyek CNG & LNG Plant CNG & LNG Plant Project Unit

- Unit CNG Plant Muara Tawar Muara Tawar CNG Plant Unit
Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat
Segara Jaya Village, Taruma Jaya District, Bekasi, West Java
Telepon: (62-21) 88990052; Faksimili: (62- 21) 88990052
Phone: (62-21) 88990052; Facsimile: (62- 21) 88990052

Selama periode pelaporan, PJB mulai mengembangkan kepemilikan pembangkitnya yang tidak hanya berupa pembangkit eksisting tetapi juga *Independent Power Producer* (IPP). Pengembangan pembangkit baru di tahun 2014 meliputi ekspansi PLTU Cilacap dengan kapasitas 1x600 MW, pengembangan IPP PLTU Banjarsari dengan kapasitas 2x110 MW, dan PLTA Asahan I dengan 2x90 MW di Sumatera Utara. [G4-13]

In 2014, PJB began to increase the ownership of its power plants that was not only in the form of existing power plants but also in IPP. Development of new power plants in 2014 included the expansion of PLTU Cilacap with a capacity of 1x600 MW, development of IPP Banjarsari with a capacity of 2x110 MW and PLTA Asahan I 2x90 MW in North Sumatra. [G4-13]

SKALA ORGANISASI PERUSAHAAN [G4-9] COMPANY'S ORGANIZATIONAL SCALE [G4-9]

No	Uraian Description	Satuan Unit	Periode Pelaporan Reporting Period		
			2012	2013	2014
1	Jumlah Tenaga Kerja Number of Employees	Orang Person	2.320	2.331	2.532
	Karyawan Tetap Permanent Employees	Orang Person	2.290	2.323	2.531
	Masa Persiapan Pensiun (MPP) Retirement Preparation Period (MPP)	Orang Person	30	8	1
2	Jumlah Aset Total Assets	Rp miliar Rp Billion	40.023	40.828	41.057
3	Jumlah Pendapatan Total Revenues	Rp miliar Rp Billion	22.825	24.709	28.368
4	Jumlah Ekuitas Total Equity	Rp miliar Rp Billion	35.177	35.323	35.851
5	Jumlah Liabilitas Total Liabilities	Rp miliar Rp Billion	4.846	5.505	5.206
7	Produksi Energi Listrik Electricity Production	GWh	26.718	28.545	30.852
8	Penjualan Energi Listrik Electricity Sales	GWh	25.654	27.438	29.661

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI

[G4-16]

Hingga akhir 2014, PJB masih terdaftar sebagai anggota dalam asosiasi dan forum-forum di bidang industri kelistrikan di tingkat nasional dan internasional, yaitu:

MEMBERSHIP IN INDUSTRY ASSOCIATION [G4-16]

By the end of 2014, PJB was still listed as a member of electricity industry associations and forums at national and international level, namely:

MASYARAKAT KETENAGALISTRIKAN INDONESIA (MKI)

Suatu forum komunikasi, koordinasi dan konsultasi bagi segenap pelaku ketenagalistrikan Indonesia.

HEADS OF ASEAN POWER UTILITIES/AUTHORITIES (HAPUA)

A forum to promote cooperation among electricity management companies in the ASEAN countries.





07

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDER ENGAGEMENT



PJB meyakini bahwa pengelolaan hubungan yang harmonis dengan pemangku kepentingan dapat memberikan manfaat ekonomis dan menjaga kelangsungan hidup Perusahaan

PJB believes that a harmonious relationship management with stakeholders will provide economic benefits and maintain the continuity of the Company

Tingginya kesadaran PJB akan pentingnya berkembang bersama-sama dengan pemangku kepentingan, merupakan faktor pendukung keberlanjutan perkembangan bisnis Perusahaan. Dalam implementasinya, PJB senantiasa menciptakan hubungan yang harmonis dengan seluruh pemangku kepentingan sehingga terjalin hubungan kekeluargaan yang kuat antara masing-masing pihak. 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 kesepakatan dalam mengidentifikasi prioritas utama kegiatan tanggung jawab sosial dan menciptakan hubungan yang baik. [G4-26]

PJB high awareness on the importance of developing together with stakeholders is a factor that supports the sustainability of the Company's business development. In its implementation, PJB consistently creates harmonious relationships with all stakeholders to establish strong and sustainable family relationships among all parties. PJB believes that the stakeholders expect benefits from their relationships with the company. PJB is also aware that without the stakeholders' support and involvement, its vision of sustainability will not be achieved.

PJB defines Stakeholders as an individual, a group of people, a community or society, or an institution as a whole or partially that have relationships as well as interests in the Company [G4-25]. PJB continuously attempts to improve the quality of communication to understand the expectations of stakeholders, as well as to present a variety of programs related to the stakeholders. PJB openly communicates with stakeholders through various communication lines at various levels, even in day-to-day activities. The stakeholder relationship management method used is in accordance with the needs of PJB and each stakeholder. This pattern aims at gaining agreement in identifying high priority social responsibility activities and create good relationships. [G4-26]

DAFTAR PEMANGKU KEPENTINGAN

[G4-24]

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

LIST OF STAKEHOLDERS [G4-24]

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



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:

- PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) memiliki 99,999% saham
- Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) memiliki 0,001% saham.

1. Shareholders

Shareholders are those who have shares in a company. Investments in the form of shares in a company cause its shareholders to have an interest in the company's sustainability, performance and profitability accomplishments, and application of good corporate governance in order to ensure that the company can achieve the given targets. PJB shareholders are:

- PT PLN (Persero) holds 99.999% of shares
- Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) holds 0.001% of shares.

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 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.

3. Pelanggan

Pelanggan adalah salah satu pemangku kepentingan yang berperan sentral dalam menjamin keberlangsungan usaha melalui aktivitas 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:

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

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 batuabara, (2) material *spare part* dan *consumable material*, (3) material alat kerja dan alat tulis kantor, (4) jasa konsultasi bidang manajemen, keuangan, hukum, SDM, bisnis, dan *engineering*, (5) jasa kontruksi, pembangunan dan perbaikan, (6) jasa tenaga kerja *outsourcing*.

2. Employees

Employees are the company's greatest asset to run the entire business units. They are also the stakeholders that directly affect the Company's performance. All company's achievements and performance can be accomplished due to the dedication and hard work of all employees. The company is always committed to creating conducive working environment, equal employment opportunity and transparent policies relating to human resources.

3. Customers

Customers are stakeholders who play a central role in ensuring business continuity through purchasing activity or use of the company's products and services. The main customer requirements are the satisfaction of company's service quality, concern towards the company's sustainability and its products. PJB customers are:

- a. PT PLN (Persero) P3B Jawa-Bali, for electricity generated by PJB's power plants which is distributed through transmission systems belonging to customers
- b. PT PLN (Persero) Java Bali Generation Unit, for O & M services provided by PJB at five customer's power plants.

4. Suppliers

Suppliers are partners that support the company's performance through their goods or services. Therefore, suppliers will always emphasize on the importance of good procurement mechanisms of goods and services and the transparency of procurement selection that implements good corporate governance. Goods and services required by PJB from its suppliers consist of: (1) primary energy which are fuel oil, gas and coal, (2) spare parts and consumable materials, (3) working tools and stationeries, (4) consulting services in management, finance, legal, human resources, business, and engineering, (5) construction, development and repair services, (6) labor outsourcing 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. Yang termasuk dalam Pemerintah adalah Pemerintah Pusat, Dewan Perwakilan Rakyat, Kementerian, Lembaga Negara lainnya, Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten, Kecamatan dan Kelurahan/desa.

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.

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*.

5. Government

Government is the company's stakeholder because it has an interest in the company's activities and its presence as one element of a country's social system. The bureaucracy regulating the company's business in a country that must be obeyed by companies through compliance with government regulations, creates a relationship between the company and the government. The Government includes Central Government, House of Representatives, Ministries, other State Agencies, Local Government, Regency, District and Village Government.

6. Community

Community around the company's operation areas is one of the key stakeholders. It is related to a company by expecting the company's participation in supporting the community welfare and empowerment. They hope to grow and develop with the company by living together and giving mutual benefits.

7. Mass Media

Mass media has always been the public major reference in searching for information, either through newspapers, radio or television. Therefore, the Company must build good relationship with mass media through transparency, openness and access to information on the company's performance as well as relationship as a check and balance partner.

MENGELOLA HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN [G4-26]

Untuk menjalin komunikasi yang efektif dan mengelola keterlibatan masing-masing kelompok pemangku kepentingan, PJB mengedepankan pendekatan spesifik sesuai dengan karakter masing-masing pemangku kepentingan, ketersediaan waktu dan sesuai dengan perkiraan harapan dari masing-masing kelompok pemangku kepentingan. PJB melakukan pelibatan dengan para pemangku kepentingan seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini. [G4-26]

MANAGING RELATIONSHIPS WITH STAKEHOLDERS [G4-26]

To establish an effective communication and manage the stakeholder engagement, PJB put forward specific approach in accordance with the character of each stakeholder, the availability of time and the expectations of each stakeholder group. The stakeholder engagement is illustrated in the table below. [G4-26]

Pemangku Kepentingan Stakeholder	Ekspektasi [G4-27] Expectations [G4-27]	Metode Pelibatan Engagement Methods	Frekuensi Pertemuan (per tahun) Frequency of Meeting (per year)
Pemegang Saham Shareholders	- Peningkatan kinerja Perusahaan Improvement of company's performance - Dukungan pada kepentingan Pemegang saham Support to the interests of shareholders	- RUPS GMS - Rapat Kerja Work Meetings - Laporan-laporan Reports	2 kali 2 times 2 kali 2 times 12 kali 12 times
Karyawan Employees	- Terjaminnya kesejahteraan pekerja beserta keluarganya Ensuring the welfare of workers and their families - Suasana kerja yang kondusif, sehat dan aman Conducive, healthy and safe working atmosphere, - Jenjang karir dan penilaian kinerja yang jelas, setara dan tidak ada praktik diskriminasi Clear, equal and indiscriminating career path and performance assessment	- Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama Unions and Collective Bargaining Agreement - Pendidikan dan pelatihan Education and training - Forum tatap muka Face-to-face Forum - Lomba inovasi Innovation Competition - Knowledge sharing - Survei kepuasan karyawan Employee satisfaction survey - Media internal (intranet, email) Internal media (intranet, e-mail)	3 tahun sekali Once in 3 years 4 kali 4 times 12 kali 12 times Sekali Once seminggu sekali Once a week Sekali Once Setiap hari Everyday
Pelanggan Customers	- Kontinuitas dan keandalan pasokan energi listrik Continuity and reliability of electricity supply - Harga jual yang bersaing dan efisien Competitive and efficient selling price	- Survei kepuasan pelanggan Customer satisfaction survey - Rapat koordinasi Coordination meeting - Komunikasi melalui media yang tersedia Communication via available media (telepon dan tertulis) (telephone and written)	Sekali Once 3 kali 3 times 6 kali 6 times 12 kali 12 times
Pemasok Suppliers	- Proses pengadaan yang adil dan transparan Fair and transparent procurement process - Pembayaran tepat waktu On-time payments - Proses evaluasi yang obyektif Objective evaluation process - Hubungan yang harmonis Harmonious relationship	- Kontrak dan perjanjian Contracts and agreements - Supplier gathering - Penilaian kinerja pemasok Supplier performance assessment - Kuisisioner dan survei Questionnaires and surveys	4 kali 4 times Sekali Once Sekali Once Sekali Once
Pemerintah Government	- Kepatuhan terhadap peraturan Compliance with regulations - Kesehatan perusahaan Company's soundness - Kontribusi ekonomi pada pemerintah (pajak, pengurangan subsidi) Economic contribution to government (tax, reduction of subsidies)	- Kepatuhan terhadap peraturan Compliance with regulations - Kesehatan perusahaan Company's soundness - Kontribusi ekonomi pada pemerintah (pajak, pengurangan subsidi) Economic contribution to government (tax, reduction of subsidies)	Sekali Once Sekali Once 12 kali 12 times
Masyarakat Community	- Dapat tumbuh dan berkembang selaras dengan tumbuh dan berkembangnya perusahaan Able to grow and develop with the company - Hubungan yang harmonis tanpa ada konflik Harmonious relationship without conflicts - Dampak negatif terhadap lingkungan yang minimal Minimal negative impact on the environment	- Kegiatan Corporate Social Responsibility CSR activities - Program kemitraan Partnership programs - Pelatihan masyarakat Community education - Forum tatap muka Face-to-face forum	12 kali 12 times 12 kali 12 times 12 kali 12 times 12 kali 12 times
Media Massa Mass Media	- Hubungan yang harmonis Harmonious relationship - Memperoleh akses informasi yang luas Access to extensive information	- Konferensi pers Press conference - Media gathering	Insidental Incidental Sekali Once



08

SISTEM MANAJEMEN ENERGIYANG BERKELANJUTAN SUSTAINABLE ENERGY MANAGEMENT SYSTEM



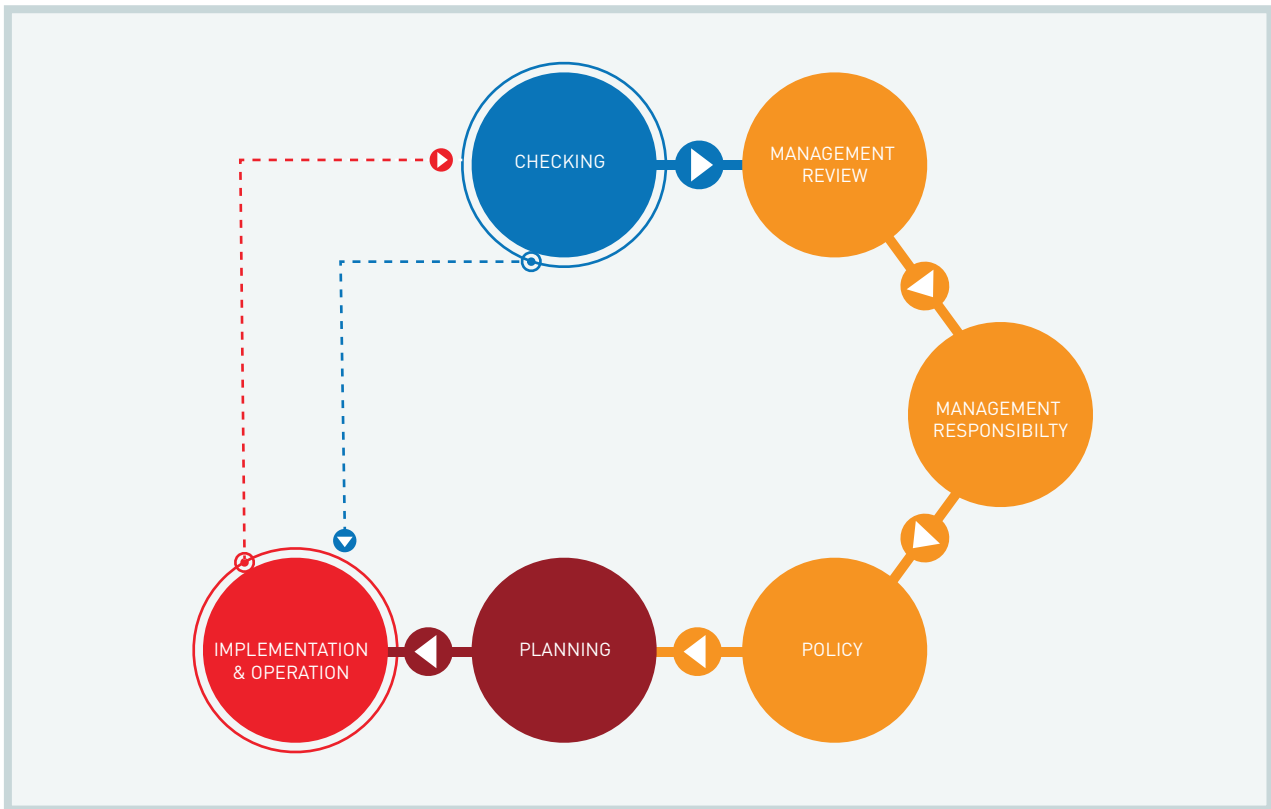
PJB menerapkan Sistem Manajemen Energi ISO 50001 sebagai salah satu strategi Perusahaan untuk mengokohkan diri sebagai *Emerging Industry Leader* serta untuk mencapai *Global Green and Clean Energy Company*

PJB implements Energy Management System of ISO 50001 as one of its strategies to strengthen its position as an Emerging Industry Leader as well as to achieve the dream of being a Global Green and Clean Energy Company

PJB sebagai perusahaan penyedia jasa listrik Nasional yang telah memperoleh kinerja ekselen *Malcom Baldrige* dengan skor 617 serta menyandang predikat , memiliki keharusan untuk berpartisipasi dalam proses konservasi energi, yang merupakan upaya sistematis, terencana, dan terpadu guna melestarikan sumber daya energi dalam negeri serta meningkatkan efisiensi pemanfaatannya. Dengan demikian, PJB senantiasa berkomitmen ikut berperan serta dalam konservasi energi sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 084.K/020/DIR/2014 tentang Kebijakan Sistem Manajemen PT Pembangkit Jawa-Bali yang didalamnya terdapat kebijakan energi. Komitmen tersebut diimplementasikan melalui sistem manajemen energi yang berkelanjutan yang mengacu pada standar internasional ISO 50001. Penerapan sistem manajemen energi ini sebagai upaya Perusahaan untuk mencapai serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi energi secara terus menerus dan mengidentifikasi peluang penggunaan energi. Selain itu, sistem manajemen energi ini bertujuan untuk mencapai perbaikan kinerja energi secara berkelanjutan, termasuk efisiensi energi, keamanan energi, serta penggunaan dan konsumsi energi. Sistem manajemen energi ini telah terintegrasi dengan sistem ISO lainnya yang diterapkan oleh Perusahaan seperti sistem manajemen mutu ISO 90001, sistem manajemen lingkungan ISO 14001 dan sistem manajemen kesehatan & keselamatan kerja. [G4-DMA-EN]

PJB, as a national electricity supplier that has obtained the Malcolm Baldrige performance excellence with a score of 617 and bearing the title of Emerging Industry Leader, has the obligation to participate in the process of energy conservation, which is a systematic, planned and integrated attempt to conserve energy resources in the country and improve their utilization efficiency. Thus, PJB consistently committed to participating in energy conservation as stated in the BOD Decree No.084.K/020/DIR/2014 on Management System Policy of PT Pembangkitan Jawa-Bali in which contained energy policy. The commitment is implemented through sustainable energy management system referring to ISO 50001 international standard. It becomes the Company's effort to achieve the dream of being a Global Green and Clean Energy Company and aims to improve continuously performance and energy efficiency and identify opportunities for energy use. In addition, this system aims to achieve continuous improvement of energy performance, including energy efficiency, security, as well as its use and consumption. The energy management system has been integrated with other ISO systems adopted by the Company such as the quality management system of ISO 90001, the environmental management system of ISO 14001 and occupational health and safety management systems. [G4-DMA-EN]

Sistem Manajemen Energi Perusahaan yang Berkelanjutan The Company's Sustainable Energy Management System



Sistem manajemen energi ISO 50001 memberikan kerangka persyaratan yang membantu Perusahaan untuk :

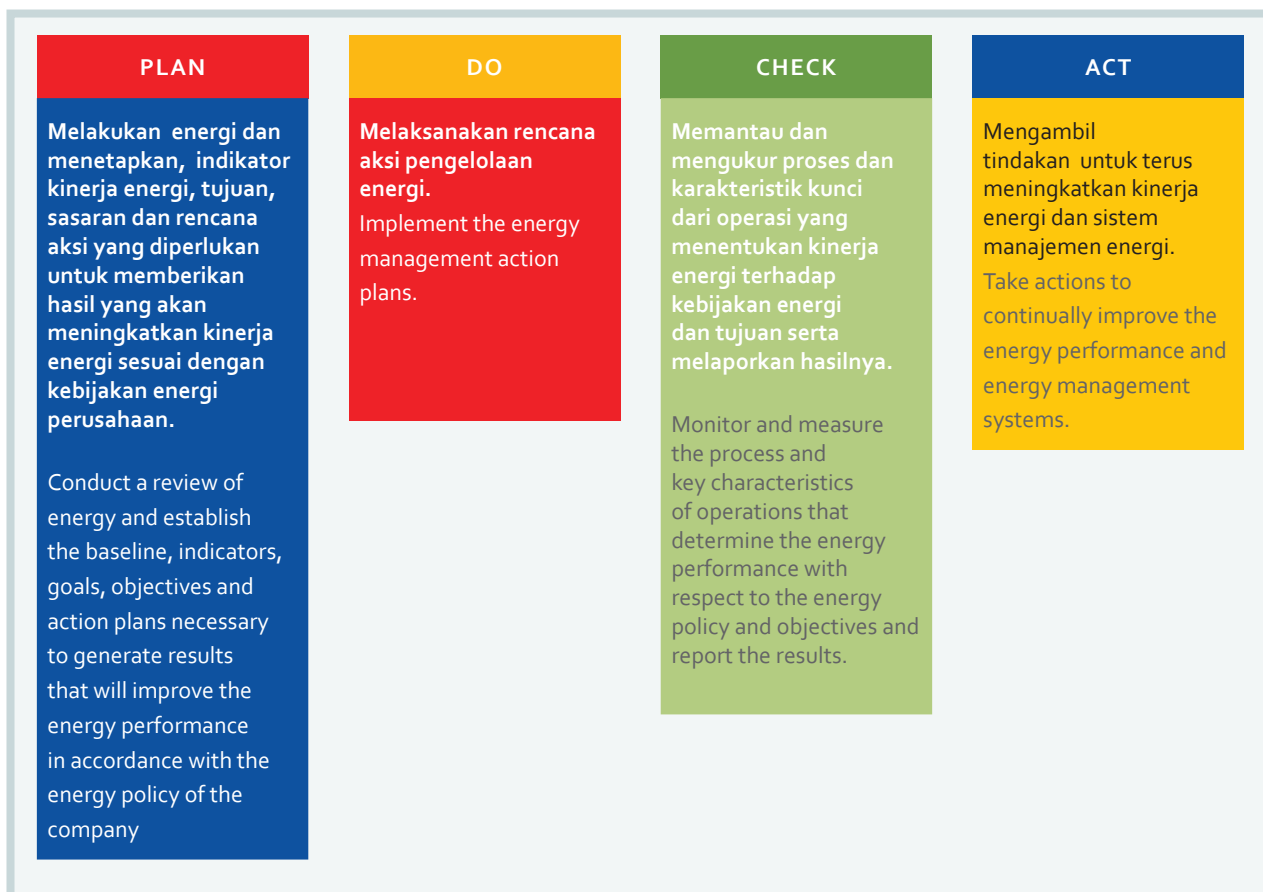
1. Membuat kebijakan tentang penggunaan energi yang lebih efisien,
2. Memperbaiki target dan sasaran agar sesuai dengan kebijakan yang dibuat,
3. Menggunakan data untuk pemahaman dan pembuatan keputusan yang lebih baik tentang penggunaan dan konsumsi energi,
4. Mengukur hasil,
5. Meninjau efektivitas kebijakan yang dibuat, serta
6. Secara berkesinambungan memperbaiki manajemen energinya.

Sistem manajemen energi ISO 50001 didasarkan pada pendekatan (PDCA), kerangka perbaikan berkelanjutan dan menggabungkan manajemen energi ke dalam praktek sehari-hari. Pendekatan PDCA pada ISO 50001 adalah sebagai berikut:

Energy management system of ISO 50001 provides a requirement framework that helps the Company to:

1. Formulate policies on a more efficient use of energy,
2. Set better targets and objectives to suit the formulated policies,
3. Use data for better understanding and decision-making on the use and consumption of energy,
4. Measure results,
5. Review the effectiveness of the formulated policies, as well as,
6. Continuously improve its energy management.

Energy management system of ISO 50001 is based on the approach of Plan-Do-Check-Act (PDCA), continuous improvement framework and integrates energy management into day-to-day practice. PDCA approach in ISO 50001 is as follows:



PENGUNAAN BAHAN MATERIAL

Untuk memproduksi listrik sebagai upaya melayani masyarakat akan kebutuhan listrik dalam negeri, jumlah kuantitas energi primer yang digunakan Perusahaan untuk proses aktivitas produksi pembangkit dan pemakaian sendiri selama periode 2012-2014 berdasarkan jenis energi yang digunakan adalah sebagai berikut: **[G4-EN3]**

Jenis Energi Primer	Satuan Unit	Volume			gigajoule			Type of Primary Energy
		2012	2013	2014	2012	2013	2014	
Bahan Bakar Minyak	Ribu KL Thousand KL	287,6	10,5	15,2	19.414,5	451,5	653,6	Fuel Oil
Diesel	Ribu Thousand KL	324,8	97,4	58,8	14.551,1	4363,5	2634,2	Diesel
Batubara	Juta Million Ton	2,1	1,6	2,8	39.565,2	30.144,9	52.753,7	Coal
Gas/LPG/CNG	Juta Million MMBTU	161,2	193,8	205,2	374.951,2	450.778,8	477.295,2	Gas/LPG/CNG

EFISIENSI ENERGI

Sebagai salah satu implementasi sistem manajemen energi Perusahaan yang berkelanjutan, PJB senantiasa melaksanakan upaya penghematan atau efisiensi penggunaan energi pada seluruh aktivitas operasional Perusahaan. Selain itu, penggunaan energi secara efisien juga dapat berkontribusi pada pengurangan emisi dan menciptakan lingkungan yang lebih ramah dan bersih.

USE OF MATERIALS

To produce electricity in an effort to serve the community's need for electricity in the country, the quantity of primary energy used by the Company for production activities and self consumption during 2012-2014 based on the type of energy used is as follows: **[G4-EN3]**

ENERGY EFFICIENCY

As one of the Company's implementation of sustainable energy management system, PJB consistently conducts energy saving or efficiency in all operational activities, which also contributes to the reduction of emissions and the

Berikut merupakan inisiatif yang dilakukan Perusahaan dalam melakukan efisiensi energi.

[EN7, EN18]

EFISIENSI ENERGI PADA PEMBANGKIT

Inisiatif efisiensi pada pembangkit yang dilakukan Perusahaan dalam menggunakan energi pada proses produksi dan pemakaian sendiri pembangkit pada selama tahun 2014, adalah:

1. Inisiatif efisiensi pada proses produksi:
 - a. Meningkatkan efisiensi pembangkit dengan melakukan *combustor turning*.
 - b. Mengurangi jumlah kegagalan start dengan menjaga keandalan.
 - c. *Cleaning compressor*.
 - d. Menjaga *performance Intake Air Filter*(IAF).
 - e. Menaikkan *vacum condenser*.
 - f. *Cleaning tube Heat Recovery Steam Generator* (HRSG).
 - g. Revisi *Specific Fuel Consumption* (SFC) RKAP agar lebih realistis.
 - h. Optimasi nilai kalor batubara dengan uji coba batubara berkalori tinggi (GAR 4900-5200).
 - i. Pola pembebanan PLTU Batubara melalui optimasi komposisi harga energi (merit order).
 - j. Program peningkatan efisiensi boiler dan turbin.
2. Inisiatif efisiensi untuk pemakaian sendiri pembangkit:
 - a. Mengoperasikan peralatan sesuai dgn SOP/IK dari pabrikan.
 - b. Melakukan audit energi dan menormalkan peralatan yang telah turun kinerjanya atau lossessnya meningkat.
 - c. Membuat SOP pengoperasian AC/AHU pada titik optimum.
 - d. Mematikan peralatan yang tidak diperlukan, sehingga pemakaian energi turun & kesiapan sistem meningkat karena kesempatan pemeliharaan menjadi lebih baik.
 - e. Menggunakan bahan bakar yang sesuai spesifikasi mesin pembangkit.
 - f. Mengoperasikan trafo yang memiliki fungsi secara bergantian & periodik guna menurunkan susut trafo.

Dari upaya-upaya efisiensi tersebut, Perusahaan telah berhasil melaksanakan efisiensi energi pada pembangkit. Pada tahun 2014, efisiensi energi untuk proses produksi (efisiensi pembangkit) mencapai 549.588,247 gigajoule dan efisiensi energi untuk pemakaian sendiri pembangkit mencapai 794.295,423 gigajoule.

creation of a more friendly and clean environment. Here are the initiatives taken by the Company in conducting energy efficiency. [EN7, EN18]

ENERGY EFFICIENCY IN POWER GENERATION

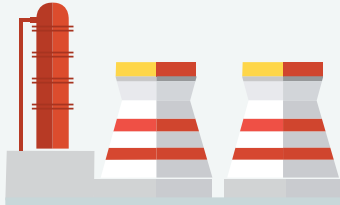
Efficiency initiatives taken by the Company in the use of energy for production process and self consumption during 2014, are:

1. Efficiency initiatives in production process:
 - a. Improving the efficiency of power plants through combustor turning.
 - b. Reducing the number of start failures by maintaining reliability.
 - c. Cleaning compressor.
 - d. Maintaining performance of Intake Air Filter(IAF).
 - e. Enhance vacuum condenser.
 - f. Cleaning tube Heat Recovery Steam Generator (HRSG).
 - g. Revising Specific Fuel Consumption (SFC) RKAP to be more realistic.
 - h. Optimizing the calorific value of coal by conducting a high-calorie coal testing (GAR 4900-5200).
 - i. PLTU Batubara loading pattern by optimizing the composition of energy prices (merit order).
 - j. Boiler and turbine efficiency improvement program.
2. Efficiency initiatives for self consumption:
 - a. Operating the equipment in accordance with SOP/ IK from the manufacturer.
 - b. Conducting energy audit and normalizing the equipment of which performance has dropped or its losses have increased.
 - c. Preparing SOP for an optimal operation of AC/AHU.
 - d. Turning off unnecessary equipment, so that the energy consumption will reduce and the system's readiness will increase, since the maintenance opportunity is better.
 - e. Using fuels that suit the specification of generating machine.
 - f. Alternately and periodically operating the transformers with redundant function in order to reduce transformer shrinkage.

Of these efficiency initiatives, the Company has successfully implemented energy efficiency in power generation. In 2014, the energy efficiency from production process (power generation efficiency) reached 549,588.247 gigajoule and energy efficiency from self consumption reached 794,295.423 gigajoule.

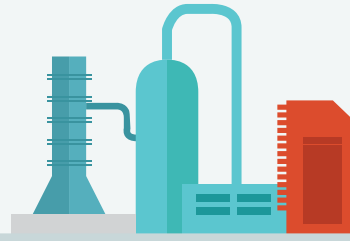
Efisiensi Energi Pembangkit Tahun 2014

Power Generation Energy Efficiency (gigajoule)



549.588,25 (GIGAJOULE)

**Efisiensi pada Proses
Produksi**
Efficiency from
Production Process



794.295,42(GIGAJOULE)

**Efisiensi Pemakaian
Sendiri**
Efficiency from Self
Consumption

EFISIENSI ENERGI PADA BANGUNAN KANTOR

Kebutuhan energi listrik untuk kegiatan operasional bangunan atau gedung kantor disuplai dari PLN sebagai sumber utama yang digunakan oleh Perusahaan. Secara keseluruhan sistem tenaga listrik ini digunakan untuk mengoperasikan:

1. Peralatan elektronik seperti komputer, monitor, tv, dvd, laptop, dan elektronik lainnya.
2. Peralatan pendingin ruangan AC dan kulkas.
3. Motor listrik yang digunakan untuk pompa AC sentral dan pompa pemadam kebakaran.

Pada periode pelaporan, konsumsi energi listrik untuk bangunan kantor mencapai 7887,74 gigajoule (2.191.038 KWh) meningkat sebesar 14,13% dibandingkan pada tahun 2013. Dari perspektif intensitas energi, konsumsi energi kami mencapai 9,21% [G4-EN5]. Kenaikan jumlah konsumsi energi listrik pada tahun 2014 ini disebabkan oleh penambahan peralatan elektronik Perusahaan. Namun demikian, PJB selalu berusaha untuk terus melakukan inisiatif penghematan konsumsi energi listrik di gedung perkantoran melalui upaya sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang dan memeriksa hasil audit energi tahun 2014.
2. Bekerja sama dengan Subdit Manajemen Energi, dalam implementasi efisiensi energi di PJB Kantor Pusat.

ENERGY EFFICIENCY IN OFFICE BUILDINGS

Electricity need for operational activities in office buildings is supplied from PLN as the main source used by the Company. Overall, this electricity system is used to operate:

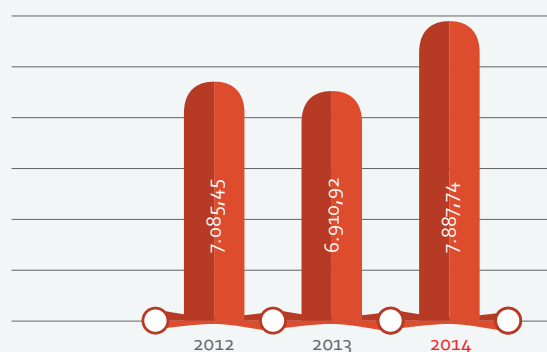
1. Electronic devices such as computers, monitors, infocus, tv, dvd, laptops, printers, scanners and others.
2. Air conditioners and refrigerators.
3. The electric motor used as pumps for central AC and fire extinguishers.

In 2014, total electricity consumption for office buildings reached 7887.74 gigajoule (2,191,038 kWh), increasing by 14.13% compared with electricity consumption in 2013. In terms of energy intensity, total energy consumption reached 9.21% [G4-EN5]. The increased electricity consumption in 2014 was caused by the addition of electronic devices. However, PJB always strives to take initiatives in saving electricity consumption in office buildings through the following efforts:

1. Reviewing and examining the results of energy audits in 2014.
2. Collaborating with Energy Management Sub-Directorate in implementing energy efficiency at PJB Head Office.

3. Memformulasikan rencana implementasi program penghematan energi yang jelas dan berguna. Rencana tersebut memprioritaskan aktivitas, dan menentukan tindakan dari retrofit dan pengaturan kembali sistem teknis sampai kepada kampanye meningkatkan kepedulian pegawai terhadap pentingnya penghematan energi. Prioritas yang disusun dimaksudkan untuk memilih tindakan-tindakan yang beresiko rendah terhadap kegagalan, menurunkan biaya investasi, dan memperpendek periode pengembalian modal.
 4. Mengembangkan panduan/pedoman efisiensi untuk gedung PJB Kantor Pusat.
 5. Memonitor penghematan energi dengan memperkenalkan dan menginstalasi peralatan sistem monitoring. Teknologi monitoring ini merekam konsumsi energi di gedung, dan menampilkan rincian konsumsi energi di sistem pengkondisian udara (AC), sistem penerangan, dan beban listrik peralatan lainnya. Proses penyusunan kembali jaringan kabel listrik juga dilaksanakan untuk memastikan bahwa sistem *monitoring* dapat berfungsi dengan baik. Sistem *monitoring* ini tidak hanya menghemat energi listrik tetapi juga menghemat waktu untuk mencatat data konsumsi energi. Peralatan ini juga dapat memastikan bahwa data yang diukur dan dikumpulkan adalah akurat sehingga dapat membantu didalam evaluasi dan pelaporan pada program.
3. Formulating a clear and useful implementation plan of energy saving program. The plan prioritizes activities, determines retrofit actions, reorganizes technical systems and promotes the importance of energy saving to increase employee awareness. The priorities aim at taking actions with lower risks of failure and investment costs, as well as shortening the payback period.
 4. Developing guidelines on efficiency at PJB Head Office building.
 5. Monitoring energy saving by introducing and installing monitoring system device. This monitoring technology records the energy consumption in the building, and displays the details of energy consumption in air conditioning systems, lighting systems and electrical loads of other devices. The process of power cable network realignment is also carried out to ensure that the monitoring system functions properly. This monitoring system saves not only electricity but also time to record the energy consumption data. This device also ensures the accuracy of data measured and collected, hence assisting in the evaluation and reporting of the program.

**Pemakaian Energi Listrik
Bangunan Kantor (gigajoule)**
Electricity Consumption in Office
Building (gigajoule)





Penelitian dan Pengembangan Keandalan Energi untuk Meningkatkan Efisiensi dan Pembangunan Energi yang Berkelanjutan [EU8]

Energy Reliability Research and Development to Improve Sustainable Energy Efficiency and Development [EU8]

Efisiensi pada sebuah siklus PLTU merupakan tolak ukur yang wajib di capai guna memenuhi kontrak kinerja. Namun efisiensi ini tidak pernah akan terwujud secara maksimal mana kala tidak di tunjang oleh keandalan dari sistem dan peralatan pendukungnya seperti halnya *line open cooling* yang merupakan peralatan pendingin utama pada sebuah pembangkit yang berguna untuk mendinginkan *heat exchanger* dan mengkondensasikan uap buangan dari LP turbin pada *condenser*. Sistem pendingin ini mutlak diperlukan dan harus selalu dijaga keandalannya karena sangat besar pengaruhnya terhadap efisiensi secara keseluruhan.

Desain *line open cooling* yang ada di PLTU Indramayu kurang sesuai dan banyak menimbulkan permasalahan. Diantaranya:

1. Ketika terjadi plugging maupun permasalahan di sisi debris filter, *water box condenser*, dan juga *ball catcher* maupun *line inlet* dan *outlet condenser*, selama ini tidak bisa dilakukan *out of service* guna melakukan pembersihan maupun pemeliharaan, sehingga harus mematikan CWP dan harus stop unit.
2. *Flow* menuju *heat exchanger* utama dan *heat exchanger vacuum pump* terjadi penurunan ketika *debris filter* mengalami pengotoran sehingga sering terjadi *derating* beban yang diakibatkan oleh naiknya *temperature cooling system* akibat dari proses heat transfer pada HE terganggu. Mengingat dari sisi desain setelah dilakukan perhitungan teoritis ternyata *total head* pompa CWP atau sistem tidak mampu memenuhi *total head* pada HE (idealnya harus di pasang *Booster Pump*).

Permasalahan tersebut sebenarnya sudah disampaikan ketika masih dalam masa proyek. Namun menurut kontraktor pelaksana, secara desain PLTU Indramayu tidak di desain untuk beroperasi setengah *condensor* mengingat desain *condensor* tidak *fix* dan posisinya menggantung sehingga lebih disarankan untuk *stop* unit. Mendapatkan jawaban seperti itu tentunya sudah terbayang resiko ketika terjadi pengotoran pada debris *filter* dan harus melakukan *stop* unit akan sangat tidak efisien dan menyebabkan *reliability* sangat rendah. Desain awal *line open cooling* sebagaimana terlihat pada gambar I, berpotensi menimbulkan persoalan, yang antara lain:

Efficiency in a PLTU cycle is a measure that must be achieved in order to meet the performance contract. However, this efficiency would never be realized to the fullest without a reliability of the system and supporting equipment such as open cooling line which is the main cooling equipment at a power plant used for cooling heat exchangers and condensing exhaust steam from LP turbine in the condenser. The cooling system is absolutely necessary and its reliability must be maintained due to its significant influence on the overall efficiency.

The design of open cooling line in Indramayu is less appropriate and causes many problems, among others:

1. When plugging and problems in the debris filter, water box condenser, ball catcher, inlet and outlet condenser line occur, the out of services such as cleaning and maintenance can not be performed, thus CWP must be turned off and unit operation must stop.
2. The flow into the main heat exchanger and vacuum pump declines when debris filter is dirty, causing more frequent load derating due to the rising of cooling system temperatures as a result of disturbed heat transfer process in HE. After theoretical calculations is conducted, it turns out that total head of CWP pump or the system is unable to meet the total head in HE (ideally, Booster Pump must be installed).

The problem has actually been delivered during the project period. However, according to the contractors, PLTU Indramayu is not designed to operate with half condensor because the condensor design is not firm and its position is hanging, so he recommends to stop the unit. This explanation gives us a picture of risk that will occur when the debris filter is dirty, namely the unit must stop thus causing inefficiency and low reliability. The initial design of open cooling line, as shown in Figure I, has the potential to cause problems, which include:

1. Apabila terjadi *plugging* pada *screen debris filter condenser*, maka unit mengalami *derating* beban secara langsung. Sebab aliran air pendingin yang masuk ke dalam *condenser* mengalami penurunan sehingga menyebabkan *vacuum* di *condenser* menurun sangat drastis. Begitu juga *flow* air pendingin yang menuju *heat exchanger* utama dan HE *vacuum pump* juga mengalami penurunan, sehingga *temperature cooling* naik dan menyebabkan unit menjadi *derating*.
2. Ketika terjadi *plugging* maupun permasalahan di sisi *debris filter*, *water box condenser*, dan juga *ball catcher* maupun *line inlet* dan *outlet condenser*, untuk melakukan pembersihan maupun pemeliharaannya hanya bisa dilakukan pada saat *off line* atau unit harus STOP.
3. *Heat exchanger* utama terjadi *vacuum* karena tidak bisa terisi air sepenuhnya yang disebabkan oleh *total head pompa CWP* atau sistem tidak mampu memenuhi *total head* pada *heat exchanger* utama (idealnya harus di pasang *booster pump*).

Melihat kondisi demikian, maka perlu dilakukan modifikasi. Modifikasi ini dilakukan bersamaan pada saat *simple inspection* unit 2, tanggal 17 September – 24 Oktober 2013, dengan biaya sebesar Rp 1,5 miliar. Hasil modifikasi di sisi *open cooling debris filter condenser* unit 2 terbukti mampu mengatasi permasalahan yang sebelumnya terjadi yaitu:

1. Ketika terjadi *plugging* maupun permasalahan di sisi *debris filter*, *water box condenser*, dan juga *ball catcher* maupun *line inlet* dan *outlet condenser*, bisa dilakukan *out of service* guna melakukan pembersihan maupun pemeliharaan, sehingga tidak perlu lagi mematikan *Circulating Water Pump (CWP)* dan tidak harus *stop Unit* karena *system* bias tetap beroperasi dengan 1 *trend*.
2. *Flow* menuju *Heat Exchanger* utama dan *Heat Exchanger vacuum pump* terjadi kenaikan sehingga *cooling system* menjadi lebih baik, dan *derating akibat cooling system* bisa dihindari dan rencana memasang *booster pump* HE bisa dipertimbangkan kembali.
3. Mampu menurunkan *factor resiko* yang sebelumnya berada pada level *Mayor (MA)* dan bahkan masuk pada skala *Catastrophic* di bulan Pebruari 2014 menjadi *minor* dengan tingkat resiko paling rendah.

Secara finansial, modifikasi tersebut memberikan total *saving cost* sebesar Rp 68.970.000.000, dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Terjadi *derating* beban pada tanggal 1 Januari – 7 Maret 2014 yang diakibatkan oleh kerusakan pada *debris filter* unit 2. Rata-rata *derating* 100 MW selama dua bulan, sehingga *loss output* mencapai Rp 56,880 milyar.
2. Tanggal 10 – 16 Maret 2014 dilakukan *Maintenance Derating (MD)* selama 6 hari, namun unit berbeban penuh (130 MW), sehingga *saving cost* sebesar Rp 11.376 miliar.
3. Biaya *stop dan cold start up* sebesar Rp 2,214 miliar. Dengan sudah selesainya modifikasi pada *line open cooling debris filter condenser*, dan sudah dilakukannya *commissioning* baik secara *off line* maupun *on line*, maka keandalan pada sistem menjadi bertambah.

1. If there is *plugging* in the *debris filter condenser screen*, the unit will experience a *direct load derating*. Because the flow of cooling water that goes into the *condenser* decreases, causing the *vacuum* in the *condenser* to drastically decline. The flow of cooling water into the main *heat exchanger* and HE *vacuum pump* also decreases, so that the cooling temperature rises causing the unit to become *derating*.
2. When *plugging* and problems in the *debris filter*, *water box condenser*, *ball catcher*, *inlet* and *outlet condenser line* occur, the cleaning and maintenance can only be performed during *off line* or the unit must STOP.
1. The main *heat exchanger* becomes *vacuum* because it fails to be fully filled with water due to *total head* of *CWP pump* or the system is unable to meet the *total head* in the main *heat exchanger* (ideally, *Booster Pump* must be installed).

After knowing this condition, modification is considered necessary. This modification was carried out simultaneously during the *simple inspection* of unit 2 on September 17 to October 24, 2013, at a cost of Rp 1.5 billion. The modification of *open cooling line* in *debris filter condenser* at unit 2 has successfully overcome previous problems, which are:

1. When *plugging* and problems in the *debris filter*, *water box condenser*, *ball catcher*, *inlet* and *outlet condenser line* occur, the out of services such as cleaning and maintenance can be done, so there is no need to turn off the *Circulating Water Pump (CWP)* and the unit system can continue to operate with 1 *trend*.
2. The flow that goes into the main *Heat Exchanger* and *Heat Exchanger vacuum pump* increases resulting a better cooling system, decreased *derating* and reconsideration of plan regarding the installation of *booster pump* in HE.
3. The risk factor reduces from *Major (MA)* level, even in a scale of *Catastrophic* in February 2014, to *Minor* with the lowest risk level.

Financially, this modification gives a total saving cost of Rp 68.97 billion, with the following calculation:

1. There was a *load derating* on 1 January to 7 March 2014 caused by a damage in the unit 2 *debris filter*. An average *derating* was 100 MW for two months, so that the output loss reached Rp 56.880 billion.
2. On March 10 - 16, 2014, *Maintenance Derating (MD)* was performed for 6 days, but unit was fully loaded (130 MW), thus resulting saving cost of Rp 11 376 billion.
3. Costs of *stop and cold start-up* amounted to Rp 2.214 billion. With the completion of modification to the *open cooling line* of *debris filter condenser*, and *commissioning* both *off line* and *on line*, then the reliability of the system increased.

PENGEMBANGAN ENERGI ALTERNATIF

Sesuai visi Perusahaan yaitu untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang ramah lingkungan, PJB turut andil dalam menyukseskan program pemerintah yaitu percepatan diversifikasi sumber energi menggunakan energi terbarukan dengan mengembangkan pembangkit listrik dengan energi tenaga surya. Selain itu, PJB juga memiliki inisiatif dalam menghadirkan energi terbarukan melalui rencana investasi pembangkit dengan energi terbarukan pada pembangkit baru dan peningkatan kapasitas pada pembangkit lama. Perkembangan yang telah dicapai PJB hingga akhir 2014 adalah sebagai berikut:

ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT

Inline with the company's vision of becoming an environmentally friendly world-class company, PJB contributes to the success of government programs which is the acceleration of energy sources diversification using renewable energy by developing power plants with solar energy. In addition, PJB also takes an initiative of bringing renewable energy through power plant investment plan in which renewable energy is used in new power plants and capacity is increased for old power plants. Here are PJB accomplishments by the end of 2014:

Pembangunan PLTMG Bawean | Construction of PLTMG Bawean



PLTMG Bawean dimaksudkan untuk mengurangi konsumsi Bahan Bakar Minyak (BBM), dengan mengoptimalkan pemanfaatan gas Unit Pembangkitan (UP) Gresik. Selama ini listrik di Pulau Bawean dipasok Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) milik PLN berkapasitas 1 MW dan PLTD Swasta berkapasitas 4 MW.

PLTMG Bawean is built to reduce the consumption of fuel oil (BBM), optimize gas utilization in Gresik Generation Unit (GU). All these years, electricity for Bawean Island was supplied by a Diesel Power Plant (PLTD) owned by PLN with a capacity of 1 MW and Private PLTD with a capacity of 4 MW.

Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) On Grid 1 MW Cirata Construction of Solar Power Plant (PLTS) on grid 1MW Cirata



Pembangunan PLTS *on grid* 1 MW Cirata merupakan salah satu pengembangan teknologi baru di bidang energi terbarukan yang merupakan penugasan dari PT PLN (Persero). Tujuan utama dari pembangunan PLTS 1 MW ini adalah: Menjadi *pilot project* pembangunan & pengoperasian PLTS PV skala utilitas, sebagai tempat menyusun *standar operation* dan maintenance PLTS skala utilitas, dan PJB diharapkan mempunyai experience dan portofolio dalam pembangunan PLTS sehingga bila ada peluang bisnis pembangunan PLTS, PJB akan mampu bersaing. [EU10]

Construction of PLTS *on grid* 1 MW Cirata is one of new technology development in renewable energy assigned by PT PLN (Persero). Its main purpose are being a pilot project for the construction and operation of utility-scale PLTS, as a place to prepare standards for operation and maintenance of utility-scale PLTS PV, and PJB is expected to have experience and portfolio in the construction of PLTS so that if there are business opportunities in constructing PLTS, PJB will be able to compete. [EU10]

Pembangunan CNG Marine – Gresik Lombok dan PLTGU 1x750MW Construction of CNG Marine - Gresik Lombok and PLTGU 1x750MW



PJB menyiapkan lahan dan instalasi pemipaan menuju ke PLTGU Unit Pembangkit Gresik. Tujuan pembangunan ini adalah memanfaatkan pasokan gas tidak terserap saat pembangkit beroperasi di luar beban puncak karena pola pembebanan Sistem Jawa Bali yang nantinya akan digunakan pada saat beban puncak pada PLTGU Gresik dan PLTMG Bawean.

PJB prepares the land and piping installation leading to PLTGU of Gresik Generating Unit. The construction aims at utilizing the gas supply that is not absorbed when the plant operates during off-peak hours, due to the loading pattern of Java Bali system, to be used during peak hours in PLTGU Gresik and PLTMG Bawean.



Pembangunan CNG MuaraTawar

Construction of CNG Muara Tawar



Storage CNG UP Muara Tawar memanfaatkan pasokan gas dari PGN melalui pipa SSWJ II (South Sumatra West Java II) dan Pertamina EP yang tidak terserap saat pembangkit beroperasi di luar beban puncak karena pola pembebanan Sistem Jawa Bali. Pada saat beban puncak, cadangan gas yang tersimpan pada *Storage* CNG akan dipakai untuk menggantikan penggunaan BBM. *Storage* CNG UP Muara Tawar dengan kapasitas 20 MMSCF akan memberi tambahan daya saat beban puncak sebesar 400 MW selama 9 jam dengan total pasokan gas harian tetap 180 BBTUD. Pemanfaatan teknologi gas alam terkompresi (CNG) di Muara Tawar berpotensi mampu menekan penggunaan bahan bakar minyak (BBM) sebesar 203.000 kL atau setara dengan Rp1,786 triliun per tahun (asumsi harga HSD Rp8.800 per liter). Secara keseluruhan setelah diperhitungkan harga gas dan biaya kompresi, maka penghematan yang didapat sebesar Rp1,187 triliun per tahun. Selain itu akan tercipta lingkungan yang lebih baik dengan mengurangi emisi SO₂ sebesar 350 ton per tahun. CNG merupakan gas alam yang dimampatkan dalam tangki bertekanan tinggi dengan tekanan rata-rata 200-250 bar. Spesifikasi gas: *methane*= 95% - 97%, *Gross Heating Value*= 8.000-10.658 Kcal/M₃ (900- 1200 BTU/SCF), *Water Content*= 0,16028 gr/M₃ (10 Lbs/MMSCF), *Temperature*= 300 °C - 380 °C (850 °F - 1000 °F), CO₂= Max 5%, dan SG= 0,55 – 0,85. [EU8, EU12]

Storage CNG of Muara Tawar GU utilizes gas supply, from PGN through SSWJ II (South Sumatra West Java II) and Pertamina EP pipes, which is not absorbed when the plant operates during off-peak hours, due to the loading pattern of Java Bali system. During peak hours, gas reserves stored in Storage CNG of Muara Tawar GU will be used to replace fuel oil. Storage CNG with a capacity of 20 MMSCF will provide additional power during peak hours of 400 MW for 9 hours with a total daily gas supply remains 180 BBTUD. Utilization of compressed natural gas (CNG) technology in Muara Tawar has potential to reduce the use of fuel oil (BBM) of 203,000 kL or equal to Rp1,786 trillion per year (assuming the price of HSD is Rp8,800 per liter). Overall, after gas prices and the compression costs are calculated, the savings obtained at Rp1,187 trillion per year. In addition, it will create a better environment by reducing SO₂ emissions by 350 tons per year. CNG is natural gas compressed in high-pressure tanks with an average pressure of 200-250 bar. The specifications of gas are: methane = 95% - 97%, Gross Heating Value = 8000-10658 Kcal / M₃ (900- 1200 BTU / SCF), Water Content = 0.16028 g / M₃ (10 Lbs / MMSCF), Temperature = 300 °C - 380 °C (850 °F - 1000 °F), CO₂ = Max 5%, and SG = 0.55 to 0.85. [EU8, EU12]

09

MEMELIHARA LINGKUNGAN YANG BERKELANJUTAN SUSTAINABLE ENVIRONMENTAL CONSERVATION



PJB sebagai perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan memahami dengan baik bahwa kegiatan operasional Perusahaan memberikan dampak terhadap lingkungan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan dengan menerapkan kebijakan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 084.K/020/DIR/2014 tentang Kebijakan Sistem Manajemen PT Pembangkit Jawa-Bali, yang berpedoman pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk mewujudkan Perusahaan menjadi *Green and Clean Power Plant* yang secara tidak langsung akan berdampak pada keberlanjutan bisnis Perusahaan.

[G4-DMA-EN]

Selain itu, untuk mencapai *Green and Clean Power Plant* yang terintegrasi dalam PJB *Integrated Management System* (PJB-IMS), Perusahaan senantiasa melaksanakan program pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan dengan menerapkan standar nasional dan internasional. Pada standar nasional, PJB melakukan pemantauan dan pengelolaan lingkungan yang sesuai dengan ketentuan Rencana Pengelolaan/Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL/RPL) yang diterbitkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup yang harus dipenuhi oleh masing-masing unit pembangkit. Pada standar internasional, PJB menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan yang mengacu pada ISO 14001 secara berkelanjutan. [G4-15]

PJB, as a company engaging in electricity, understands well that its operational activities have an impacts on the environment. Therefore, the Company is committed to preserving the environment by implementing sustainable environmental management policy as set out in the BOD Decree No. 084.K/020/DIR/2014 on Management System Policy of PT Pembangkitan Jawa-Bali, which refers to Republic of Indonesia Law No.32 of 2009 on the Environmental Protection and Management. This policy becomes a means for the Company to achieve Green and Clean Power Plant which will indirectly impact on the sustainability of its business. [G4-DMA-EN]

Moreover, to integrate the Green and Clean Power Plant into PJB Integrated Management System (PJB-IMS), the Company continues to implement sustainable environmental management programs by adopting national and international standards. In terms of national standard, PJB conducts environmental monitoring and management which are in accordance with the provisions of Environmental Management/Monitoring Plan (RKL/RPL) issued by the Ministry of Environment that must be met by each generating unit. As of international standards, PJB implements a continuous Environmental Management System referring to ISO 14001. [G4-15]

Sebagai bentuk nyata komitmen PJB dalam mewujudkan *Green and Clean Power Plant*, Perusahaan telah merealisasikan anggaran untuk pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan sebesar Rp. 51.346 juta.

To affirm its commitment in achieving a Green and Clean Power Plant, the Company has allocated a budget of Rp Rp51.346 million for sustainable environmental management.

Anggaran Pengelolaan Lingkungan (Rp juta)

Environmental Management Budget (Rp million)

No	Keterangan Description	2012	2013	2014
1	Penghijauan Lingkungan Reforestation of Environment	1.643	5.960	4.693
2	Pengelolaan Lingkungan (Pengelolaan limbah, operasional WWTP, pengelolaan waduk, dan kebersihan lingkungan) Environmental Management (Waste Management, Operational WWTP), reservoir management and sanitation)	29.192	23.685	28.389
3	Pemantauan Lingkungan (pemeriksaan laboratorium, pemeliharaan, dan operasional instalasi pemantauan) Environmental Monitoring (Laboratorium tests, operation and maintenance of monitoring installation)	3.627	10.414	12.486
4	Pelatihan, Sosialisasi, dan Sertifikasi Lingkungan Environmental Training, Socialization and Certification	1.209	621	5.778
Jumlah Total		36.271	40.680	51.346

Untuk menilai kinerja pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan di seluruh unit pembangkit, PJB telah berupaya memenuhi kriteria taat peraturan lingkungan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) oleh Kementerian Lingkungan Hidup. Hasil penilaian PROPER yang diraih PJB pada tahun 2013 sampai 2014 adalah sebagai berikut:

To assess the performance of sustainable environmental management in all generating units, PJB has sought to meet the environmental regulations obedience criteria of the Assessment Program of Company's Performance Rating in Environmental Management (PROPER) by the Ministry of Environment. PROPER assessment results achieved by PJB in 2013 to 2014 are as follows:

Hasil Penilaian PROPER

Proper Assessment Result

Unit	2013	2014
Unit Pembangkit Gresik Gresik Generation Unit	Biru Blue	Hijau Green
Unit Pembangkit Paiton Paiton Generation Unit	Biru Blue	Hijau Green
Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generation Unit	Biru Blue	Hijau Green
Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generation Unit	Biru Blue	Biru Blue

Pencapaian tiga PROPER Hijau di tahun 2014, yang naik dari peringkat Biru di tahun 2013, menunjukkan bahwa komitmen Perusahaan untuk mencapai *Green and Clean Power Plant*, dimana Perusahaan tidak sekedar memenuhi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga telah menerapkan pemeliharaan lingkungan yang berkelanjutan dengan melakukan upaya pengelolaan limbah, pengurangan emisi, penghematan dan efisiensi penggunaan air serta perlindungan keanekaragaman hayati.

Achievement of three Green PROPER in 2014, which were previously Blue in 2013, demonstrates the Company's commitment in achieving a Green and Clean Power Plant, in which the company not only meets the provisions in the legislation, but also has implemented sustainable environmental preservation through waste management, emissions reduction, water use saving and efficiency and biodiversity conservation.

PENGELOLAAN LIMBAH, PENGURANGAN EMISI SERTA PENGHEMATAN DAN EFISIENSI PENGUNAAN AIR

Untuk mewujudkan *Green and Clean Power Plant*, PJB senantiasa berkomitmen untuk mengelola lingkungan di sekitar wilayah operasional Perusahaan. Komitmen tersebut diimplementasikan melalui pengelolaan limbah, pengurangan emisi serta penghematan dan efisiensi penggunaan air.

Pengelolaan Limbah

PJB telah melakukan pengukuran secara periodik terhadap Limbah cair dan limbah padat di seluruh unit pembangkitan thermal. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi bagi operasional pembangkit. Dari hasil pengukuran yang dilaksanakan pada tahun 2014, secara keseluruhan indikator-indikator lingkungan masih memenuhi baku mutu yang ditetapkan, yaitu:

1. Kualitas air limbah proses dan air limbah bahang (air laut pendingin) dari pembangkit thermal PJB masih di bawah ambang batas.
2. Kualitas air waduk di Unit Pembangkit Brantas dan Unit Pembangkit Cirata, secara umum masih memenuhi baku mutu air waduk/sungai.

WASTE MANAGEMENT, EMISSION REDUCTION AND AND WATER USE SAVING AND EFFICIENCY

To become a Green and Clean Power Plant, PJB is always committed to managing the environment around its operational areas. This commitment is implemented through waste management, emission reduction as well as water use saving and efficiency.

Waste Management

PJB has conducted periodic measurements of the liquid waste and solid waste at all thermal generation units. The measurement results are used to evaluate the power plants' operation. From the measurement results in 2014, the overall environmental indicators still met the established quality standards, namely:

1. The quality of wastewater from production and seawater cooling of PJB's thermal power plants was still below the threshold.
2. The quality of reservoir water in Brantas Generating Unit and Cirata Generating Unit generally still met water quality standards for reservoirs/rivers.



PENGELOLAAN LIMBAH CAIR

PJB telah melakukan pengelolaan lingkungan melalui pengukuran kualitas limbah cair dan kualitas air laut di seluruh unit pembangkitan thermal dan di beberapa parameter kualitas air waduk PLTA.

Kualitas Air Limbah Proses [G4-EN23]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit		Unit Pembangkit Paiton Paiton Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	
			Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min
pH	-	6 – 9	7	6,5	8,11	6,35	8	7,66	8,92	7,85
TSS	mg/l	100	7	1	44	6	10	1	37	12
TDS	mg/l	2000	-	-	422	230	-	-	-	-
Minyak dan Lemak Oil and Fats	mg/l	20	< 0,5	-	1,05	-	< 2	< 1,13	5	2
Chlorine (Cl ₂)	mg/l	0,5	0,25	< 0,01	0,01	0,004	-	-	0,07	0,01
Cr total	mg/l	0,5	< 0,0072	-	0,0109	0,002	< 0,03	-	0,03	0,012
Tembaga Copper (Cu)	mg/l	1	< 0,0153	-	0,0169	-	< 0,029	< 0,02	0,029	0,01
Besi Iron (Fe)	mg/l	3	0,2989	< 0,0037	0,0413	0,0254	0,474	0,08	0,465	0,055
Seng (Zn)	mg/l	1	0,1902	< 0,0075	0,134	0,0157	0,02	< 0,028	0,116	0,038
Phosphate (PO ₄)	mg/l	10	0,8652	0,2658	-	-	< 0,69	< 0,024	9,77	0,022

LIQUID WASTE MANAGEMENT

PJB has conducted environmental management through the measurement of liquid waste and sea water quality in all thermal generation units and in several quality parameters of PLTA reservoir water.

Production Liquid Waste Quality [G4-EN23]

Kualitas Air Limbah Bahang (Air Laut Pendingin)

Heat Liquid Waste Management Quality (Seawater Cooling)

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit		Unit Pembangkit Paiton Paiton Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	
			Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min
pH	-	6-9	-	-	7,95	6,24	-	-	-	-
Suhu Temperature	°C	40	37	35	37,6	34,9	38	30,2	37,5	31
Chlorine	Mg/l	0,5	0,05	< 0,01	< 0,01	0,004	0,24	< 0,01	0,25	0,01

Dari hasil pengukuran diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas air limbah proses dan air limbah bahang (air laut pendingin) dari pembangkit *thermal* PJB masih di bawah ambang batas.

From the measurement results, it can be concluded that the quality of liquid waste from production and seawater cooling of PJB's thermal power plants was still below the threshold.

Selain Perusahaan mengukur kualitas air limbah proses dan air limbah bahang (air laut pendingin), Perusahaan juga mengukur kualitas air waduk di Unit Pembangkit Brantas dan Unit Pembangkit Cirata. Secara umum air waduk tersebut 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

In addition to measuring the quality of liquid waste from production and seawater cooling, the Company also measured the reservoir water quality in Brantas Generating Unit and Cirata Generating Unit. In general, the reservoir water still met the water quality standards for reservoirs/ rivers, except for the parameters of Chemical Oxygen Demand (COD) and Biochemical Oxygen Demand (BOD) which still exceeded the quality standards because of

dan buangan limbah domestik dan industri yang masuk ke waduk/sungai. Berikut hasil pengukuran kualitas air waduk dapat dilihat pada tabel berikut:

Kualitas Air Waduk

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Brantas Brantas Generating Unit		Unit Pembangkit Cirata Cirata Generating Unit	
			Max	Min	Max	Min
pH	-	6-9	8,3	7,06	8,13	7
BOD	mg/l	6	3,3	0,9	3,42	1,99
COD	mg/l	10	8,5	1,75	26,4	12
TSS	mg/l	50	93,5	<1	10,88	3,68
TDS	mg/l	1000	-	-	148	85
Minyak dan Lemak Oil dan Fats	mg/l	-	-	-	<0,15	-

floating-net fishing and disposal of domestic and industrial waste into the reservoir/river. The measurement results of reservoir water quality can be seen in the following table:

Reservoir Water Quality

Adapun upaya-upaya pengelolaan lingkungan dalam pengendalian kualitas air waduk yang masih melebihi baku mutu tersebut adalah dengan:

1. Melakukan pemantauan kualitas air rutin dan melaporkan hasilnya kepada *stakeholder* terkait.
2. Melakukan koordinasi dengan BPSR (Badan Pengelola Sampah regional) TPA Sarimukti untuk memperbaiki kualitas air lindi yang telah di olah sebelum dibuang ke badan air.
3. Melakukan penelitian pengendalian kualitas air dengan ikan koan pada tahun 2014.
4. Melakukan pengendalian dan penataan KJA (Keramba Jaring Apung), melakukan zonasi KJA di 3 Kabupaten dengan menyusun zonasi ekosistem waduk dan sensus KJA.
5. Melakukan program diseminasi berupa introduksi biopeptisida, bioherbisida, dan bioinsektisida lahan pertanian di 4 area sub-DAS Waduk Cirata tahun 2014.
6. Melakukan pembersihan dan pembuangan sampah dan gulma air di daerah perairan dan waduk.
7. Pemantaun rutin mingguan terkait kondisi perairan di seluruh sub-DAS dan Waduk Cirata.

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.

The environmental management efforts in controlling the reservoir water quality that still exceed the quality standards are by:

1. Regularly monitoring the water quality and reporting the results to relevant stakeholders.
2. Coordinating with RWMA (Regional Waste Management Agency) TPA Sarimukti at improving the quality of water that has been processed before being discharged into water bodies.
3. Conducting research on water quality control with Grass Carp in 2014.
4. Controlling and structuring KJA (Floating Fish Cage), conducting KJA zoning in 3 districts by arranging the reservoir ecosystem zoning and KJA census.
5. Dissemination programs such as the introduction of biopesticides, bioherbisides, and bioinsecticides for farmland in four areas of Cirata Reservoir Sub-Watershed in 2014.
6. Conducting cleanup and disposal of garbage and weeds in water areas and reservoirs.
7. Conducting weekly monitoring on water conditions in all sub-watershed and Cirata reservoir.

As for Cirata reservoir, PJB has implemented the Cirata Reservoir Management Master Plan. The Master Plan was made to address the issue concerning Cirata reservoir holistically, where the reservoir is part of the Citarum river and serves as a reservoir to supply energy to PLTA Cirata.

PENGELOLAAN LIMBAH PADAT

Selain Perusahaan mengelola limbah cair, Perusahaan juga mengelola limbah padat. Adapun kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mengelola limbah padat yaitu dengan menerapkan program *reduce, reuse, recycle* (3R) sebagai upaya menjaga keberlangsungan pelestarian lingkungan. Adapun program 3R yang diterapkan oleh Perusahaan sebagai berikut: [G4-EN2]

SOLID WASTE MANAGEMENT

In addition to managing liquid waste, the Company also managed solid waste implementing reduce, reuse, recycle (3R) program as an effort to preserve the sustainability of environment. The 3R program adopted by the Company is as follows: [G4-EN2]

Program 3R 3R Program	Tujuan Objective	Mekanisme (Proses dan Waktu Pengolahan Limbah) Mechanism (Process and Time of Waste Treatment)	Dampak dan Manfaat Impacts and Benefits
Pengurangan dan Pemanfaatan sampah organik sampah daun	Pembuatan pupuk kompos menggunakan sampah bekas	Sampah yang dihasilkan diklasifikasikan menjadi dua jenis, diambil sampah organik yaitu sampah daun dan sampah pemotongan rumput.	Mengurangi dan memanfaatkan sampah daun menjadi pupuk kompos.
Reduction and utilization of organic waste (leaf litter)	Composting	Waste is classified into two types, namely organic waste (leaf litter) and grass cutting garbage.	Reducing and utilizing leaf litter into compost.
Pengurangan dan pemanfaatan sampah anorganik plastik bekas	Pembuatan bijih plastik dari sampah plastik intake kanal	Sampah laut intake kanal dikumpulkan lalu dilakukan pemilahan dan pencacahan daur ulang sampah plastik sehingga menjadi bijih plastik.	Mengurangi dan memanfaatkan sampah plastik menjadi bijih plastik.
Reduction and utilization of inorganic waste (used plastics)	Manufacturing plastic ore from canal intake plastic waste	Marine litter from canal intake was collected, sorted and chopped to be recycled into plastic ore.	Reducing and utilizing plastic waste into plastic ore.
Pengurangan dan pemanfaatan sampah anorganik tumpukan besi	Pembuatan barang kreatif melalui besi bekas	Tumpukan besi sisa proyek dikurangi dan dimanfaatkan kembali menjadi bentuk barang yang berbeda, misalnya besi sisa konstruksi digunakan sebagai tempat parkir sepeda, tiang umbul-umbul, tempat peralatan, <i>handrailing</i> pada program konservasi air, dan lain-lain.	Mengurangi dan memanfaatkan sampah besi bekas menjadi barang kreatif.
Reduction and utilization of inorganic waste (iron)	Producing creative goods from scrap metal	Unused iron from projects is reduced and reused to produce different goods, such as bike parking racks, banner poles, equipment racks, handrailing on water conservation program, etc.	Reducing and utilizing scrap metal into creative goods.

PENGURANGAN EMISI

PJB telah melakukan pengukuran secara periodik terhadap emisi udara, *ambient*, dan kebisingan di seluruh unit pembangkitan thermal. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi bagi operasional pembangkit. Dari hasil pengukuran yang dilaksanakan pada tahun 2014, secara keseluruhan indikator-indikator lingkungan masih memenuhi baku mutu yang ditetapkan, yaitu:

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

EMISSION REDUCTION

PJB has conducted periodic measurements on ambient air emissions and noise in all thermal generation units. The measurement results are used to evaluate the power plants' operations. From the measurement results in 2014, the overall environmental indicators still met the established quality standards, namely:

1. Exhaust emissions consisting of SO_x, NO_x, dust and opacity that came from PJB's thermal power plants were still below the threshold.
2. The noise level at all locations was within the noise threshold, while the noise level in the surrounding area of Gas Compressor in Muara Tawar power plant slightly exceeded the quality standard.

EMISI GAS BUANG

Emisi gas buang PLTU/PLTGU Minyak, dan Gas, serta PLTU Batubara masih di bawah ambang batas. Dengan hasil pengukuran maksimal pada parameter SO₂ adalah 263 mg/Nm³ di Unit Pembangkit Paiton, parameter NO_x adalah sebesar 201 mg/Nm³ di Unit Pembangkit Muara Karang, debu tertinggi di Unit Pembangkit Gresik 42,3 mg/Nm³ dan parameter opasitas tertinggi di Unit Pembangkit Paiton 8,3 mg/Nm³. Hal tersebut disebabkan adanya perbedaan penggunaan bahan bakar. Hasil pengukuran emisi gas buang dapat dilihat pada tabel berikut:

Emisi Gas Buang PLTU/PLTGU Minyak, dan Gas

[G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	
			Max	Min	Max	Min	Max	Min
SO ₂	Mg/Nm ³	150	7,94	<0,03	58	40	18	3
NO _x	Mg/Nm ³	400	177	36,9	201	110	192	21
Debu Dust	Mg/Nm ³	30	42,3	<0,18	15,84	10,5	8,84	6,26
Opasitas Opacity	%	20	-	-	5	-	5	-

EXHAUST EMISSIONS

Exhaust emissions of PLTU/PLTGU Oil and Gas, as well as PLTU Batubara (Coal) were still below the threshold. The maximum measurement results on the parameters of SO₂ was 263 mg/Nm³ in Paiton Generating Unit, NO_x was equal to 201 mg/Nm³ in Muara Karang Generating Unit, the highest dust value was in Gresik Generating Unit with 42.3 mg/Nm³ and the highest opacity value was in Paiton Generating Unit with 8.3 mg/Nm³. This was due to differences in the use of fuels. The exhaust emission measurement results can be seen in the following table:

Exhaust Emissions of PLTU/PLTGU Oil and Gas

[G4-EN21]

Emisi Gas Buang PLTU Batubara [G4-EN21]

Exhaust Emissions of PLTU coal [G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Paiton Paiton Generating Unit	
			Max	Min
SO ₂	Mg/Nm ³	750	263	230
NO _x	Mg/Nm ³	825	98,8	13,9
Debu Dust	Mg/Nm ³	230	160	86
Opasitas Opacity	%	20	8,3	6,7

KUALITAS UDARA AMBIENT DAN KEBISINGAN

Kualitas Udara *Ambient* dan Kebisingan PLTU/PLTGU Minyak, Gas, dan Batubara masih dibawah ambang batas. Hasil pengukuran kualitas udara ambient dan kebisingan dapat dilihat pada tabel berikut:

Kualitas Udara Ambient dan Kebisingan [G4-EN21]

AMBIENT AIR QUALITY AND NOISE

Ambient Air Quality and Noise of PLTU/PLTGU Oil, Gas, and Coal were still below the threshold. Measurement results of ambient air quality and noise can be seen in the following table:

Ambient Air Quality and Noise [G4-EN21]

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality Standard	Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit		Unit Pembangkit Paiton Paiton Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generating Unit		Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	
			Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min
SO ₂	ug/Nm ³	365	4,4	<0,4	9,6	<0,4	28,32	32,6	33,82	29,77
NO _x	ug/Nm ³	150	41,4	21,8	54,1	15,6	17,4	13,19	23,96	14,06
Debu Dust	ug/Nm ³	230	0,22	0,06	0,47	0,06	116,69	163,07	193,55	101,46
Opasitas Opacity	dBA	55-85	57,1	47,6	65,4	19,5	71,2	58,9	72,8	51,5

PENGURANGAN GAS RUMAH KACA (GRK)

PJB menyadari bahwa dalam menjalankan aktivitas bisnis Perusahaan yang menggunakan energi akan menimbulkan dampak bagi lingkungan seperti emisi gas rumah kaca (CO₂) dan zat pengikis ozon (CFC, HCFC). Emisi gas rumah kaca bersumber dari penggunaan energi listrik gedung perkantoran dan fasilitas lain serta pembakaran BBM untuk aktivitas transportasi pegawai. Sedangkan zat pengikis lapisan ozon berasal dari pemakaian pendingin ruangan (AC) yang dipasang pada gedung perkantoran dan fasilitas lainnya. Oleh karena itu, pada periode pelaporan, Perusahaan melakukan beberapa upaya untuk mengurangi dampak lingkungan yang berasal dari emisi gas rumah kaca dan zat perusak lapisan ozon, diantaranya: [G4-EN19]

GREENHOUSE GAS (GHG) REDUCTION

PJB is aware that its business activities will cause environmental impacts such as greenhouse gas emissions (CO₂) and ozone depleting substances (CFCs, HCFCs). Greenhouse gas emissions come from electricity used for office buildings and other facilities as well as fuel combustion for transportation activities of employees. Whereas ozone depleting substances derived from the use of air conditioners (AC) which are installed on office buildings and other facilities. Therefore, in 2014, the Company made several efforts to reduce the environmental impact which came from emissions of greenhouse gases and ozone depleting substances, such as: [G4-EN19]

Unit Unit	Program	Program	Pengurangan Emisi GRK (ton CO ₂) Emissions Reduction GRK (ton Co2)
Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit	- Gasifikasi - Pembatasan kendaraan bermotor - Penggunaan sepeda untuk <i>patrol check</i> - Penggunaan <i>solar cell</i> di gedung <i>knowledge center</i> - Pemanfaatan sampah organik	- Gasification - Restrictions on motor vehicles - Use of bicycles for patrol check - Use of solar cell in knowledge center building - Utilization of organic waste	777888 gr 675250 gr 0,23478 ton/hari 123,9 ton
Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	- Pembatasan kendaraan bermotor - Penambahan <i>converter kit</i> BBG pada mobil dinas dan pembuatan SPBG - Penggantian <i>refrigerant</i> AC dari <i>chlorofluorocarbon</i> menjadi <i>musicool-22</i> - Penggantian sistem pemadam CO₂ ke <i>water mist</i> - Penggantian lampu TL ke LED - Pemanfaatan <i>solar cell</i> pada lampu jalan - Pemeliharaan <i>cell chlorin plant</i> - Penggantian <i>exit signs</i> - Program pemanfaatan <i>Sample Table Water</i> - Penyederhanaan proses regenerasi WTP - Pemeliharaan preventif <i>sector valve</i> - Optimalisasi gasifikasi	Restrictions on motor vehicles Addition of CNG converter kit on official cars and SPBG construction Replacement of air conditioning refrigerant from chlorofluorocarbon to Musicool-22 Replacement of CO ₂ extinguishing systems to water mist Replacement of TL to LED lights Utilization of solar cell on street lights Maintenance of cell chlorine plant Replacement of exit signs Sample Table Water utilization program Simplification of WTP regeneration process Preventive maintenance of valve sector Gasification optimization	41,01 337,1 159,04 12,50 88,16 5,10 29,44 14,91 4,96 0,11 20,4 380232,50
Unit Pembangkit Paiton Paiton Generating Unit	- Penggantian motor operasional dengan sepeda - Penghijauan - Jemputan pegawai - Pengaturan pola operasi sistem pendingin ruangan - Penggantian lampu TL ke lampu LED - Rehabilitasi turbin - Redesain & fabrikasi <i>High Pressure Heater</i> - Pemasangan <i>dynamic classifier mill</i>	Replacement of operational motorcycle to bike Greening Employee Shuttles Setting the operation pattern of air conditioning systems Replacement of TL to LED lights Rehabilitation of turbines High Pressure Heater redesign & fabrication Installation of dynamic classifier mill	0,0007 13007,4603 0,014 54938 223759,6 956920,2 1090337,52 19,369

PENGHEMATAN DAN EFISIENSI PENGGUNAAN AIR

Air merupakan kebutuhan yang amat penting untuk mendukung kegiatan operasional Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan senantiasa berusaha melakukan pengelolaan air melalui penerapan sistem prosedur dan teknologi yang andal agar tetap terjaga kualitas sumber air dan ketersediaannya demi generasi saat ini dan yang akan datang. Adapun manfaat dan sumber air yang digunakan Perusahaan dijelaskan sebagai berikut:

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

2. 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 sudah turun.

3. 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.

4. 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.

5. Sebagai *hydran* pada sistem pemadam kebakaran.

Air yang berasal dari air kolam, air sungai, atau air sumur.

WATER USE SAVING AND EFFICIENCY

Water is a very important requirement to support the Company's operational activities. Therefore, the Company constantly perform water management through the application of procedures and reliable technology in order to maintain the quality and availability of water resources for the sake of the present and future generations. The benefits and sources of water used by the Company are described as follows:

1. As raw material to produce steam for turbines in PLTU and PLTGU.

The water used came from sea water or pool water of which minerals had been eliminated (desalination and demineralization). The process of steam production was using a closed-loop system so that no water was discharged. The water that had been converted into steam and used to drive turbines, was cooled back into the water, and then reused to produce steam.

2. As a steam cooling medium in the operational cycles of PLTU and PLTGU.

Water from sea was pumped into generating plant. After passing through a heat exchange process, the water was returned to the sea. To reduce the impact of rising temperatures, the water was flowed through long open canals so when the water went back to the sea, its temperature had declined.

3. As a cooling medium for power generation equipments.

The water was also demineralised and flowed in close-loop system so that no water was discharged. The water that has been used to cool equipments, after passing through a cooling process, was reused as a cooling medium.

4. As a media to drive PLTA turbines.

Water from the river is collected in a dam. After being used to drive turbines, the water was flowed back into the river.

5. As hydrants in fire extinguisher system.

The water derived from pool, river, or well.

6. Untuk kegiatan domestik pada kantor-kantor pendukung operasional.

Air berasal dari sumber air PDAM dan air sumur.

Dalam rangka penghematan dan efisiensi penggunaan air, Perusahaan menyelenggarakan program gasifikasi di beberapa unit pembangkitan PJB. Program ini mempunyai andil yang besar dalam penghematan air terutama pemakaian *Make Up Water*, karena ketika pembangkit menggunakan bahan bakar gas, terdapat beberapa peralatan yang menggunakan media pemanas berupa *steam* menjadi tidak digunakan. Sebagai contoh adalah untuk pembangkit di Unit Pembangkit Gresik, apabila pembangkit beroperasi penuh dengan bahan bakar gas dalam 1 bulan dapat mengurangi penggunaan air sebesar 29.093,91 ton/bulan.

Selain itu, sebagai upaya penghematan dan efisiensi penggunaan air, Perusahaan juga melakukan berbagai program konservasi air melalui upaya *reduce, reuse, recycle* dan *redesign* di beberapa Unit Pembangkit Perusahaan, diantaranya Unit Pembangkit Gresik dan Unit Pembangkit MTW. Program konservasi air yang telah dijalankan adalah pemanfaatan limbah air wudhu dan air *drainase* untuk penyiraman tanaman, pemanfaatan air limbah *sample table* untuk *raw water*, pemanfaatan air limbah *continuous blow down* untuk *raw water*, *redesign line* sirkulasi pompa pemadam kebakaran untuk *reuse* air yang digunakan saat pengujian pompa, optimasi proses regenerasi pada *water treatment plant* (WTP), penggantian sistem perapat pada *Closed Cooling Water Pump*, normalisasi *condensate polishing plant* (CPP), dan penggantian *drain valve*. Pada tahun 2014, program konservasi air yang telah dijalankan Perusahaan mampu meningkatkan efisiensi penggunaan air, salah satunya yang tertinggi mencapai 74,12 m³/GWH di Unit Pembangkit Paiton. Adapun hasil pengukuran air yang dapat didaur ulang dan dapat digunakan kembali dapat dilihat pada tabel berikut:

6. For domestic activities in operational supporting offices.

The water came from local water company and well.

Concerning water use saving and efficiency, the Company held gasification program in several PJB's generation units. The program had greatly contributed to water saving, especially the use of *Make Up Water*, because when power plants used natural gas, there were some steam-based heating devices that were not used. For example, in Gresik Generating Unit, when the power plants were fully operational with fuel gas in one month, they could reduce the use of water by 29093.91 tons/ month.

In addition, the Company also conducted various water conservation programs through reduce, reuse, recycle and redesign in its Generating Units, including Gresik Generating Unit and MTW Generating Unit. The water conservation programs that had been implemented included the use of waste water from ablution and drainage for watering plants, utilization of waste water from sample table and continuous blow down for raw water, redesigning line of fire pump circulation to reuse the water when testing the pump, optimization of water treatment plant (WTP) regeneration process, replacement of sealing system in the Closed Cooling Water Pump, normalization of condensate polishing plant (CPP), and drain valve replacements. In 2014, the company's water conservation program successfully improved the water use efficiency up to 74.12 m³/GWH in Paiton Generating Unit. The measurement results of recycled and reusable water can be seen in the following table:

Air yang Didaur Ulang dan Digunakan Kembali
[G4-EN10]

Recycled and Reusable Water [G4-EN10]

Lokasi Location	Volume Air Terpakai (m ³) Volume of Used Water (m ³)	Volume Air Daur Ulang (m ³) Volume of Recycled Water (m ³)	Persentase Percentage
Unit Pembangkit Gresik Masjid At Taqwa Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit At-Taqwa Mosque of Gresik Generating Unit	2073,6	1866,24	90%
Unit Pembangkit MTW (<i>sample point, Continuous Blow Down, resirkulasi fire hydrant, fast rinse WTP, drainase</i>) MTW Generating Unit (<i>sample point, Continuous Blow Down, fire hydrant recirculation, WTP fast rinse, drainase</i>)	77.650	25.327	32,62%

PERLINDUNGAN KEANEKARAGAMAN HAYATI

Untuk mendukung terwujudnya *Green & Clean Power Plant*, PJB senantiasa berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup di sekitar wilayah operasional Perusahaan. Komitmen tersebut diimplementasikan melalui perlindungan keanekaragaman hayati, diantaranya program konservasi mangrove serta program rehabilitasi hutan dan lahan. Selanjutnya, program rehabilitasi hutan dan lahan dilaksanakan melalui penanaman bambu jenis petung yang bertujuan untuk pemanfaatan lahan kritis. [G4-EN12, G4-EN13]

BIODIVERSITY CONSERVATION

To support the realization of *Green & Clean Power Plant*, PJB is consistently committed to preserving the environment around the Company's operational areas. This commitment is implemented through biodiversity conservation, such as mangrove conservation program as well as forest and land rehabilitation programs by planting petung bamboo to utilize degraded lands. [G4-EN12, G4-EN13]

PROGRAM KONSERVASI MANGROVE

Program konservasi mangrove dilaksanakan melalui penanaman mangrove yang bertujuan untuk menghijaukan lingkungan dipesisir wilayah penanaman perbaikan ekosistem flora dan faunanya.

MANGROVE CONSERVATION PROGRAM

Mangrove conservation program is implemented through mangrove planting aiming at reforesting the environment in coastal areas as well as improving flora and fauna ecosystems.



Penanaman Mangrove di Pesisir Jakarta
Mangrove Planting in Jakarta Coastal Area

Pencemaran lingkungan sekitar pesisir Muara Angke, Pluit, Jakarta Utara menyebabkan berkurangnya flora dan fauna, serta menimbulkan potensi bahaya bagi masyarakat, seperti potensi abrasi air laut dan banjir. Untuk itu, PJB berinisiatif untuk menghijaukan lingkungan pesisir Muara Angke dengan mengadakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* penanaman pohon mangrove.

Dalam program ini, Perusahaan merangkul KOMMA (Komunitas Mangrove Muara Angke) yang merupakan komunitas bentukan warga Muara Angke yang bercita-cita ingin menghijaukan kembali kawasan tempat tinggal mereka seperti dulu kala. Program yang sudah dilaksanakan itu berhasil menanam sebanyak 2.000 bibit pohon Mangrove di Kawasan Penghijauan Ecomarine pada tanggal 6 September 2014. Pengembangan yang dilakukan terhadap program ini adalah dengan memanfaatkan buah pidada. Buah pidada merupakan salah satu hasil dari hutan mangrove yang dapat dimanfaatkan untuk membuat makanan dan minuman segar. Saat ini telah dikembangkan produksi rumahan yang menghasilkan dodol, sirup, selai, dan minuman sari buah pidada. Selain itu, buah pidada juga mulai dimanfaatkan untuk pembuatan sabun mandi.

Pollution around the coastal areas of Muara Angke, Pluit and North Jakarta causes a reduction in flora and fauna, as well as poses potential danger to community such as sea water abrasion and flood. Therefore, PJB took initiatives to reforest Muara Angke coastal area by organizing a *Corporate Social Responsibility (CSR)* in the form of mangrove tree planting.

In this program, the Company collaborated with Komma (Muara Angke Mangrove Community), a community established by Muara Angke residents aiming at reforesting their areas. Through this program, 2,000 Mangrove tree seedlings have been planted in Ecomarine Reforestation Area on September 6, 2014. The program is then developed by processing *Sonneratia* fruits, also known as mangrove apples, into food and refreshments such as dodol, syrup, jam, and fruit drinks by home industry. In addition, *Sonneratia* fruits can also be processed into soap.

PROGRAM TRANSPLANTASI KARANG DI PERAIRAN UP PAITON

CORAL TRANSPLANTATION PROGRAM IN PAITON GU ACUATIC AREA



Sebagai salah satu bentuk nyata kepedulian terhadap kelestarian ekosistem laut dan terumbu karang, UP Paiton berinisiatif untuk mengadakan suatu program rehabilitasi terumbu karang dalam Program Translantasi Karang di Perairan Paiton. Kegiatan transplantasi karang tersebut dilaksanakan pada tanggal 20 November 2013, bertempat di perairan sekitar PLTU Paiton. Tujuan dari program ini adalah untuk merehabilitasi terumbu karang rusak, meningkatkan fungsi ekologi terumbu karang, dan menyediakan habitat bagi biota-biota laut yang berasosiasi dengan terumbu karang di perairan sekitar UP Paiton. Karang yang ditransplantasikan diprioritaskan pada jenis karang yang mempunyai laju pertumbuhan yang relatif cepat dan kelangsungan hidup yang tinggi serta secara teknis mudah ditransplantasikan.

Salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan setelah transplantasi adalah kegiatan pemantauan dan perawatan. Kegiatan perawatan karang hasil tranplantasi antara lain pembersihan dari sedimen yang telah mengendap dan algae yang menempel pada media, menata tegakan agar tidak terlepas dari kedudukannya, penyulaman fragmen karang yang telah mati atau hilang, serta pengukuran laju pertumbuhan karang dan penghitungan *survival rate* karang transplantasi. Data dari pengukuran ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi program transplantasi yang telah dilaksanakan.

As one form of real concern for the preservation of marine ecosystems and coral reefs, Paiton GU took initiative to establish a rehabilitation program for coral reef the Coral Transplantation Program in Paiton Aquatic Area. The coral transplantation activity was carried out on November 20, 2013, taking place in an aquatic area around Paiton. The objective of this program is to restore coral reefs, improve their ecological functions, and provide habitat to marine biota associated with coral reefs in the aquatic area around Paiton GU. This trasplantation program prioritized on the types of coral reef which have a relatively rapid growth and high survival rates and are technically easy transplanted.

The activities that must be carried out after the transplantation are monitoring and maintenance. The maintenance of transplanted corals, among others, was carried out by cleaning the media from sediment and algae, arranging stands to ensure their firm position, replanting dead or missing coral fragments, as well as measuring the corals' growth rate and the transplanted corals' survival rate. The data from this measurement can be used as a reference in evaluating the transplantation program that has been implemented

PROGRAM REHABILITASI HUTAN DAN LAHAN

FOREST AND LAND REHABILITATION PROGRAM



Budidaya Bambu Petung Petung Bamboo Cultivation

PJB dan Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan tergerak untuk memanfaatkan lahan kritis dengan melakukan kegiatan Pengembangan Komoditas Bambu di Gresik. Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk pelaksanaan program rehabilitasi hutan dan lahan. Penanaman bambu jenis petung dilakukan di lahan pinggir jalan raya sepanjang ± 7 KM dan lahan-lahan kritis di desa-desa yang ada di wilayah Kecamatan Dukun. Kegiatan ini diawali dengan adanya sosialisasi yang bertujuan untuk memperkenalkan program rehabilitasi hutan dan lahan. Selanjutnya, monitoring dan perawatan bambu jenis petung maksimal 1 tahun. Nantinya, bambu tersebut bisa dimanfaatkan sebagai bahan bangunan terutama untuk bahan penyangga atap rumah seperti reng dan usuk. Selain itu, pemanfaatan bamboo bisa dijadikan bahan makanan.

PJB and Gresik Regency Government through the Department of Agriculture, Plantation and Forestry are motivated to utilize degraded lands with Bamboo Commodity Development activity in Gresik, East Java, Indonesia. This activity is a part of forest and land rehabilitation program. Petung bamboo was planted on roadside areas as far as ± 7 KM and on degraded lands in villages of Dukun District. This activity began with a socialization aiming at introducing the program, followed by petung bamboo monitoring and treatment for one year. Later, the bamboo can be used as building materials, especially for roof buffer materials such as battens and rafters. In addition, the bamboo can also be used as food ingredients.

PROGRAM PENANAMAN POHON

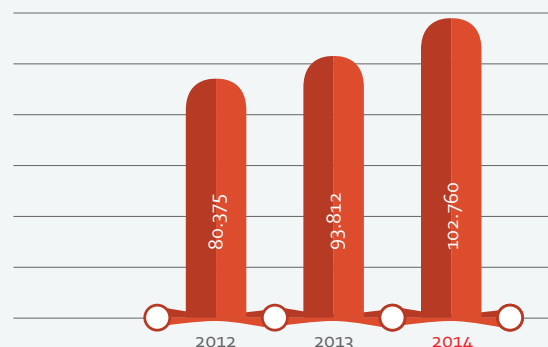
PJB juga senantiasa melakukan program konservasi lingkungan melalui program penanaman pohon di sekitar wilayah operasional Perusahaan. Program ini bertujuan untuk menyerap karbondioksida (CO_2) yang termasuk emisi gas rumah kaca yang dihasilkan dari proses produksi Perusahaan. Dari tahun ke tahun, jumlah pohon yang ditanam mengalami peningkatan. Hal tersebut merupakan salah satu bukti bentuk komitmen Perusahaan dalam upaya melestarikan lingkungan hidup sekaligus untuk mewujudkan *Green & Clean Power Plant*. Pada tahun 2014, jumlah pohon yang ditanam sebanyak 102.761 batang pohon, meningkat sebesar 9,54% dari tahun 2013.

[G4-EN19]

TREE PLANTING PROGRAM

PJB also consistently carries out environmental conservation through tree planting program around the Company's operational areas. The program aims at absorbing carbon dioxide (CO_2) contained in greenhouse gas emissions resulting from the Company's production process. The number of planted trees is increasing from year to year, demonstrating the Company's commitment in preserving the environment as well as realizing the Green & Clean Power Plant. In 2014, the total number of trees planted was 102,761 trees or increasing by 9.54% from the number in 2013. [G4-EN19]

**Jumlah Penanaman Pohon PJB
dari tahun 2012-2014**
Number of Trees Planted by PJB
in 2012 – 2014





10

MEMBANGUN TATA KELOLA BERKELANJUTAN BUILDING SUSTAINABLE GOVERNANCE

PJB mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan sebagai landasan untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal menuju *Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development*

PJB implements good and sustainable corporate governance as a foundation to ensure the achievement of optimal performance towards a leading power generation company in Indonesia with world-class standards

PJB memahami bahwa penerapan tata kelola Perusahaan yang baik dan berkelanjutan merupakan faktor strategis dalam membangun kinerja operasional yang optimal untuk menuju *Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development*. Untuk itu, PJB mengimplementasikan tata kelola berkelanjutan sebagai landasan untuk mencapai visi Perusahaan yakni menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia. Penerapan tata kelola ini juga bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dan nilai-nilai profesionalisme dalam membangun hubungan terhadap pemegang saham dan pemangku kepentingan. Terdapat lima prinsip yang menjadi dasar PJB dalam membangun tata kelola berkelanjutan yaitu *Transparency, Accountability, Interdependency, Responsibility, dan Interdependency*. Dalam mendukung penerapan tata kelola berkelanjutan, PJB menggunakan *Management Best Practice* sebagai pedoman dan tata kerja kegiatan operasional. *Management Best Practice* yang digunakan PJB yaitu Manajemen Aset/Tata Kelola Unit, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9001, Manajemen Lingkungan ISO 14001, Manajemen K3 OHSAS 18001, Sistem Informasi Terpadu, *Knowledge Management*, Sistem Manajemen SDM berbasis Kompetensi, Kriteria *Baldrige*, Tata Kerja Organisasi, Pengelolaan *Whistleblowing System* (WBS) dan *House Keeping 5S*.

PJB believes that the implementation of good and sustainable corporate governance is a strategic factor in building a sustainable operating performance. Therefore, PJB implements sustainable governance as the foundation to achieve the Company's vision of becoming a leading power generation company in Indonesia with world-class standards. The implementation of governance also aims to increase confidence and values of professionalism in building relationships with shareholders and stakeholders. There are five principles upheld by PJB in developing sustainable governance, namely Transparency, Accountability, Responsibility, Interdependency and Fairness. To support the implementation of sustainable governance, PJB uses Management Best Practices as guidance and work procedures for operational activities. The Management Best Practices used by PJB are Asset Management/ Unit Governance, Risk Management, ISO 9001 Quality Management, ISO 14001 Environmental Management, OHSAS 18001 OHS Management, Integrated Information System, Knowledge Management, competency-based HR Management System, Baldrige Criteria, Organizational Work Procedures, Whistleblowing System (WBS) Management and 5S House Keeping.

ROAD MAP TATA KELOLA BERKELANJUTAN

Dalam membangun tata kelola Perusahaan yang baik dan berkelanjutan, PJB merancang *grand strategy* dan *milestone* implementasi tata kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance* atau GCG) dalam bentuk Road Map PJB 2005-2020 [G4-42]. *Road Map* terbagi atas tiga periode pelaksanaan yaitu 2005-2010, 2010-2015, dan 2015-2020. Berikut *Road Map* Pengembangan dan Implementasi GCG PJB dari tahun 2005 hingga 2020:

Roadmap Pengembangan dan implementasi GCG PJB dari tahun 2005 hingga 2020

ROAD MAP FOR SUSTAINABLE GOVERNANCE

In building good and sustainable corporate governance, PJB prepared a grand strategy and milestone for good corporate governance (GCG) implementation in the form of the PJB 2005-2020 Road Map [G4-42]. It is divided into three implementation periods, which are 2005-2010, 2010-2015 and 2015-2020. Here is the Road Map of PJB GCG Development and Implementation from 2005 to 2020:

Road Map of PJB GCG Development and Implementation 2005 - 2020

	2005-2010	2010-2015	2015-2020
Visi GCG PJB Vision of PJB GCG	Penyempurnaan semua peraturan Perusahaan dengan memasukkan prinsip-prinsip good governance. Completion of all company regulations by incorporating the principles of good governance.	Membentuk manajemen internal kontrol yang lebih baik terutama dalam menangani risiko bisnis yang efektif melalui manajemen risiko yang tepat. Establishing a better internal control management, especially in dealing with business risk effectively through proper risk management.	Kinerja Perusahaan yang semakin membaik dan mencapai posisi sebagai perusahaan yang beretika dan bertanggung-jawab. The company's performance is getting better and achieving the position of an ethical and responsible company.
Implementasi Implementation	- Menjalankan penilaian GCG untuk mendapatkan status implementasi GCG Conducting GCG assessment to obtain the status of GCG implementation - Merumuskan dan menetapkan GCG manual: Formulating and establishing GCG manual: - Pedoman GCG GCG Guidelines - Board Manual Board Manual - Kelengkapan Komite-komite pembantu Dewan Komisaris Completeness of the BOC Supporting Committees - Code of Conducts Code of Conduct - GCG assessment GCG Assessment - Sosialisasi dan memulai implementasi GCG. Socializing and starting the implementation of GCG.	- Sosialisasi GCG yang Intensif dan juga penilaian yang berkala Intensive GCG Socialization and periodic assessment - Aplikasi prinsip-prinsip GCG ke dalam proses bisnis SOP Application of GCG principles into business processes SOP - Membentuk kerangka sistem internal control yang terintegrasi dan program manajemen risiko Establishing a framework of integrated internal control systems and risk management program - Membentuk program etika dan kepatuhan Establishing ethics and compliance program	- Membangun budaya perusahaan berdasarkan <i>Code of Conducts</i> sebagai bagian dari kehidupan perusahaan sehari-hari. Building a corporate culture based on Code of Conduct as part of the company's day-to-day life. - Menjalankan Strategi bisnis yang terintegrasi dengan tanggung jawab sosial Perusahaan Executing business strategies that are integrated with corporate social responsibility - Mengimplementasi "Sistem Operasi Perusahaan Hijau" Implementing "Green Company Operating System" - Menyesuaikan semua sistem dan prosedur. Making adjustments to all systems and procedures.

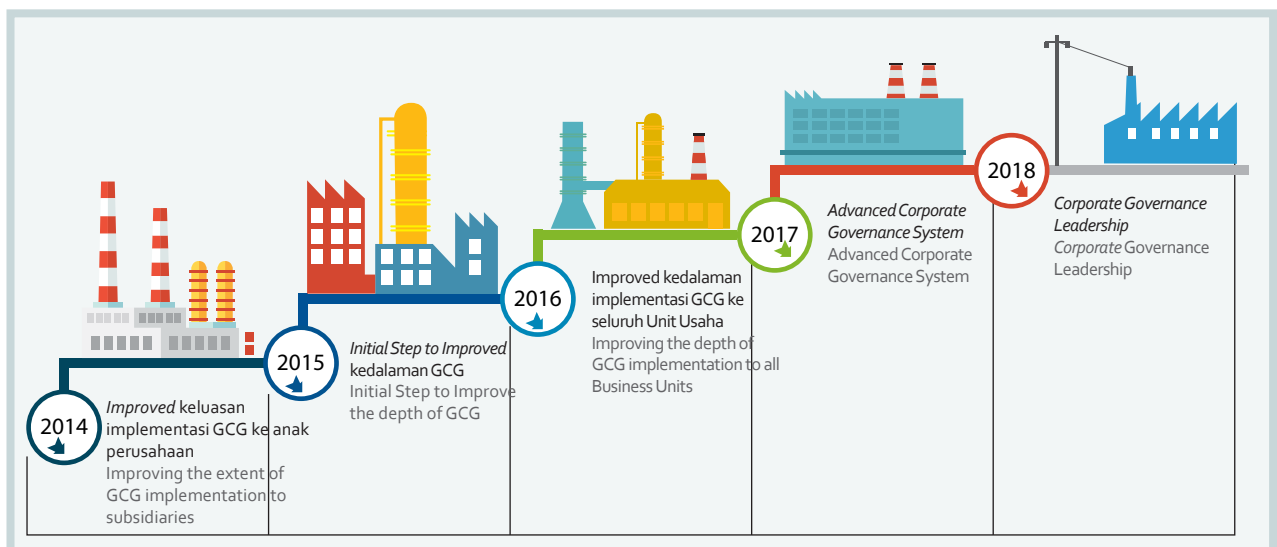
	2005-2010	2010-2015	2015-2020
Sasaran & Indikator Targets & Indicators	1. Organ perseroan (RUPS, Komisaris, dan Direksi) dan perangkat <i>governance</i> di perseroan (Komite-komite, Komisaris Independen, dan Sekretaris Perusahaan) berfungsi secara efektif The company organs (GMS, BOC and BOD) and the governance officials in the company (Committees, Independent Commissioner, and Corporate Secretary) function effectively 2. Semua manual GCG telah selesai All GCG manual has been completed 3. Meningkatkan kesadaran dari GCG Raising GCG awareness 4. Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap hukum yang berlaku Increasing the level of compliance with applicable laws 5. Terbentuknya mekanisme pengendalian internal. Establishment of internal control mechanisms.	1. Semua SOPs adalah berdasarkan risiko dan prinsip-prinsip yang berdasarkan GCG All SOPs are based on risk and GCG principles 2. Operasi bisnis dikendalikan secara efektif Business operations are effectively managed 3. Budaya risiko mulai ditimbulkan. Risk culture is arising.	1. Dikenal sebagai perusahaan yang beretika Known as an ethical company 2. Kontribusi yang nyata dan dapat diukur pada kesejahteraan Masyarakat Lokal dan Negara Real and measurable contributions to the welfare of Local Communities and the Country 3. Kepedulian terhadap lingkungan yang meningkat Increased concern for the environment

Untuk mendorong terciptanya pencapaian misi dan sasaran strategis Perusahaan serta peningkatan kinerja yang berkelanjutan, PJB melaksanakan inisiatif sebagai berikut:

1. Melakukan *review* dan *assessment Key Performance Indicator/Kontrak Manajemen* secara periodik untuk memperbaiki kinerja Perusahaan secara berkelanjutan
2. Menyempurnakan prosedur proses bisnis yang terintegrasi dalam PJB IMS (*Integrated Manajemen System*)
3. Mengimplementasikan 12 sistem manajemen *best practices* yang terdiri dari Manajemen Aset, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9001, Manajemen Lingkungan 14001, Manajemen K3 OHSAS 18001, GCG, Sistem Informasi Terpadu, *Knowledge Management*,

To encourage the achievement of the Company's missions and strategic goals as well as sustainable performance improvement, PJB implements the following initiatives:

1. Conducting periodic reviews and assessments of Key Performance Indicator/Management Contract to effectively improve the Company's performance
2. Improving the integrated business process procedures in PJB IMS (Integrated Management System)
3. Implementing 12 best practices management system consisting of Asset Management, Risk Management, ISO 9001 Quality Management, ISO 14001 Environmental Management, OHSAS 18001 OHS Management, GCG, Integrated Information System, Knowledge



Sistem Manajemen SDM berbasis kompetensi, Kriteria *Baldrige*, PAS 55 dan *House Keeping* 5S

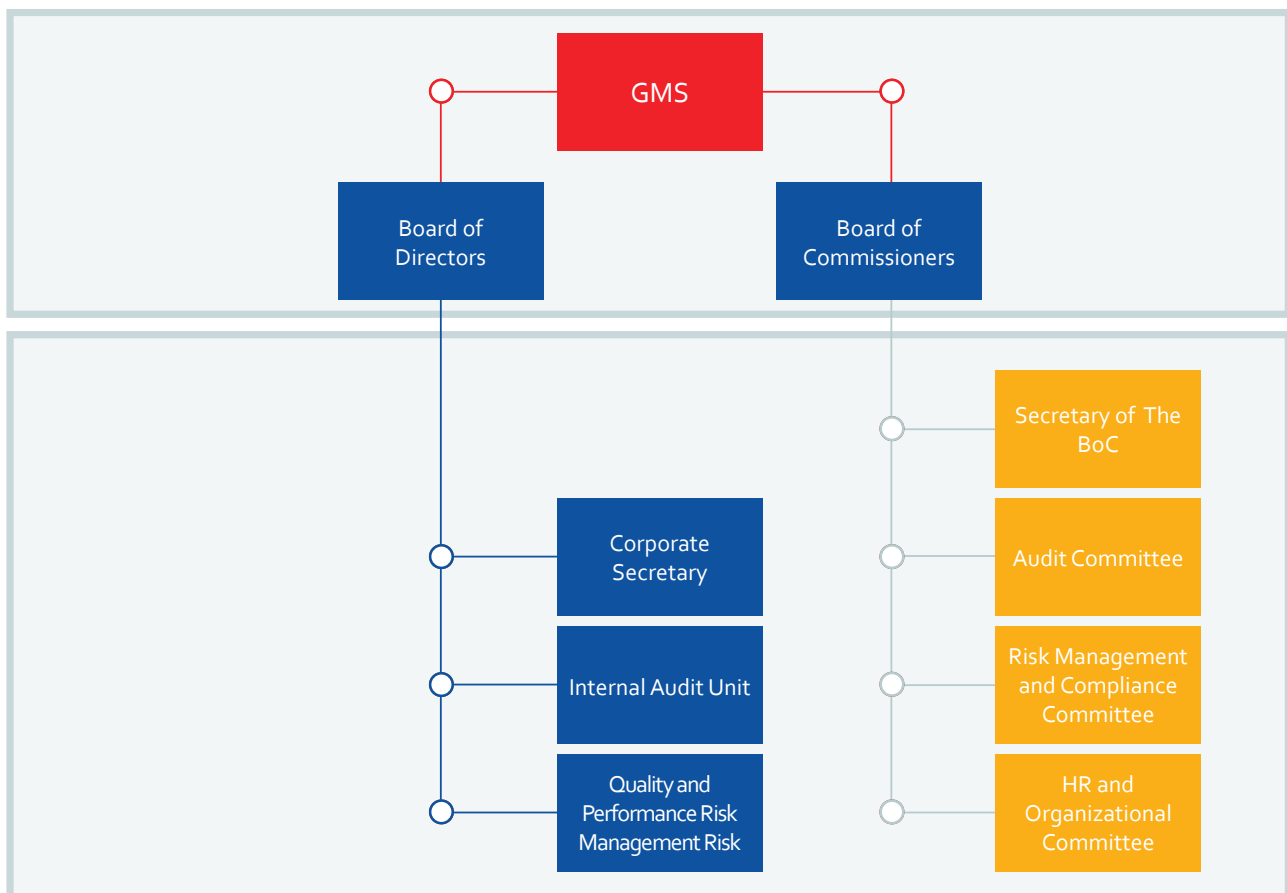
4. Melakukan restrukturisasi organisasi yang sejalan dengan kebutuhan bisnis
5. Menciptakan PJB Akademi sebagai sistem pembelajaran karyawan dan pekan inovasi tahunan
6. Menetapkan *assessment* kriteria kinerja ekselen *Baldrige* secara periodik
7. Menerapkan Audit Berbasis Risiko secara konsisten dan berkesinambungan.
8. *Quality Assurance* terhadap fungsi Satuan Pengawasan Internal (SPI) oleh pihak independen
9. Menyempurnakan materi Laporan Tahunan secara berkelanjutan sesuai dengan kriteria *Annual Report Award* (ARA)
10. Implementasi ICoFR di seluruh unit untuk segmen Biaya Operasi, Perbendaharaan, dan Pelaporan Keuangan
11. Pengendalian kas terpusat melalui implementasi Bank Imprest di seluruh unit pada 1 rekening bank.

Selaras dengan Rencana Jangka Panjang PJB sampai dengan tahun 2018, roadmap implementasi GCG PJB tahun 2014 – 2018 dapat digambarkan sebagai berikut :

Management, competency-based Human Resource Management System, Baldrige Criteria, PAS 55 and 5S House Keeping

4. Restructuring the organization to meet the business needs
5. Establishing a PJB Academy as a means of learning for employee and annual innovation week
6. Periodically determining the Baldrige assessment criteria for performance excellence
7. Applying Risk-Based Audit consistently and continuously.
8. Quality Assurance to the function of the Internal Audit Unit (IAU) by an independent party
9. Continuously improving the material of Annual Report in accordance with the Annual Report Award (ARA) criteria
10. Implementation of ICoFR at all units for Operating Costs, Treasury, and Financial Reporting segments
11. Centralized cash control through the implementation of the Bank's Imprest at all units to 1 bank account.

Consistent with the PJB's Long-Term Plan by 2018, the PJB's GCG implementation roadmap in 2014 - 2018 can be described as follows:



STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN

Struktur tata kelola PJB mengacu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas yang terdiri dari Organ Perusahaan dan Organ Pendukung. Organ Perusahaan meliputi Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi. Organ Pendukung Perusahaan terdiri dari Komite Audit, Komite Manajemen Risiko & Kepatuhan, Komite Nominasi & Remunerasi, Komite Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Sekretaris Perusahaan, Satuan Pengawasan Internal dan Satuan Manajemen Risiko. Struktur tata kelola PJB pada tahun 2014 dapat dilihat pada bagan dibawah ini. [G4-34]

CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE

PJB's governance structure refers to Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Company which consists of the Company Organs and Supporting Organs. The Company Organs include a General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners and Board of Directors. The Company Supporting Organs include the Audit Committee, Risk Management & Compliance Committee, Nomination & Remuneration Committee, Human Resources and Organizational Committee, Corporate Secretary, Internal Audit and Risk Management Unit. PJB's governance structure in 2014 can be seen in the chart below. [G4-34]



Struktur Tata Kelola PJB Tahun 2014

Dewan Komisaris dan Direksi memiliki hubungan *check and balances* dengan prinsip bahwa kedua organ tersebut mempunyai kedudukan yang setara, namun keduanya mempunyai tugas untuk menjaga bisnis yang berkelanjutan.

Setiap tahun seluruh anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi menandatangani Kontrak Manajemen berupa *Key Performance Indicator* (KPI) yang ditetapkan oleh Pemegang Saham. KPI ini merupakan 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]

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organ Perusahaan yang memiliki sejumlah kewenangan yang tidak diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi. RUPS merupakan forum tertinggi bagi para Pemegang saham untuk menggunakan hak dan mengambil keputusan penting yang berkaitan dan didasarkan pada kepentingan usaha Perusahaan. Wewenang dalam RUPS adalah menyetujui atau menolak rencana kerja perusahaan, menetapkan perhitungan alokasi laba perusahaan, mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Dewan Komisaris, mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, mengesahkan perubahan Anggaran Dasar, memberikan persetujuan atas laporan tahunan, dan menunjuk akuntan publik, serta menetapkan jumlah dan jenis kompensasi Dewan Komisaris dan Direksi. Laporan kinerja yang disampaikan oleh Dewan Komisaris dan Direksi pada forum RUPS 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.

PJB's Governance Structure 2014

The Board of Commissioners and the Board of Directors are related in terms of checks and balances where both have equal positions and certain duties to maintain a sustainable business.

Every year, all members of the Board of Commissioners and the Board of Directors sign a Management Contract in the form of Key Performance Indicator (KPI) set by shareholders. This KPI reflects the targets that must be met and becomes an assessment base to measure the success of the Board of Commissioners and the Board of Directors members in carrying out their duties and responsibilities in managing the Company. The Board of Commissioners and the Board of Directors evaluation can be conducted based on the achievement of GCG assessment results, especially in the Board of Commissioners and the Board of Directors aspects. [G4-44]

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS

General Meeting of Shareholders General Meeting of Shareholders (GMS) is an organ of the Company entitled with certain authorities that are not granted to the Board of Commissioners and the Board of Directors. GMS is the highest forum for shareholders to exercise their rights and take important decisions related to and based on the Company's business interests. GMS's authorities include approving or rejecting the corporate work plan, establishing the calculation of the company's profit allocation, appointing and dismissing the Board of Directors and the Board of Commissioners, evaluating the performance of the Board of Commissioners and the Board of Directors, ratifying the amendment to Articles of Association, approving the annual report and appointing public accountants as well as determining the amount and type of compensation for the Board of Commissioners and the Board of Directors. Performance report submitted by the Board of Commissioners and the Board of Directors at the GMS 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, the shareholders deliver their assessment of the submitted report.

DEWAN KOMISARIS

Dewan Komisaris merupakan Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Dalam melaksanakan tugas, Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada RUPS. Pertanggungjawaban Dewan Komisaris kepada RUPS merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Untuk mendukung tugas dan fungsinya, Dewan Komisaris membentuk organ pendukung Komisaris yang terdiri atas Sekertaris Dewan Komisaris, Komisi Audit, Komite Manajemen Risiko dan Kepatuhan, dan Komite SDM dan Organisasi. Penjelasan mengenai tugas organ pendukung Dewan Komisaris dapat dilihat pada Laporan Tahunan PJB 2014.

Komposisi dan Keberagaman Dewan Komisaris [G4-38]

Susunan anggota Dewan komisaris PJB per tanggal 31 Desember 2014 berjumlah 5 (lima) orang, termasuk Komisaris Utama. Gambaran komposisi Dewan Komisaris PJB dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Komposisi Dewan Komisaris PJB Tahun 2014

Nama Name	Jabatan Position	Jenis Kelamin Gender	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment	Representasi Representation	Jabatan Lain Diluar Perusahaan Other Positions outside the Company
Bagiyo Riawan	Komisaris Utama President Commissioner	Laki-Laki Male	Keputusan Pemegang Saham secara sirkuler tanggal 1 Oktober 2010 No.04, diperbaharui dengan keputusan RUPS sirkuler tanggal 21 Juli 2014. Shareholders Circular Resolution No.04 dated October 1, 2010, updated by the GMS circular resolution dated July 21, 2014.	PT PLN (Persero)	Direktur Pengadaan Strategis PT PLN (Persero) Strategic Procurement Director of PT PLN (Persero)
Didin Wahyudin	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	Keputusan Pemegang Saham secara sirkuler tanggal 1 Oktober 2010 No.04, diperbaharui dengan keputusan RUPS sirkuler tanggal 21 Juli 2014. Shareholders Circular Resolution No.04 dated October 1, 2010, updated by the GMS circular resolution dated July 21, 2014.	Independen Independent	-

BOARD OF COMMISSIONERS

The Board of Commissioners is a company's organ that is in charge of conducting general and/or specific supervision in accordance with the Articles of Association and providing advice to the Board of Directors. In carrying out the duties, the Board of Commissioners is responsible to the GMS. The accountability of the Board of Commissioners to the GMS is an accountability manifestation of the company's management supervision in order to implement the corporate governance principles.

To support its duties and functions, the Board of Commissioners established supporting organs comprised of the Secretary of the Board of Commissioners, Audit Committee, Risk Management and Compliance Committee, and the Human Resources and Organizational Committee. The job descriptions of the Board of Commissioners' supporting organs can be seen in the PJB's Annual Report 2014.

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

The composition of PJB's Board of Commissioners by December 31, 2014 is consisted of 5 (five) members, including the President Commissioner. The composition of PJB's Board of Commissioners can be seen in the table below

Composition of PJB's Board of Commissioners in 2014

Nama Name	Jabatan Position	Jenis Kelamin Gender	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment	Representasi Representation	Jabatan Lain Diluar Perusahaan Other Positions outside the Company
Agoes Triboesono	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	Keputusan Pemegang Saham secara sirkuler tanggal 1 Oktober 2010 No.04, diperbaharui dengan keputusan RUPS sirkuler tanggal 21 Juli 2014 Shareholders Circular Resolution No.04 dated October 1, 2010, updated by the GMS circular resolution dated July 21, 2014.	Kementrian Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM)	Direktur Teknik Direktorat Jendral Listrik dan Pemanfaatan Energi (ESDM) Technical Director of the Directorate General of Electricity and Energy Utilization (ESDM)
Rachmat Harijanto	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	Keputusan Pemegang Saham secara sirkuler tanggal 1 Oktober 2010 No.04, diperbaharui dengan keputusan RUPS sirkuler tanggal 21 Juli 2014 Shareholders Circular Resolution No.04 dated October 1, 2010, updated by the GMS circular resolution dated July 21, 2014.	PT PLN (Persero)	-
Boy Wahyu Pamudji	Komisaris Commissioner	Laki-Laki Male	Keputusan Pemegang Saham secara sirkuler tanggal 1 Oktober 2010 No.04, diperbaharui dengan keputusan RUPS sirkuler tanggal 21 Juli 2014 Shareholders Circular Resolution No.04 dated October 1, 2010, updated by the GMS circular resolution dated July 21, 2014.	PT PLN (Persero)	-

Mekanisme Pengangkatan dan Pemberhentian Dewan Komisaris [G4-40]

Pengangkatan dan pemberhentian Dewan Komisaris dilakukan oleh pemegang saham melalui RUPS setelah melalui proses *Fit & Proper Test* dengan mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No PER-03/MBU/2006 juncto No PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan BUMN. Proses ini bertujuan agar Calon Dewan Komisaris yang akan diangkat memiliki integritas, kompetensi, reputasi, keahlian, serta pengalaman yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai Dewan Komisaris.

Calon Anggota Dewan Komisaris PJB wajib memenuhi persyaratan kemampuan dan kepatutan.

Persyaratan kemampuan yang harus dipenuhi meliputi:

1. Memiliki pengetahuan yang memadai dan relevan di bidang usaha perusahaan maupun jabatannya.
2. Memiliki pemahaman mengenai permasalahan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen.

Mechanism of Appointment And Dismissal of the Board of Commissioners [G4-40]

The appointment and dismissal of the Board of Commissioners are conducted by the shareholders through the GMS after performing the *Fit & Proper Test* with reference to the Regulation of the Minister of SOE No. PER-03/MBU/2006 in conjunction with the Regulation No. PER-03/MBU/2012 on Guidelines for the Appointment of the Board of Directors and the Board of Commissioners Members of SOE's Subsidiaries. This process aims to ensure that the appointed BOC candidates have integrity, competence, reputation, expertise, and experience needed to carry out the functions and duties of the Board of Commissioners.

The prospective members of PJB's Board of Commissioners shall meet the fit and proper requirements.

The capability requirements that must be met include:

1. Having adequate and relevant knowledge in the fields of business and office.
2. Having an understanding of corporate management problems related to one of the management functions.

3. Memiliki pengalaman di bidang usaha perusahaan dan/atau bidang lainnya yang relevan dengan jabatannya.

Persyaratan kepatutan Anggota Dewan Komisaris meliputi:

1. Memiliki integritas dan dedikasi.
2. Menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas.
3. Tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan.
4. Tidak pernah dihukum karena tindak pidana kejahatan.
5. Tidak pernah dinyatakan pailit atau dinyatakan bersalah yang mengakibatkan perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dapat dilakukan apabila:

1. Tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Tidak melaksanakan atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau Anggaran Dasar.
3. Terlibat dalam tindakan yang merugikan PJB dan/atau Negara.
4. Dinyatakan bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Mengundurkan diri.

Independensi Dewan Komisaris [G4-39, G4-41]

Sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku, masing-masing organ Perusahaan bersifat independen dan tidak saling mencampuri satu sama lain. Oleh karena itu, Seluruh Dewan Komisaris:

1. Anggota Dewan Komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota Dewan Komisaris lainnya dan/atau dengan Pemegang Saham atau hubungan lainnya dengan PJB yang dapat mempengaruhi kemampuannya bertindak independen.
2. Setiap anggota Dewan Komisaris tidak memiliki hubungan dengan derajat kedua anggota Dewan Komisaris lainnya dan/atau anggota Direksi.
3. Seluruh anggota Dewan Komisaris tidak merangkap jabatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pelaksanaan tata kelola.

3. Having experience in the corporate business sector and/or other sectors relevant to their position.

The propriety requirements of the Board of Commissioners Members include:

1. Having integrity and dedication.
2. Providing sufficient time to carry out the duties.
3. Having no record of violations of laws and regulations.
4. Are never convicted of any crime.
5. Are never declared bankrupt or guilty of causing the company to be declared bankrupt by a court decision which has permanent legal force.

Dismissal of the Board of Commissioners Members can be done if they:

1. Are unable to carry out their duties properly.
2. Do not perform or violate the provisions of the legislation in force or the Articles of Association.
3. Engaging in actions that harm PJB and/or the Country.
4. Are declared guilty by a court decision which has permanent legal force.
5. Resigning.

Independence of the Board of Commissioners [G4-39, G4-41]

In accordance with the Company's applicable provisions, each Company's organ is independent and may not interfere with one another. Therefore:

1. Members of the Board of Commissioners may not have financial, management, share ownership and/or family relationships with members of the Board of Commissioners and/or Shareholders or other relationships with PJB that may affect their ability to act independently.
2. Every member of the Board of Commissioners may not have any relationship to the second degree with the Board of Commissioners and/or the Board of Directors members
3. All members of the Board of Commissioners may not hold positions that are prohibited by the legislation in force concerning the implementation of governance.

Direksi

Direksi merupakan Organ Perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Direksi memiliki tanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan strategi dan kebijakan bisnis, Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP), Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), penanganan risiko usaha sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

Untuk mendukung tugas dan fungsinya, Direksi membentuk organ pendukung Komisaris yang terdiri atas Sekertaris Perusahaan, Satuan Pengawas Internal, dan Satuan Manajemen Risiko Mutu dan Kinerja. Penjelasan mengenai tugas organ pendukung Tugas dan Pendukung dapat dilihat pada Laporan Tahunan PJB 2014.

Komposisi dan Keberagaman Direksi [G4-38]

Komposisi Direksi PJB per tanggal 31 Desember 2014 berjumlah 5 (lima) orang, termasuk Direktur Utama. Gambaran komposisi Direksi PJB dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Komposisi Direksi PJB Tahun 2014

Nama Name	Jabatan Position	Jenis Kelamin Gender	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment	Representasi Representation	Jabatan Lain Diluar Perusahaan Other Positions outside the Company
Amir Rosidin*	Direktur Utama President Director	Laki-laki Male	Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No 1 Tanggal 6 Januari 2014 Shareholders Deed No. 1 dated January 6, 2014	PT PLN (Persero)	-
Yuddy Setyo, W.	Direktur Produksi Director of Production	Laki-laki Male	Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No 1 Tanggal 6 Januari 2014 Shareholders Deed No. 1 dated January 6, 2014	PT PLN (Persero)	Komisaris di PT PJB Services Commissioner of PT PJB Services
Hudiono	Direktur Keuangan Director of Finance	Laki-laki Male	Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No 1 Tanggal 6 Januari 2014 Shareholders Deed No. 1 dated January 6, 2014	PT PLN (Persero)	Komisaris Utama Rekadaya ElektriKA President Commissioner of Rekadaya ElektriKA
Muljo Adji, A.G.**	Direktur Pengembangan dan Niaga/Pelaksana Tugas Director of Development and Commerce/Acting	Laki-laki Male	Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No 1 Tanggal 6 Januari 2014 Shareholders Deed No. 1 dated January 6, 2014	PT PLN (Persero)	Komisaris Di PT Sumber Segara Primadaya (S2P) Commissioner of PT Sumber Segara Primadaya (S2P)
Trilaksito Sunu	Direktur SDM & Administrasi Director of Human Resources & Administration	Laki-laki Male	Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham No 1 Tanggal 6 Januari 2014 Shareholders Deed No. 1 dated January 6, 2014	PT PLN (Persero)	Komisaris Utama PT PJB Services President Commissioner of PT PJB Services

* Menjabat sebagai Direktur Utama sejak 1 Januari 2014 hingga 23 Desember 2014 Served as a Board of Director since January 1, 2014 to December 23, 2014.

** Menjabat sebagai Pelaksana Tugas sejak 23 Desember 2014 hingga 31 Desember 2014 Served as ad interim since 23 December 2014 to 31 December 2014

Board of Directors

The Board of Directors is an organ responsible for the management of the Company in order to gain benefits for the Company, in accordance with the purposes and objectives of the Company and represents the Company both inside and outside of court in accordance with the provisions of the Articles of Association. The Board of Directors has responsibility for preparing and implementing the strategy and business policy, the Company's Long-Term Plan (RJPP), Work Plan and Budget (CBP), the handling of business risks consistent with the Company's vision and missions.

To support its duties and functions, the Board of Directors established supporting organs consisting of the Corporate Secretary, Internal Audit Unit, and Quality and Performance Risk Management Unit. The job descriptions of the Board of Directors' supporting organs can be seen in the PJB's Annual Report 2014.

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

The composition of PJB's Board of Directors by December 31, 2014 is consisted of 5 (five) members, including the President Director. The composition of PJB's Board of Directors can be seen in the table below.

Composition of PJB's Board of Directors in 2014

Mekanisme Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi [G4-40]

Pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi dilakukan melalui RUPS. Pengangkatan Direksi telah melalui proses *Fit & Proper Test* dengan mengacu pada Peraturan Menteri BUMN Peraturan Menteri BUMN No PER-03/MBU/2006 juncto No PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan BUMN. Proses ini bertujuan agar Calon Direksi yang akan diangkat memiliki integritas, kompetensi, reputasi, keahlian, serta pengalaman yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Calon anggota Direksi PJB wajib memenuhi persyaratan kemampuan dan kepatutan sebelum diangkat oleh RUPS dan ditetapkan sebagai Direksi. Adapun persyaratan Kemampuan yang wajib dimiliki calon Direksi meliputi:

1. Memiliki pengetahuan yang memadai dan relevan dengan jabatannya
2. Memiliki pengalaman di bidang usaha perusahaan dan/atau bidang lainnya yang relevan dengan jabatannya.

Adapun Persyaratan Kepatutan yang wajib dimiliki calon Direksi meliputi:

1. Memiliki integritas, dedikasi dan pemahaman manajemen yang memadai
2. Menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas
3. Tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan
4. Tidak pernah dihukum karena tindak pidana kejahatan
5. Tidak pernah dinyatakan pailit atau dinyatakan bersalah yang mengakibatkan perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pemberhentian Anggota Direksi dapat dilakukan apabila:

1. Tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Tidak melaksanakan atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau Anggaran Dasar
3. Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan
4. Dinyatakan bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Mechanism of Appointment and Dismissal of the Board of Directors [G4-40]

The appointment and dismissal of the Board of Directors are conducted through the GMS after passing the *Fit & Proper Test* with reference to the Regulation of the Minister of SOE No. PER-03/MBU/2006 in conjunction with the Regulation No. PER-03/MBU/2012 on Guidelines for the Appointment of the Board of Directors and the Board of Commissioners Members of SOE's Subsidiaries. This process aims at ensuring that the appointed BOD candidates have integrity, competence, reputation, expertise, and experience needed to carry out the functions and duties of the Board of Commissioners.

Prospective members of PJB's Board of Directors shall meet the fit and proper requirements before being appointed as Directors by the GMS. The capability requirements that must be owned by the BOD candidates include:

1. Having adequate knowledge relevant to their position
2. Having experience in the corporate business sector and/or other sectors relevant to their position.

The propriety requirements that must be owned by the Board of Directors candidates include:

1. Having adequate integrity, dedication and management understanding
2. Providing sufficient time to carry out the duties
3. Having no record of violations of laws and regulations
4. Are never convicted of any crime.
5. Are never declared bankrupt or guilty of causing the company to be declared bankrupt by a court decision which has permanent legal force.

Dismissal of the Board of Directors Members can be done if they:

1. Are unable to carry out their duties properly
2. Do not perform or violate the provisions of the legislation in force or the Articles of Association
3. Engaging in actions that harm the Company
4. Are declared guilty by a court decision which has permanent legal force.

Independensi Direksi [G4-39, G4-41]

Sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku, masing-masing organ Perusahaan bersifat independen dan tidak saling mencampuri satu sama lain. Oleh karena itu, Seluruh Direksi:

1. Anggota Dewan Direksi yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota Dewan Direksi lainnya dan/atau dengan Pemegang Saham atau hubungan lainnya dengan PJB yang dapat mempengaruhi kemampuannya bertindak independen.
2. Setiap anggota Direksi dapat bertindak independen dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya baik secara individual maupun kolegal.

Independence of the Board of Directors [G4-39, G4-41]

In accordance with the Company's applicable provisions, each Company's organ is independent and may not interfere with one another. Therefore:

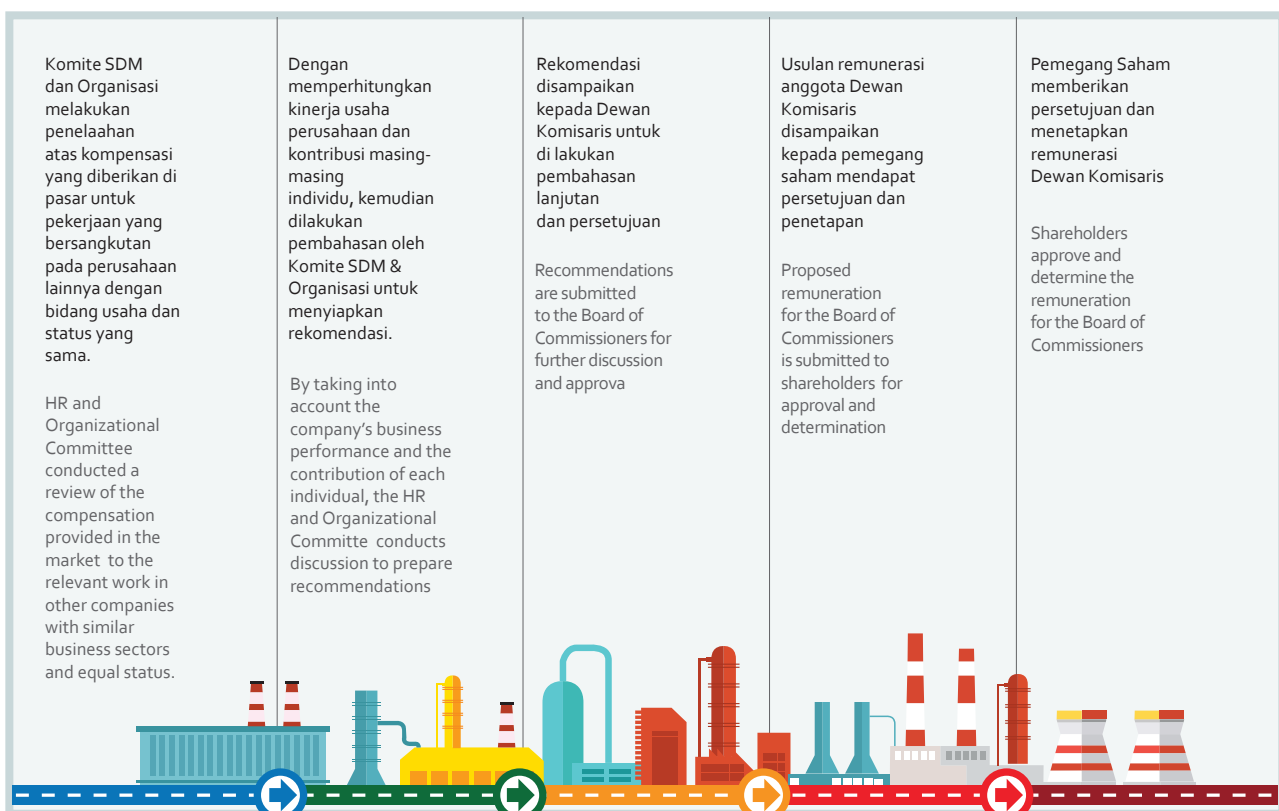
1. Members of the Board of Directors may not have financial, management, share ownership and/or family relationships with members of the Board of Directors and/or Shareholders or other relationships with PJB that may affect their ability to act independently.
2. Every member of the Board of Directors may act independently in carrying out the functions and duties both individually and collegially.

Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi [G4-51, G4-52, G4-53]

Kebijakan pemberian remunerasi kepada Dewan Komisaris dan Direksi mengacu pada keputusan Pemegang saham. Penetapan remunerasi kepada Dewan Komisaris dan Direksi berdasarkan beberapa ketentuan yaitu kewajiban sebagai pengelola *asset* dan *revenue* perusahaan, meningkatnya tuntutan dan tanggung jawab pengelolaan perusahaan, dan meningkatnya kebutuhan *Cost of Living Adjustment* (COLA). Mekanisme dalam pemberian remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut:

Remuneration Policy of the Board of Commissioners and the Board of Directors [G4-51, G4-52, G4-53]

Remuneration policy of the Board of Commissioners and the Board of Directors refers to the resolution of shareholders. The determination of remuneration for the Board of Commissioners and the Board of Directors is based on several conditions, which are fairness as the managers of company's assets and revenues, increased demands and responsibilities of the company management, and the growing need for Cost of Living Adjustment (COLA). The remuneration mechanism for the Board of Commissioners and the Board of Directors is as follows:



Komponen remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris ditetapkan berdasarkan Keputusan Pemegang Saham secara Sirkuler tanggal 23 April 2014. Komponen remunerasi tersebut meliputi gaji, tunjangan tetap terdiri dari tunjangan hari raya dan tunjangan cuti tahunan, rumah jabatan, kendaraan jabatan, asuransi tanggung jawab hukum dan *officer* bagi Direksi, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan keputusan RUPS Sirkuler terkait penetapan Remunerasi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan tahun 2014. Maka ditetapkan struktur remunerasi Dewan Komisaris sebagai berikut:

The components of remuneration for the Board of Directors and the Board of Commissioners are determined under the Shareholders Circular Resolution dated April 23, 2014. They include salaries, fixed allowances consist of religious holiday allowances and annual leave allowances, official residence, official vehicles, Directors and officers liability insurance, as well as social security.

Based on the GMS Circular Resolution concerning the determination of the Remuneration for the Board of Directors and the Board of Commissioners of the Company in 2014, the remuneration structure for the Board of Commissioners is as follows:

Gaji/Honorarium Salaries/Honorarium	Tunjangan/Fasilitas Allowances/Facilities
1. Gaji Direktur Utama ditetapkan sebesar Rp90.000.000,- (sembilan puluh juta rupiah) The salary for President Director is set at Rp 90,000,000, - (ninety million rupiah) 2. Gaji anggota Direksi (selain Direktur Utama) dan Honorarium Anggota Dewan Komisaris Perusahaan ditetapkan sebagai berikut: The salary for the Board of Directors members (other than the President Director) and the honorarium for the Board of Commissioners members are set as follows: a. Gaji Direktur ditetapkan sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Gaji Direktur Utama: The salary for Directors is set at 90% (ninety percent) of the President Director's salary: b. Honorarium Komisaris Utama ditetapkan sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari Gaji Direktur Utama. The honorarium for President Commissioner is set at 45% (forty five percent) of the President Director's salary. c. Honorarium Komisaris ditetapkan sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Honorarium Komisaris Utama The honorarium for Commissioners is set at 90% (ninety percent) of the President Commissioner's honorarium	1. Untuk tunjangan/tasirlas bagi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan diberikan oleh Perusahaan dengan merujuk pada ketentuan Peraturan Menteri Badan Usaha milik Negara RI Nomor : PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, tanggal 10 Maret 2014. The allowances/facilities for the members of the Board of Directors and the Board of Commissioners are granted by the Company referring to the provisions of the Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-04/MBU/2014 on Guidelines for Income Determination of Board of Directors, Board of Commissioners and the Supervisory Board of State Owned Enterprises dated March 10, 2014 2. Tunjangan Cuti Tahunan dan Cuti Besar bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan dihapuskan (tidak diberikan) The Annual and Extraordinary Leave allowances for members of the Board of Directors and the Board of Commissioners are eliminated (not granted)

MANAJEMEN ASET

Dalam rangka menuju Perusahaan Energi Global Kelas Dunia, PJB berkomitmen melakukan tata kelola aset dengan menerapkan *standard best practice* manajemen aset ISO 55001:2014. Dengan penerapan ISO 55001:2014, menjadikan PJB sebagai perusahaan pertama di wilayah Asia Pasifik yang mampu mendapatkan sertifikasi ISO 55001:2014. Selain itu, PJB juga merupakan perusahaan pembangkitan pertama di Indonesia yang telah memperoleh pengakuan atas implementasi PAS 55.

ASSET MANAGEMENT

To become a World-Class Global Energy Company, PJB is committed to implementing asset management by adopting a best practice standard of ISO 55001: 2014. By implementing ISO 55001: 2014, PJB has become the first company in Asia Pacific region that obtains ISO 55001: 2014 certification. In addition, PJB is also the first power company in Indonesia that acquired recognition for the implementation of PAS 55.



Manajemen Aset PJB

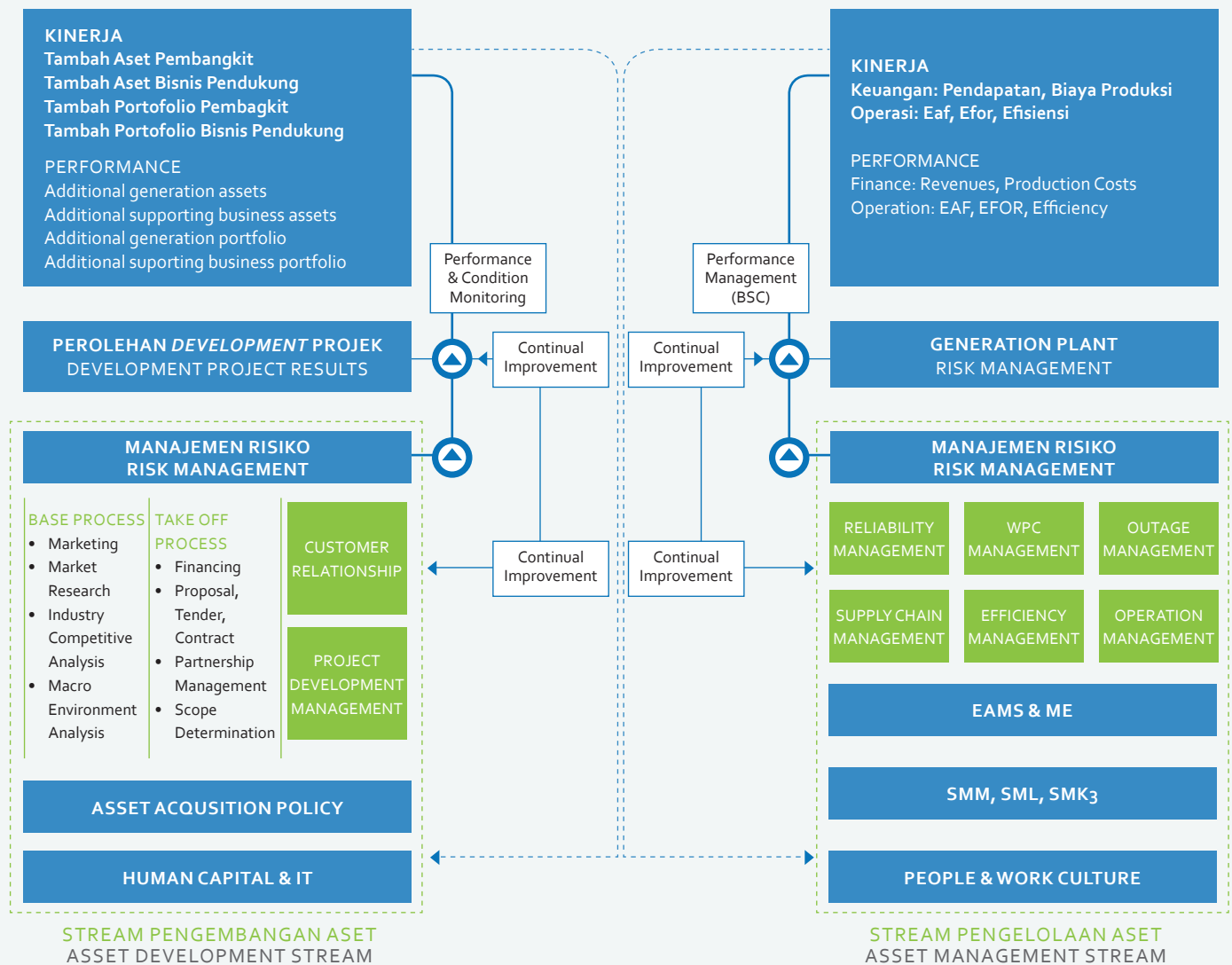
PJB menyadari bahwa aset pembangkitan memiliki suatu siklus hidup dimana pada suatu waktu tertentu aset tersebut tidak dapat lagi men-generate value bagi korporasi dan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, untuk menjaga *sustainability value creation* dan pertumbuhan Perusahaan, PJB senantiasa menerapkan manajemen aset (pengembangan dan pengelolaan aset) secara ekselen yang mengacu pada standar internasional yaitu ISO 550001. Dengan penerapan ISO 55001:2014 tentang manajemen aset. Penerapan sistem manajemen ini, menjadikan PJB sebagai perusahaan pertama di wilayah Asia Pasifik yang mampu mendapatkan sertifikasi ISO 55001:2014. *Balance Score Card* Sistem Manajemen Aset.

PJB's Asset Management

PJB is aware that the generation assets have a life cycle in and at any given time they can no longer generate value for the company and stakeholders. Therefore, to maintain the sustainability of value creation and the Company's growth, PJB consistently implements excellent asset management and development which refer to international standards such as ISO 550001. By implementing ISO 55001: 2014 on asset management, PJB has become the first company in Asia Pacific region that obtains ISO 55001: 2014 certification.

Balance Score Card Sistem Manajemen Aset

Balance Score Card for Asset Management System

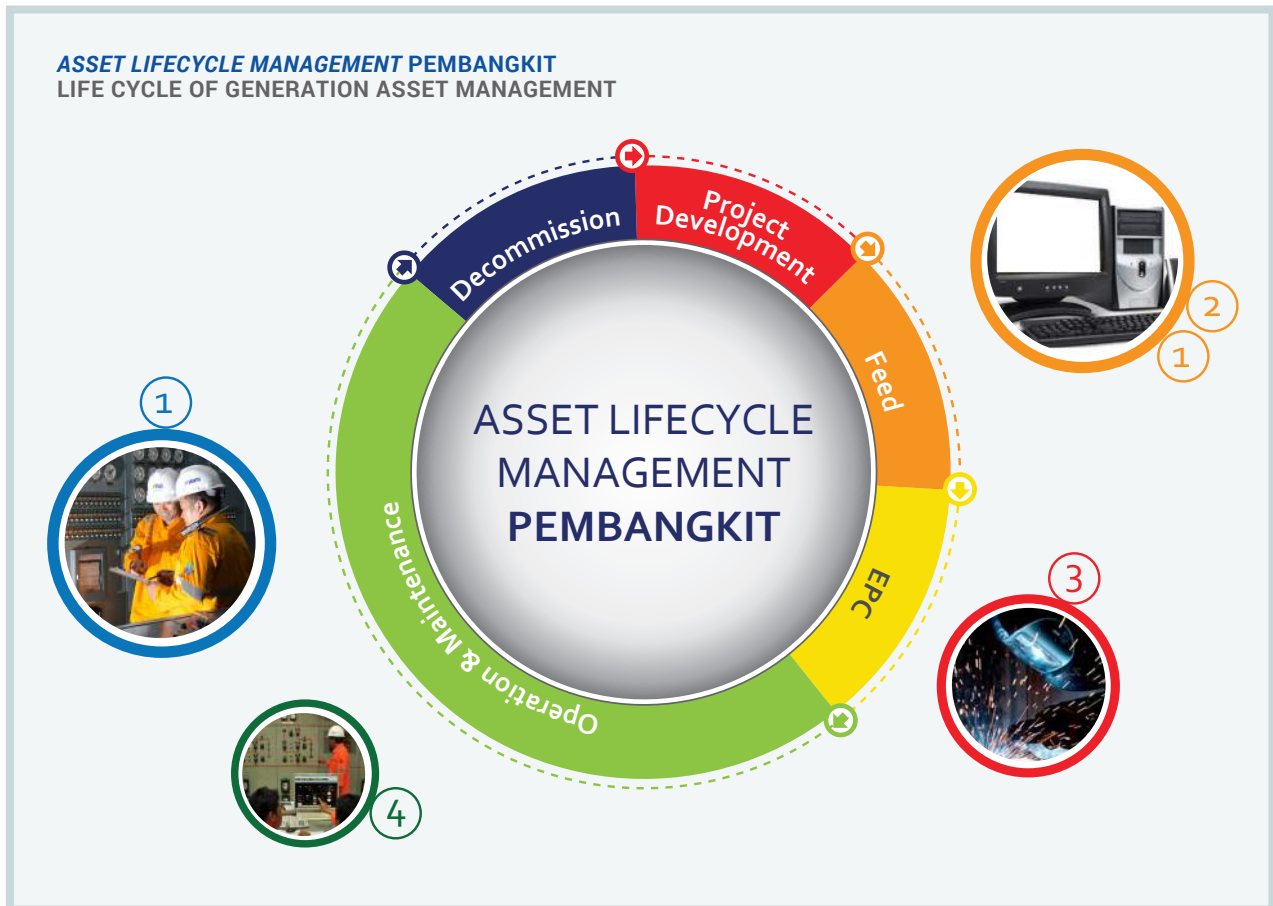


Pemahaman korporasi mengenai konsep *life cycle asset management* di atas sangat memberikan warna dan menjadi *framework* yang solid bagi manajemen Perusahaan dalam melaksanakan bisnis ketenagalistrikannya. Perusahaan memperkuat portfolio di bidang *operation & maintenance* pada aset pembangkitan yang dimiliki secara penuh dengan melaksanakan *project development* bersama PT Navigat Innovative Indonesia dalam *value chain* ketenagalistrikan serta membentuk PT PJB Services sebagai anak perusahaan yang menawarkan *total solution* pengelolaan aset pembangkitan. Selain itu Perusahaan memiliki anak usaha serta afiliasi di bidang *Engineering, Procurement dan Construction* (EPC) serta *Front to End-Engineering Design*

Corporate understanding of the concept of asset management life cycle becomes a solid framework for the Company's management in conducting its electricity business. The Company strengthens its portfolio in operation and maintenance on its fully owned generation assets by carrying out joint development project with PT Navigat Innovative Indonesia in the electricity value chain and establishing PT PJB Services as a subsidiary that offers a total solution in the management of generation assets. In addition, the Company has subsidiaries and affiliates in the Engineering, Procurement and Construction (EPC)

(FEED) yang masing-masing dilaksanakan melalui PT Rekadaya Elektriika dan PT Rekadaya Elektriika Consult. Hal ini menjadikan Perusahaan sebagai korporasi implementor konsep manajemen aset pembangkitan secara penuh berdasarkan standar dunia.

and the Front to-End Engineering Design (FEED), each of which is carried out through PT Rekadaya Elektriika and PT Rekadaya Elektriika Consult. This makes PJB as a company that fully implements the generation asset management concept with world-class standards.



Perusahaan juga menjalankan sistem manajemen terintegrasi khususnya yang berkaitan dengan manajemen aset yaitu PAS 55 yang menjadikan Perusahaan sebagai perusahaan pembangkitan pertama di Indonesia yang mampu mengimplementasikannya.

The company also implements an integrated management system, especially related to asset management, namely PAS 55 which makes the Company be the first generation company in Indonesia capable of implementing it.

ETIKA DAN INTEGRITAS PJB

Pedoman Perilaku Etis

PJB senantiasa mendukung penerapan perilaku etis dalam setiap aktivitas kerja dengan cara menerapkan tata nilai yang tercantum dalam berbagai kebijakan perusahaan. Untuk itu, PJB menerapkan *Code of Conduct* dan Sistem Manajemen Perusahaan sebagai pembentuk daya saing perusahaan dalam menjawab tantangan dan perubahan. Penetapan *Code of Conduct* dilakukan berdasarkan 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. 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, mitra kerja, pemerintah, dan masyarakat. Adapun aspek perilaku yang diatur dalam *Code of Conduct* PJB adalah sebagai berikut: [G4-56]

1. Integritas
Setiap insan PJB melaksanakan tugas dan berhubungan dengan siapapun berlandaskan kejujuran dan dapat dipercaya. Dilarang melakukan transaksi yang bertentangan dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, antara lain terkait dengan larangan suap maupun hadiah.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Pelestarian Lingkungan
Setiap insan PJB mematuhi ketentuan yang berlaku di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pelestarian Lingkungan.
3. Persaingan Usaha
Dilarang melakukan kegiatan yang melanggar peraturan yang berlaku terkait dengan monopoli dan persaingan bisnis yang tidak sehat, antara lain terkait dengan pertukaran informasi dengan pesaing maupun melakukan kesepakatan dengan pesaing.
4. Kerahasiaan Informasi dan Komunikasi
Setiap insan PJB wajib menjaga kerahasiaan informasi sesuai klasifikasinya, antara lain terkait dengan informasi perusahaan, pelanggan maupun rekanan.
5. Hubungan dalam bekerja
Mendorong terciptanya hubungan yang harmonis dalam bekerja antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut tercermin dalam kepatuhan terhadap PKB, mendahulukan kepentingan perusahaan, memberikan keteladanan dan sebagainya.

PJB'S ETHICS AND INTEGRITY

Code of Conduct

PJB continues to support the implementation of ethical behavior in all work activities by adopting the values outlined in the Company's policies. Therefore, PJB implements the Code of Conduct and Corporate Management System as the foundation of the company's competitiveness in responding to the challenges and changes. The establishment of the Code of Conduct is based on the Joint Decrees between the Board of Directors and the Board of Commissioners No.094.K/010/DIR/2012 and No.006.K /DK/PJB/2012 dated November 8, 2012 on the Code of Conduct of PT PJB. Basically, the PJB's Code of Conduct regulates the adoption of ethical standards of behavior and business in conjunction with the stakeholders: employees, customers, partners, competitors, government and society. The aspects of behavior regulated in the PJB's Code of Conduct are as follows: [G4-56]

1. Integrity
Every PJB's employee performs duties and communicates based on honesty and trust. He is prohibited from engaging in transactions against the laws and regulations, among others, involving bribes and gifts.
2. Occupational Health and Safety (OHS) and Environmental Preservation
Every PJB's employee complies with the applicable regulations concerning the Occupational Health and Safety and Environmental Preservation.
3. Business Competition
Employees are prohibited from engaging in activities that violate the regulations related to the monopoly and unsound business competition, among others, involving the exchange of information or making agreement with competitors.
4. Confidentiality of Information and Communication
Every PJB's employee shall maintain the confidentiality of information according to its classification, among others, information related to the company, customers or partners.
5. Relationships at work
Encouraging the creation of a harmonious relationship at work between superiors and subordinates or colleagues in accordance with the division of duties and responsibilities. This is reflected in the compliance with the CBA, prioritizing the interests of the company, setting examples and so on.

6. Hubungan dengan para Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)
Setiap insan PJB menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan Perusahaan sesuai dengan Nilai Budaya Perusahaan.
7. Pernyataan Palsu dan Konspirasi
Setiap insan PJB dilarang menyampaikan pernyataan yang tidak benar dan/atau menyesatkan dan/atau perbuatan konspirasi dengan pihak lain yang merugikan.
8. Keterlibatan Politik
Setiap insan PJB menghargai hak untuk menyalurkan aspirasi politiknya. Siapapun yang aktif dalam partai politik dan/atau menjadi calon dalam pemilu wajib mengundurkan diri dari PJB.
9. Benturan Kepentingan
Setiap insan PJB wajib menghindari terjadinya benturan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, antara lain terkait dengan larangan memanfaatkan jabatan dan melakukan aktivitas luar dinas yang dapat mengurangi obyektivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Gratifikasi
Setiap insan PJB menaati aturan terkait gratifikasi sebagai pencerminan dari budaya Perusahaan terkait integritas, akuntabilitas dan transparansi.

Code of Conduct menjadi pedoman seluruh insan 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. Selama periode pelaporan tidak ditemukan pelanggaran terhadap *Code of Conduct* Perusahaan. [G4-57, G4-58]

PJB juga senantiasa melakukan sosialisasi *Code of Conduct* kepada seluruh karyawan, mulai dari level operasional sampai kepada *top management*. Sosialisasi ini dimaksudkan agar seluruh karyawan PJB senantiasa memahami dan patuh terhadap *Code of Conduct*. Dalam rangka memastikan sosialisasi pedoman etika ini dilaksanakan secara berkesinambungan, PJB menjadikan kegiatan sosialisasi CoC sebagai salah satu target kinerja unit di dalam aspek *Organization Capital Readiness* (OCR). Selama periode pelaporan, PJB melakukan sosialisasi mengenai GCG di seluruh unit kerja Perusahaan melalui

6. Relationships with Stakeholders
Every PJB's employee maintains good relationships with all stakeholders in accordance with the Corporate Culture Values.
7. False Statements and Conspiracy
Every PJB's employee is prohibited from delivering false and/or misleading statements and/or getting involved in conspiracy with other parties that brings harm to the Company.
8. Political Involvement
PJB respects the right of its employees to deliver their political aspirations. However, anyone involved in a political party and/or becomes a candidate in an election must resign from PJB.
9. Conflicts of Interest
Every PJB's employee shall avoid conflicts between personal and company's interests, such as taking advantage of the position and conducting activities outside the company that can reduce his objectivity in carrying out the duties.
10. Gratification
Every PJB's employee is prohibited from receiving any form of gratification as a reflection of the Corporate culture associated with integrity, accountability and transparency.

Code of Conduct becomes a guide for all PJB's employees to behave ethically, professionally, and responsibly in conducting business relationships with customers, partners, or colleagues. To show their commitment in implementing the Code of Conduct, the Board of Directors, Board of Commissioners and all employees sign the Statement of Compliance every year. During the reporting period, no violation of the Company's Code of Conduct was found. [G4-57, G4-58]

PJB also continues to disseminate the Code of Conduct to all employees, from operational to top management level, so that all PJB's employees always understand and comply with the Code of Conduct. In order to ensure the sustainability of the Code of Conduct dissemination, PJB sets it as one of the unit's performance targets within the Organization Capital Readiness (OCR) aspect. During the reporting period, PJB had disseminated GCG to all units of the Company through various communication media, among others, through coffee morning, the "BOD Line" Newsletter, face-to-face socialization, email, website,

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.

intranet, visual management, and knowledge sharing forum called Media Klub Pustaka.

Hingga akhir periode pelaporan tidak ditemukan sanksi moneter maupun sanksi non-moneter atas pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan yang dilakukan oleh perusahaan. [G4-SO8]

By the end of the reporting period, no monetary or non-monetary sanctions for violations of the laws and regulations made by the company were found. [G4-SO8]

Anti-Korupsi (Program PJB Bersih)

Anti-Corruption (PJB Bersih/Clean PJB Program)



Dalam rangka menciptakan PJB yang tangguh (profesional dan tahan guncangan), unggul (mengutamakan sistem, mutu dan inovasi) serta bermartabat (bersih dari segala bentuk penyimpangan dan kecurangan termasuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme/KKN), PJB melaksanakan program PJB Bersih. Untuk mendukung kelancaran program tersebut, PJB melibatkan seluruh pihak baik internal maupun eksternal PJB dan seluruh stakeholders PJB.

In order to create a competence (professional and persistent), superior (prioritizing system, quality and innovation) and reputable (free from all forms of irregularities and fraud, including corruption, collusion and nepotism/KKN) Company, PJB establishes PJB Bersih program. In facilitating the program, PJB engages all of its internal and external stakeholders.

Kinerja implementasi PJB Bersih tahun 2014 diukur menggunakan ketentuan yang ditetapkan oleh PLN, di mana secara holding program PJB Bersih merupakan bagian dari program PLN Bersih. Pengukuran dilakukan dengan menilai progres kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan selanjutnya diukur dalam hasil survei untuk menentukan posisi Indeks Skor PJB Bersih. Pengukuran dilakukan oleh

The performance of PJB Bersih implementation is measured by referring to the provisions stipulated by PLN, since PJB Bersih is a part of PLN Bersih program. Measurements were performed by assessing the progress of activities in preventing the occurrence of corruption, collusion and nepotism (KKN). The assessment results are then measured in the survey to determine the position of PJB Bersih Score Index. Measurements are carried out by

lembaga anti korupsi *Transperency* International Indonesia. PJB memperoleh indeks sebesar 3,58 yang mana nilai tersebut lebih besar dibanding perusahaan PLN lainnya.

Adapun program PJB bersih yang diselenggarakan selama periode 2014 meliputi Multi *Stakeholders* Forum (MSF), *Collective Action* terhadap mitra kerja, Program Pencegahan *Fraud*. [G4-SO4]

1. Multi Stakeholders Forum (MSF)

MSF merupakan forum yang dilaksanakan PJB untuk menjalin komunikasi yang efektif, menyamakan persepsi dan mengelola keterlibatan masing-masing kelompok *stakeholder* dalam implementasi PJB Bersih. PJB mengedepankan pendekatan spesifik sesuai dengan karakter masing-masing *stakeholder*, ketersediaan waktu dan sesuai dengan perkiraan harapan dari masing-masing kelompok *stakeholder*.

Secara umum PJB memiliki tujuh kelompok pemangku kepentingan utama yang secara langsung berpengaruh pada keberlangsungan usaha perusahaan. Dan untuk menjalin komunikasi yang efektif terhadap masing-masing, PJB melakukan analisa pemangku kepentingan dengan tujuan untuk:

- a. mengidentifikasi kepentingan, dan pengaruh para *stakeholder* terhadap kegiatan program PJB Bersih.
- b. membangun pondasi dan strategi partisipasi para *stakeholder*.

Customer gathering merupakan pengelolaan keterlibatan *stakeholder* Pelanggan dalam program PJB bersih. Diharapkan harapan pelanggan memahami program PJB Bersih yang dilaksanakan PJB dan mendukung program tersebut serta memiliki penilaian yang baik terhadap PJB. Dalam menjalankan bisnis penjualan energi listrik PJB dan bisnis jasa O&M selalu berupaya untuk menekan biaya pokok produksi (BPP) pembangkit, diantaranya melalui program PJB Bersih. Pelaksanaan *Multi stakeholder Forum* pada tahun 2014 sebanyak 3 (tiga) kali.

2. *Collective Action* terhadap mitra kerja

Pemasok/*Supplier* merupakan *stakeholder* yang mempunyai pengaruh yang besar namun kepentingan terhadap program PJB Bersih yang rendah. Maka dari itu, untuk mengelola keterlibatan mereka, PJB melakukan kegiatan *supplier gathering*. Dengan harapan pelanggan memahami program PJB Bersih yang dilaksanakan PJB dan mendukung program tersebut melalui komitmen untuk ikut melaksanakan program tersebut.

an anti-corruption agency, *Transperency* International Indonesia. PJB achieved the index score of 3.58, which was the highest score among PLN companies.

The PJB Bersih programs that were held throughout 2014 included Multi Stakeholder Forum (MSF), *Collective Action* towards partners and Fraud Prevention Program. [G4-SO4]

1. Multi Stakeholders Forum (MSF)

MSF is a forum held by PJB to establish effective communication, align perception and manage the engagement of each stakeholder group in the implementation of PJB Bersih. PJB emphasizes specific approaches which are in accordance with the character of each stakeholder, the availability of time and the expectations of each stakeholder group.

In general, PJB has seven key stakeholder groups that directly affect the company's business continuity. To establish effective communication with each of them, PJB conducts stakeholder analysis aiming at:

- a. Identifying the interests and influence of stakeholders on the activities of PJB Bersih program.
- b. building the foundation and strategies of stakeholder participation.

Customer gathering is a management of Customer involvement in PJB Bersih program with expectations that the customers will understand, support and value the PJB bersih program implemented by PJB. In running the business of electricity sales and O & M services, PJB always strives to minimize the production costs (BPP), including through PJB Bersih program. The Multi-Stakeholder Forum had been held 3 (three) times in 2014.

2. *Collective Action* towards partners

Suppliers have a great influence, but low interest in PJB Bersih program. Therefore, to manage their engagement, PJB organizes suppliers gathering activities with expectations that the suppliers understand and support the program through their active participation in its implementation.

Pelayanan terbaik yang selalu ingin disampaikan PJB kepada para *customer* dan *stakeholder* tidak dapat dilepaskan dari peran serta *Supplier*, sehingga hubungan baik antara *Supplier* dengan PJB harus selalu dijaga. *Supplier Gathering* merupakan suatu *moment* komunikasi antara PJB dengan *Supplier* yang berfujuan untuk membina hubungan baik dengan cara menyampaikan kebijakan dan program pendukung *procurement*, penilaian PT PJB atas kinerja *Supplier* selama 1 (satu) tahun dan Penilaian *Supplier* atas PT PJB melalui catatan dalam angket yang dibuat oleh PT PJB. Selama tahun 2014 PJB melakukan sebanyak 7 (tujuh) kali acara *Stakeholder Meeting* dengan total undangan yang hadir mencapai 283 Perusahaan.

Pada akhir acara *Supplier Gathering*, dilaksanakan deklarasi oleh semua untuk mendukung pelaksanaan program PJB Bersih melalui Penandatanganan Deklarasi atau Pakta Integritas atau Komitmen mendukung program PJB Bersih. Isi dari Pakta Integritas atau Komitmen mendukung program PJB Bersih, yaitu:

- a. Tidak akan melakukan segala tindakan yang dapat dikategorikan sebagai korupsi menurut Undang-Undang Nomor 20/2001 tentang Tindak Pidana Korupsi, dalam setiap proses pengadaan barang dan jasa pelayanan publik yang dilakukan PJB. Tindakan tersebut meliputi korupsi, nepotisme, gratifikasi, mark-up, pemberian hadiah, konflik kepentingan dan pemerasan.
- b. Menjalankan proses pengadaan barang dan jasa dengan berpegang pada prinsip transparansi dan efisiensi dalam penggunaan aset negara.
- c. Menjalankan proses pengadaan barang dan jasa dengan mengikuti proses legal formal juga menekankan pada prinsip efisiensi.

Best services provided by PJB to customers and stakeholders are inseparable from the role of Suppliers, therefore, good relationship between Suppliers and PJB should always be maintained. Supplier Gathering is a means of communication between PJB and its Suppliers aiming at establishing good relationship by disseminating procurement policies and supporting programs, PT PJB's assessment on the one-year performance of Suppliers and Suppliers' Assessment on PT PJB according to the records in the questionnaire prepared by PT PJB. Throughout 2014, PJB had held 7 (seven) Stakeholder Meetings with total participants of 283 people.

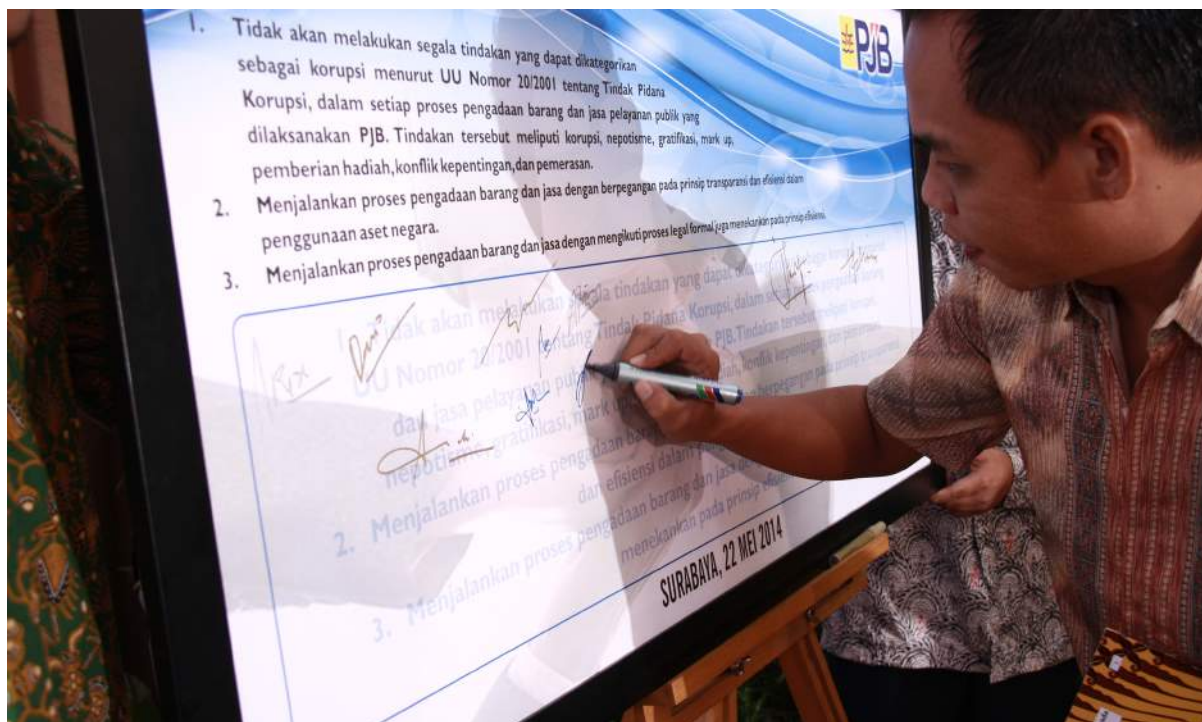
At the end of Supplier Gathering, all participants declared their support in the implementation of PJB Bersih program through the signing of an Integrity Pact. The contents of the Integrity Pact include:

- a. Avoiding any act that may be categorized as corruption according to Law No. 20/2001 on Corruption, in every process of public services procurement performed by PJB. These actions include corruption, nepotism, gratification, mark-ups, gifts giving, conflicts of interest and extortion.
- b. Running the process of goods and services procurement by upholding to the principles of transparency and efficiency in the use of state assets.
- c. Running the process of goods and services procurement by following the legal process and emphasizing on the principle of efficiency.



- ### 3. Fraud Prevention Program

Fraud is an act of irregularity or deliberate omission to cheat, deceive, or manipulate the company or other parties, which occurred in the company and/or by using the company's facilities, causing the company or other parties to suffer loss and/or the perpetrators to obtain direct and/or indirect financial benefits. In order



Dalam rangka mencegah terjadinya *Fraud*, PJB membuat program *anti-fraud* diantaranya Internalisasi melalui *Inhouse Training* PJB Bersih, Internalisasi melalui acara *Coffee Morning*.

to prevent fraud, PJB creates an anti-fraud program including Internalization through PJB Bersih Inhouse Training and Coffee Morning activity.

MENGHINDARI BENTURAN KEPENTINGAN

Mencegah terjadinya benturan kepentingan merupakan suatu sikap perlu dilakukan untuk menjalankan tata kelola yang berkelanjutan. Benturan kepentingan merupakan suatu keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan Perusahaan dengan kepentingan pribadi Direksi, Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham. Pada dasarnya PJB mengatur ketentuan benturan kepentingan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut: **[G4-41]**

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. Insan PJB tidak diperbolehkan memiliki benturan kepentingan dalam proses dan pengambilan keputusan, termasuk dalam pengadaan barang dan jasa;

AVOIDING CONFLICT OF INTEREST

Preventing conflict of interest is an attitude needed to run a sustainable governance. Conflict of interest is a situation where there is a conflict between company's interests and those of the Board of Directors, Board of Commissioners, and shareholders. Basically, PJB sets provisions regarding conflict of interest with the principles as follows: **[G4-41]**

1. Avoiding actions or relationships that may create conflicts with PJB's work or interest;
2. Avoiding the misuse of PJB's resources, intellectual property, time and facilities including office equipment such as telephone, facsimile, email, computers, etc.;
3. PJB's employees are prohibited from having any conflict of interest in the process of decision-making, including in the procurement of goods and services;

4. Direksi dan Dewan Komisaris membuat Pakta Integritas terkait benturan kepentingan.

Selama tahun 2014 tidak ada transaksi yang memiliki benturan kepentingan di PJB, setiap transaksi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan selalu memperhatikan prinsip-prinsip GCG. [G4-41]

KETERLIBATAN POLITIK

Sesuai dengan salah satu prinsip yang terdapat dalam *Code of Conduct* Perusahaan, PT PJB mempertahankan sikap netral terhadap partai politik. Oleh karena itu, PT PJB tidak memberikan bantuan dana ke partai politik, politisi atau calon pejabat manapun di negara manapun. Akan tetapi, hal ini tidak berarti PT PJB melarang hak karyawannya sebagai warga negara untuk berpartisipasi dalam aktivitas politik.

PJB mendukung hak-hak setiap insan PJB untuk berpartisipasi dalam partai politik, baik dalam menyampaikan pandangan politiknya maupun kegiatan dalam politik praktis. Sebagai konsekuensi yang timbul akibat aktifitas karyawan dalam kegiatan politik ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan. Namun, setiap insan Perusahaan yang menjadi calon anggota legislatif atau eksekutif dalam tingkatan manapun dan dari partai politik manapun berkewajiban untuk mengundurkan diri dari perusahaan. [G4-SO6]

MEKANISME DETEKSI DINI TERHADAP PELANGGARAN

[G4-49, G4-50, G4-58]

Dalam upaya mewujudkan PJB yang berkinerja tinggi, taat hukum, bersih dan menjunjung etika, PJB sejak tahun 2010 telah menerapkan sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System* atau WBS), yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menampung, mengolah dan menindaklanjuti serta membuat pelaporan atas informasi yang disampaikan oleh pelapor mengenai tindakan pelanggaran yang terjadi di lingkungan PJB. Dengan demikian maka tersedia mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran, dan tersedianya kesempatan

4. The Board of Directors and Board of Commissioners establish an Integrity Pact related to conflicts of interest.

Throughout 2014, there was no transaction with conflict of interest in PJB. Every transaction was carried out in accordance with applicable regulations and always complied with the principles of corporate governance. [G4-41]

POLITICAL INVOLVEMENT

In accordance with one of the principles contained in the Company's Code of Conduct, PT PJB maintains a neutral stance towards political parties. Therefore, PT PJB does not provide financial assistance to any political party, politician or candidate in any country. However, this does not mean that PT PJB prohibits its employees' rights to participate in political activities.

PJB supports the rights of its employees to participate in political parties, both in presenting political views or engaging in political activities. Any consequence arising from employee's political activities becomes the responsibility of the employee. However, every Company's employee participating in the election of legislative or executive member in any level and of any political party is obliged to resign from the company. [G4-SO6]

EARLY WARNING MECHANISM AGAINST VIOLATION

[G4-49, G4-50, G4-58]

In an effort to become a high-performance, law-abiding, clean and ethical company, PJB since 2010 has implemented a Whistleblowing System (WBS), which is a system used to receive, process and follow up as well as prepare reports on information submitted by a whistleblower concerning violations that occur in PJB environment. This system provides an early warning mechanism against potential violations as well as opportunities to internally handle

menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik. Selain itu diharapkan muncul persepsi yang kuat bahwa apabila melakukan kecurangan, maka potensi untuk dapat terdeteksi dan dilaporkan semakin besar.

WBS dikelola oleh sebuah komite (Komite WBS) yang dibentuk dengan Keputusan Direksi dan beranggotakan perwakilan dari Pengawasan Internal, Sumber Daya Manusia, Hukum, Keuangan dan fungsi lain yang diperlukan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Komite WBS mempunyai tugas, antara lain: menerima pelaporan pelanggaran, menganalisa kecukupan bukti pendukung, serta menganalisa dan menyeleksi laporan pelanggaran untuk diproses lebih lanjut. Komite WBS bertanggung jawab atas pelaksanaan program perlindungan pelapor sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan, terutama aspek kerahasiaan dan jaminan keamanan pelapor.

Konsekuensi dari implementasi WBS, maka perusahaan wajib menerima setiap pengaduan, dan wajib menyelesaikan pengaduan pelanggaran dari pelapor yang mencantumkan identitasnya dan bukti. Untuk pengaduan pelanggaran tanpa identitas (anonim), pengaduan dapat diterima tetapi tidak ada kewajiban perusahaan untuk memberikan tanggapan. Pengaduan pelanggaran yang didukung bukti awal yang memadai akan ditindaklanjuti untuk dilakukan investigasi lebih lanjut untuk menetapkan apakah suatu laporan terbukti atau tidak. Hasil investigasi menjadi dasar bagi manajemen untuk memberikan sanksi terhadap terlapor.

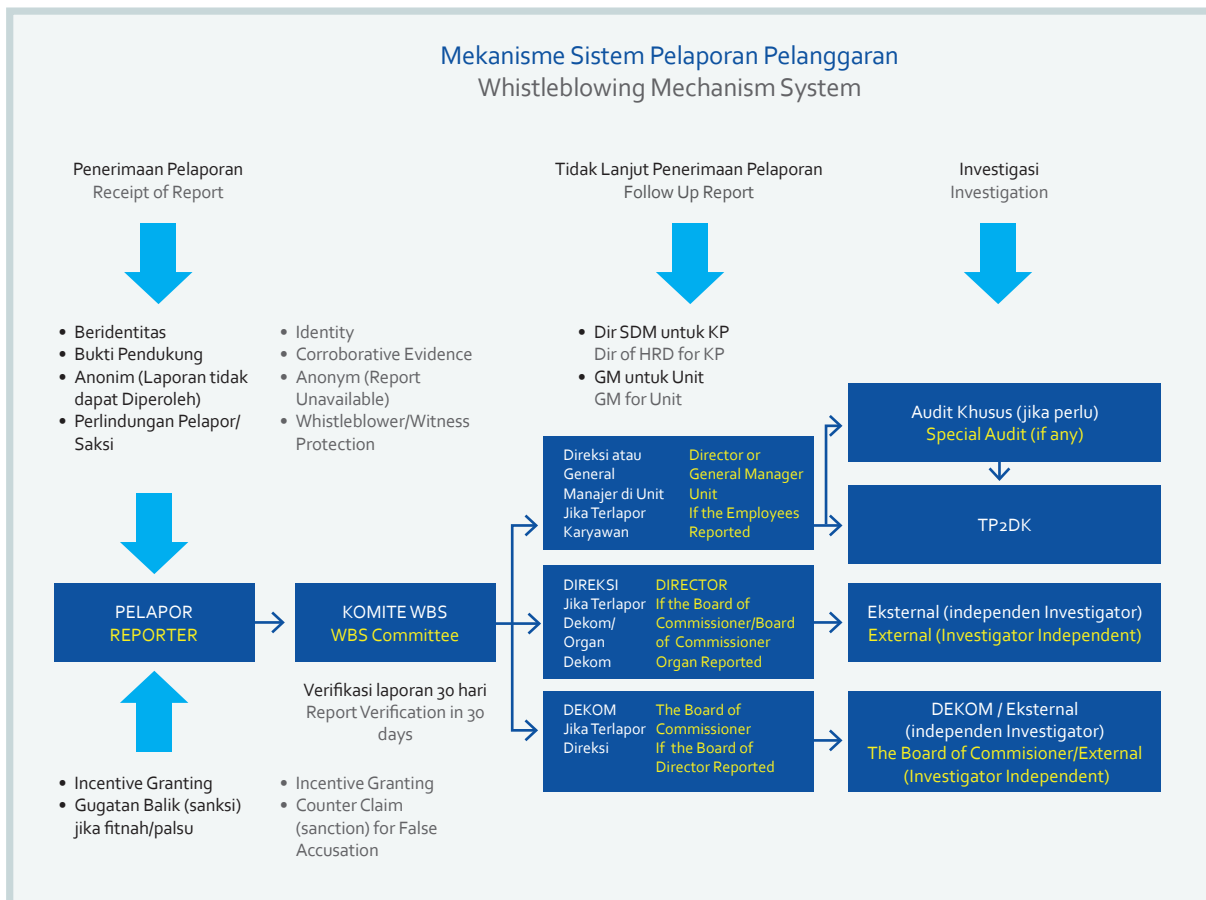
Apabila terlapor adalah anggota direksi, maka Komite WBS menyerahkan laporan pelanggaran tersebut kepada dewan komisaris. Penanganan lebih lanjut dilakukan oleh dewan komisaris dan/atau eksternal investigator. Apabila terlapor adalah anggota dewan komisaris atau anggota organ pendukung dewan komisaris maka Komite WBS menyerahkan laporan pelanggaran tersebut kepada direksi. Penanganan lebih lanjut atas laporan pelanggaran tersebut dilakukan oleh eksternal investigator. Namun apabila terlapor adalah karyawan maka Komite WBS menyerahkan laporan pelanggaran tersebut kepada pejabat yang berwenang memberikan sanksi (Direksi atau General Manager di Unit). Selanjutnya Direksi/*General Manager* menugaskan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan (TP2DK) untuk melakukan pemeriksaan lebih lanjut.

violations before they become public issues. In addition, the system is expected to reinforce perception that any type of violation has great potential to be detected and reported.

WBS is managed by a WBS committee established by the Decree of the Board of Directors and consists of representatives of Internal Audit, Human Resources, Legal, Finance and other functions required based on their competence and expertise. WBS Committee's duties are accepting report on violations, analyzing the adequacy of supporting evidence, as well as analyzing and selecting reports for further processing. WBS committee is responsible for the whistleblower protection program, in accordance with the policies established by the company, particularly in the aspects of confidentiality and security of the whistleblower.

As the consequences of the WBS implementation, the company shall receive and settle any complaints submitted by whistleblowers that include their identities and evidence. Complaints submitted by anonymous source may be received, but the company is not obliged to respond. Complaints supported by sufficient initial evidence will be further investigated to determine whether or not the reports are confirmed. The results of investigation become the basis for management to impose sanctions on the suspect.

If the suspect is a member of the board of directors, then the WBS Committee will submit the report of violations to the board of commissioners. Further treatment is done by the board of commissioners and/or external investigators. If the suspect is a commissioner or a member of the BOC supporting organs, then the WBS Committee will submit the report to the board of directors. Further treatment will be conducted by external investigators. However, if the suspect is an employee, then the WBS Committee will submit the report to the authorities in charge of imposing sanctions (the Board of Directors or the Unit General Manager). Furthermore, the Board of Directors/General Manager will assign the Employee Disciplinary Violations Investigation Team (TP2DK) to conduct further investigation.



Pelanggaran yang dapat dilaporkan melalui WBS antara lain: benturan kepentingan, korupsi, kecurangan, pencurian/ penggelapan, pelanggaran dalam proses pengadaan barang dan jasa, penyalahgunaan jabatan/kewenangan, serta suap dan gratifikasi. Semua laporan pengaduan pelanggaran yang masuk akan dilakukan verifikasi oleh Komite WBS, dengan tujuan untuk mengumpulkan bukti awal yang memadai, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan apakah laporan pelanggaran tersebut benar adanya dan dapat diproses ke tahap investigasi dan penanganan lebih lanjut. Apabila hasil verifikasi menunjukkan bahwa laporan pengaduan tidak benar dan tidak ada bukti permulaan yang cukup maka tidak akan diproses lebih lanjut. Apabila hasil investigasi menyimpulkan pengaduan yang disampaikan mengandung unsur tidak ada niat baik, menyampaikan bukti palsu, ada unsur kedengkian, tanpa dasar yang jelas, maka pelapor dapat digugat balik atau dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Violations that can be reported through the WBS include: conflicts of interest, corruption, fraud, theft/ embezzlement, violations in the process of procurement of goods and services, abuse of power, as well as bribes and gratification. All incoming reports will be verified by WBS Committee to determine the sufficiency of initial evidence, so it can be concluded whether or not the reports are confirmed and can be further investigated. If the verification shows that a report is not confirmed and lacks of initial evidence, then it will not be processed further. If the results of the investigation conclude that the submitted complaint contains bad intentions, false evidence, malice or baseless accusation, then the whistleblower can be countercharged or sanctioned according to the applicable regulations.

Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pelapor atas pelanggaran yang dapat dibuktikan sehingga aset/keuangan perusahaan dapat diselamatkan. Penghargaan diberikan melalui kebijakan direksi dengan tetap memperhatikan aspek kerahasiaan atau perlindungan pelapor. Terlapor yang terbukti melakukan pelanggaran, dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Karyawan, *supplier* maupun *stakeholders* lainnya tidak perlu merasa khawatir untuk menyampaikan pengaduan. Pelapor yang menginginkan dirinya tetap dirahasiakan diberi jaminan atas kerahasiaan identitas pribadinya, kecuali dalam hal proses hukum memerlukan dibukanya identitas pelapor. Perusahaan berkomitmen melindungi pelapor yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan WBS. Maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya. Namun apabila hasil investigasi menyimpulkan Pengaduan yang disampaikan mengandung unsur itikad tidak baik, menyampaikan bukti palsu, ada unsur fitnah, tanpa dasar/bukti yang jelas, maka Pelapor tersebut dapat digugat balik atau dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Sampai dengan Desember 2014, jumlah pengaduan WBS terdapat 6 (enam) laporan pelanggaran yang disampaikan melalui Sistem Pengaduan Pelanggaran (WBS) dan telah ditindaklanjuti sebagai berikut: [G4-50, G4-SO5]

The Company may give award to a whistleblower who can prove the violations so that the company's assets/finance can be saved. The award is given according to the board of directors' policy with regard to the confidentiality or whistleblower protection aspects. The suspect that is proven guilty will be sanctioned according to the applicable regulations.

Employees, suppliers and other stakeholders should not worry to submit a complaint since their identity will remain confidential, except in the case of legal proceedings that require a disclosure of the whistleblower's identity. The Company is committed to protecting whistleblowers and complying with all relevant regulations and best practices applicable in the implementation of the WBS. The purpose of the whistleblower protection is to encourage whistleblowing and ensure the safety of the whistleblower and his/her family. However, if the results of the investigation conclude that the submitted complaint contains bad intentions, false evidence, slander or baseless accusation, then the whistleblower can be countercharged or sanctioned according to the applicable regulations.

By December 2014, there were 6 (six) reports submitted through Whistleblowing System (WBS) and had been followed up, as follows: [G4-50, G4-SO5]

Jumlah Pengaduan WBS & Penanganannya Tahun 2014

WBS Complaints and Their Handling in 2014

No	Tanggal Date	Pelapor Whistleblower	Kategori Laporan Pelanggaran Type of Violation	Penanganan Handling
1	1 Januari 2014 January 1, 2014	Perorangan (email), Individual (e-mal)	Indikasi kecurangan PT X dalam proses pengadaan barang/jasa di UP Muara Karang Indications of fraud in the process of goods / services procurement in Muara Karang UP	- Komunikasi dengan pelapor tidak berlanjut karena Pelapor tidak memberikan identitas ataupun nomor telepon yang bisa dihubungi serta tidak merespon email Komite WBS. Communication with the whistleblower did not continue due to the lack of whistleblower's identity or contact number and no respond to WBS Committee e-mails. - Disimpulkan bahwa Laporan tersebut tidak dapat diproses lebih lanjut. It was concluded that the report can not be followed up.
2	10 Januari 2014 January 10, 2014	Lembaga, Institution,	Penyalahgunaan jabatan/kewenangan di UBJOM Tj Awar-awar Abuse of power in Tanjung Awar-awar OMBU	- Melakukan verifikasi laporan beserta bukti-bukti. Dan disimpulkan bahwa laporan didasari pada ketidak-puasan atas perilaku pejabat tersebut. Verifying the report and evidence. It was concluded that the report was based on discontent over the official's behavior. - Tidak cukup bukti adanya pelanggaran yang mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan, namun terdapat indikasi adanya pelanggaran terhadap kepatuhan pada prosedur (SOP). There was insufficient evidence of violation that resulted in the company's financial losses, but there were indications of violations concerning compliance with the procedures (SOP). - Komite meminta SPI untuk melakukan evaluasi lebih lanjut pada saat audit rutin. The Committee assigned the Internal Audit Unit (IAU) to conduct further evaluation during the regular audit.

No	Tanggal Date	Pelapor Whistleblower	Kategori Laporan Pelanggaran Type of Violation	Penanganan Handling
3	23 Mei 2014 May 23, 2014	Perorangan, Individual,	Penyalahgunaan Wewenang, Potensi Korupsi, dan Benturan Kepentingan di UP Muara Tawar Abuse of Power, Potential Corruption and Conflict of Interest in Muara Tawar GU	- Komite WBS telah melakukan klarifikasi dan pemeriksaan dokumen pengaduan yang dikirimkan kepada Pelapor; WBS Committee had conducted verification and examination of documents submitted by the whistleblower; - Komite WBS telah meminta kepada Direktur Utama PJB untuk menugaskan SPI melakukan audit pendalaman; WBS Committee had asked the PJB's President Director to assign the IAU to conduct a deeper audit; - Komite WBS telah menerima laporan dari SPI WBS Committee had received a report from IAU - Komite WBS sedang tahap evaluasi kembali terkait potensi pelanggaran yang terjadi untuk diajukan kepada Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin karyawan (TP2DK). WBS Committee re-evaluated the potential violations to be submitted to the Employee Disciplinary Violations Investigation Team (TP2DK).
4	02 September 2014 September 2, 2014	Perorangan, Individual,	Pelanggaran Pedoman Tata Cara Pengadaan oleh Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat Violations of Procurement Procedures by the Maintenance Services Unit of Western Region	- Komite WBS telah memanggil Pelapor dan Terlapor untuk dilakukan klarifikasi; WBS Committee had called the whistleblower and the suspect for clarification; - Sampai saat ini masih dalam proses penanganan. It is still in the process of handling.

No	Tanggal Date	Pelapor Whistleblower	Kategori Laporan Pelanggaran Type of Violation	Penanganan Handling
5	15 September 2014 September 15, 2014	Perorangan, Individual,	Terjadinya praktek gratifikasi oleh Pegawai PT PJB Indication of a gratification practice by PT PJB' employee	- Penanganan laporan belum dilakukan karena laporan tidak dilengkapi dengan penyerahan foto copy identitas dan dokumen pendukung sebagai persyaratan yang diatur dalam Sistem Pelaporan Pelanggaran; Handling of the report has not been carried out because the report is not accompanied by a copy of whistleblower identity and supporting documents as requirements stipulated in the Whistleblowing System; - Komite WBS akan melakukan klarifikasi kembali setelah ada kesediaan menyerahkan <i>foto copy</i> identitas dan dokumen pendukung, apabila pelapor tidak menyerahkan maka Komite WBS tidak wajib menindaklanjuti laporan tersebut. WBS Committee will reverify after the whistleblower submits a copy of identity and supporting documents, otherwise the, WBS Committee is not obliged to follow up the report.
6	16 September 2014 September 16, 2014	Perorangan, Individual,	Praktek Kecurangan Proses Pengadaan yang terjadi di UP Muara Tawar dan Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat Violations of Procurement Procedures in Muara Tawar GU and in the Maintenance Services Unit of Western Region	- Penanganan laporan belum dilakukan karena laporan tidak dilengkapi dengan penyerahan foto copy identitas dan dokumen pendukung sebagai persyaratan yang diatur dalam Sistem Pelaporan Pelanggaran; Handling of the report has not been carried out because the report is not accompanied by a copy of whistleblower identity and supporting documents as requirements stipulated in the Whistleblowing System; - Komite WBS akan melakukan klarifikasi kembali setelah ada kesediaan menyerahkan foto copy identitas dan dokumen pendukung, apabila pelapor tidak menyerahkan maka Komite tidak wajib untuk menindaklanjuti laporan. WBS tidak wajib menindaklanjuti laporan tersebut. WBS Committee will reverify after the whistleblower submits a copy of identity and supporting documents, otherwise the, WBS Committee is not obliged to follow up the report.



Tabel Perbandingan Jumlah Pengaduan WBS Tahun 2013 & Tahun 2014

Table of WBS Complaints Comparison in 2013 and 2014

Jumlah Pengaduan Tahun 2013 Total Complaints in 2013	Jumlah Pengaduan Tahun 2014 Total Complaints in 2014	Keterangan Explanation
5	6	Seluruh pengaduan tahun 2013 telah selesai ditindak lanjuti All complaints in 2013 have been handled

Jumlah pengaduan pelanggaran tahun 2014 yang masuk ke saluran pengaduan lebih banyak yaitu 6 pengaduan dibandingkan tahun 2013 yaitu sebanyak 5 laporan, hal ini membuktikan saluran pengaduan PJB telah di berjalan efektif.

There were more complaints submitted through WBS in 2014 (6 complaints) compared with 5 complaints in 2013, which reflected the effectiveness of PJB's whistleblowing system.



PENGEMBANGAN INSAN PJB YANG TANGGUH DEVELOPING COMPETENCE PJB EMPLOYEES

PJB menyadari karyawan merupakan salah satu aset strategis paling berharga untuk mencapai *Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development*

PJB realizes that employee is one of the most valuable strategic assets to achieve the dream of being a Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development.

PJB menyadari karyawan merupakan salah satu aset strategis paling berharga untuk mencapai *Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development*. Oleh karena itu, PJB selalu berupaya untuk membentuk karyawan yang tangguh, profesional, kompeten dan berintegritas tinggi. Upaya tersebut diimplementasikan melalui peningkatan efektivitas sistem pengelolaan karyawan (*Human Capital Management System (HCMS)*) yang berorientasi pada prinsip kompetitif, adil dan transparan. Sistem yang diatur dalam HCMS meliputi: 1. Sistem Pengembangan Organisasi dan Perencanaan Tenaga Kerja, 2. Sistem Rekrutmen, 3. Sistem Pengembangan Kompetensi dan Karir, 4. Sistem Pembelajaran, 5. Sistem Manajemen Kinerja, 6. Sistem Penghargaan, dan 7. Sistem Hubungan Industrial. [G4-DMA-LA]

PJB juga senantiasa membangun hubungan industrial yang harmonis antara Manajemen Perusahaan dan karyawan serta menerapkan praktik-praktik kerja yang adil tanpa adanya diskriminasi seperti perbedaan suku, agama, ras dan jenis kelamin. Selama tahun 2014, tidak terdapat insiden diskriminasi yang dilakukan oleh Perusahaan kepada pegawai terkait dengan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aspirasi politik dan status sosial. [G4-HR3]

PROFIL INSAN PJB

Pada tahun 2014, jumlah karyawan PJB sebanyak 2.532 orang terdiri dari 2.263 Pria (89,37%) dan 269 (10,63%) wanita. Jumlah karyawan mengalami kenaikan 8,62% dari tahun 2013 yang berjumlah 2331. Berikut jumlah dan komposisi karyawan PJB selama tiga tahun terakhir: [G4-10]

PJB realizes that employee is one of the most valuable strategic assets to achieve the dream of being a Global Green and Clean Energy Company for Sustainable Development. Therefore, PJB continuously attempts to create strong, professional, competent and of high integrity employees. The attempt is implemented by increasing the effectiveness of employee management system (*Human Capital Management System (HCMS)*) which is based on the principles of competitiveness, fairness and transparency. The systems regulated in the HCMS include: 1. Organizational Development and Manpower Planning System, 2. Recruitment System, 3. Competency and Career Development System, 4. Learning System, 5. Performance Management System, 6. Award System, and 7. Industrial Relations System. [G4-DMA-LA]

PJB also continues to build harmonious industrial relations between the Company's Management and employees and implement fair labor practices without any discrimination in ethnicity, religion, race and gender. During 2014, no discriminatory actions was imposed by the Company towards its employees related to race, skin color, gender, religion, political aspirations and social status. [G4-HR3]

PJB EMPLOYEES PROFILE

In 2014, the number of PJB employees amounted to 2,532 people, consisting of 2,263 Men (89.37%) and 269 (10.63%) women. The number of employees increased by 8.62%, from 2331 people in 2013. [G4-10]

	2012	2013	2014
Jenis Kelamin Gender			
Pria Male	2.096	2.092	2.263
Wanita Female	224	239	269
Usia Age			
<26 Th	203	247	380
26 - 30 Th	416	397	448
31 - 35 Th	211	282	366
36 - 40 Th	305	208	135
41 - 45 Th	385	459	494
46 - 50 Th	326	272	248
51 - 56 Th	474	466	461
Status Kepegawaian Employment Status			
Karyawan Tetap Permanent Employees	2.320	2.331	2.532
Karyawan Tidak Tetap Temporary Employees	-	-	-
Tingkat Pendidikan Education			
SD /SMP Elementary/Junior High School	65	47	31
SMA Senior High School	1.057	943	870
Diploma Diploma	285	380	528
S1 Bachelor's	815	862	1.006
S2 Master's	97	98	97
S3 Doctor's	1	1	0

Berikut komposisi karyawan PJB selama tiga tahun terakhir berdasarkan tingkat jabatannya: [\[G4-LA12\]](#)

Here is the composition of the PJB employees over the last three years based on position level : [\[G4-LA12\]](#)

Level Jabatan Position Level	2012	2013	2014
Manajemen Atas Top-Level Management	6	6	6
Manajemen Menengah Midle -Level Management	37	40	40
Manajemen Dasar Lower-Level Management	97	95	110
Supervisor	320	341	360
Pelaksana Workers	1.860	1.849	2.016
Jumlah Total	2.320	2.331	2.532

Berikut komposisi karyawan PJB selama tiga tahun terakhir berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis kelaminnya:

Here is the composition of the PJB employees over the last three years based on education and gender:

Komposisi Composition	Level Jabatan Position Level				
	Manajemen Atas Top-Level Management	Manajemen Menengah Midle-Level Management	Manajemen Dasar Lower-Level Management	Supervisor Supervisor	Pelaksana Workers
Jenis Kelamin Gender					
Pria Male	6	36	90	346	1.785
Wanita Female	0	4	19	15	231
Usia Age					
<30 Th	0	0	0	4	715
30-50 Th	3	36	85	301	928
>50 Th	3	4	24	56	373
Tingkat Pendidikan Education					
SD /SMP Elementary/ Junior High School	0	0	0	2	29
SMA Senior High School	0	0	9	31	730
Diploma Diploma	0	0	8	3	517
S1 Bachelor's	3	21	68	217	697
S2 Master's	3	19	24	8	43

Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis dan Dinamis

Dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis yang dilandasi semangat kemitraan dan itikad baik serta bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan hidup Perusahaan, PJB senantiasa menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2014-2016 PT PJB Nomor 050.K/021/DIR/2014 antara Manajemen PJB dan Serikat Pekerja PJB (SP PJB) yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. PKB ini memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban Perusahaan, SP PJB dan karyawan. Dengan demikian seluruh karyawan (100%) terlindungi hak-haknya melalui PKB. [G4-11]

Selain itu, dalam rangka mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, PJB juga menyediakan fasilitas dan sarana komunikasi searah maupun dua arah dengan SP PJB. Secara berkala, Manajemen PJB dan SP PJB melakukan pertemuan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun yaitu pada bulan September dan Januari, walaupun dalam praktiknya pertemuan dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila ada hal-hal yang dipandang perlu untuk dibicarakan seperti pemberitahuan mengenai perubahan operasional Perusahaan yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Keharmonisan hubungan industrial Manajemen PJB sebagai pemegang amanah dalam roda Perusahaan dengan Serikat Pekerja yang merupakan wakil dari aspirasi karyawan terjaga yang terwujud dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2014-2016 PT PJB Nomor 050.K/021/DIR/2014. [G4-LA4]

Selama tahun 2014, tidak terdapat operasi Perusahaan atau pemasok yang mengancam kebebasan pegawai untuk berkumpul dan berserikat sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) [G4-HR4]. Kebebasan karyawan untuk berkumpul dan berserikat ini merupakan bentuk implementasi kepatuhan Perusahaan terhadap amanat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PJB memberi kebebasan pada karyawannya untuk menjadi anggota Serikat Pekerja Perusahaan (SP PJB) dan diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dalam kerangka hubungan industrial sehari-hari. Kepengurusan SP PJB tersebar di

Building Harmonious and Dynamic Industrial Relations

In order to create a harmonious and dynamic working relationship based on the spirit of partnership and good will, and aiming at improving the welfare of employees and the sustainability of the Company, PJB by the BOD Decree No.050.K/021/DIR/2014 constructs a Collective Labour Agreement (CLA) for Period 2014-2016 which is signed by PJB management and PJB Worker Unions (SP PJB). The CLA is based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. It contains the terms of employment, the rights and obligations of the Company, SP PJB and employees. Thus the rights of all employees (100%) are protected through CLA. [G4-11]

In addition, PJB also provides facilities and means of unidirectional or bidirectional communication to SP PJB. PJB management and SP PJB meet 2 (two) times a year, in September and January, although in practice the meeting can be done at any time if there are things that are deemed necessary to discuss such as notifications regarding changes in the Company's operations that affect the employment relationship. The harmonious industrial relations between PJB Management as a mandate holder in the Company and the Worker Union as the representative of employees aspirations is maintained and embodied in the Collective Labour Agreement (CLA) Period 2014-2016 of PT PJB No.050.K/021/DIR/2014. [G4-LA4]

During 2014, none of the Company's or suppliers' operations that threatened the freedom of employees to association and assembly, in accordance with the Collective Labour Agreement (CLA) [G4-HR4]. The employees' freedom of assembly and association demonstrates the Company's compliance with the Law No.13 of 2003 on Manpower. PJB gives freedom to employees to be members of the Company Worker Union (SP PJB) which is expected to create a harmonious relationship within the framework of everyday industrial relations. The management of SP PJB spreads out at all PJB work units, under the name Unit

semua unit kerja PJB, dengan nama Dewan Pimpinan Unit (DPU) dan secara keseluruhan kepengurusan terkoordinasi dalam wadah pengurus pusat di Kantor Pusat PJB, dengan nama Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Sampai akhir tahun 2014, seluruh karyawan PJB telah terdaftar sebagai anggota SP PJB.

PJB berkomitmen untuk mencegah terjadinya insiden kerja paksa baik di lingkungan internal Perusahaan maupun di lingkungan pemasok Perusahaan. Untuk mencegah terjadinya insiden tersebut, PJB senantiasa memperhatikan tingkat fleksibilitas beban pekerjaan karyawan yang mencakup waktu kerja karyawan serta hak cuti yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan yang diatur SK Direksi PT PJB Nomor 086.K/010/DIR/2014 tanggal 18 Agustus 2014 tentang Cuti Karyawan. [G4-HR6]

KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN KARYAWAN

Dalam rangka membina dan memotivasi seluruh karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal, PJB senantiasa menjalin komunikasi internal dengan karyawan baik secara formal maupun informal. Secara formal, komunikasi dilakukan melalui rapat harian khusus

Executive Board (DPU) and the overall management is coordinated by central committee at PJB Head Office, with the name of the Central Executive Board (DPP). By the end of 2014, all PJB employees had been registered as members of SP PJB.

PJB is committed to preventing forced labor both within the Company's internal and the Company's suppliers environment by considering the degree of employee workload flexibility that includes employee working time and leave entitlements contained in the Collective Labour Agreement (CLA) which is regulated by PT PJB BOD Decree No.086.K/010/DIR/2014 dated August 18, 2014 on Employee Leave. [G4-HR6]

MANAGEMENT-EMPLOYEES COMMUNICATION

In order to motivate all employees to achieve optimal productivity, PJB establishes internal communication with employees formally through until daily meetings, weekly meetings, monthly meetings



di unit (*daily meeting*), rapat mingguan (*weekly meeting*), rapat bulanan, rapat kerja, upacara bendera, pesan Direksi, dan pertemuan Manajemen Perusahaan 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. Dalam setiap komunikasi tersebut, para karyawan dapat menyampaikan pendapat, keluhan serta pengaduan permasalahan terkait ketenagakerjaan secara terbuka kepada *Senior Leaders* tanpa khawatir mendapatkan sanksi. Selama tahun 2014, tidak terdapat pengaduan keluhan terkait ketenagakerjaan serta permasalahan penting lainnya yang dikomunikasikan kepada *Senior Leaders*. [G4-50, G4-LA16]

Selain menindaklanjuti pendapat dan pengaduan permasalahan, *Senior Leaders* juga melakukan pengukuran efektivitas komunikasi internal yang telah dilaksanakan. Pengukuran tersebut dilakukan melalui survei efektivitas komunikasi dengan metodologi kuesioner *multiple choice* dan *focus group discussion*.

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:

1. Memberikan penilaian
2. Melakukan pemilihan karyawan teladan di level unit maupun level korporat.
3. Penghargaan bagi karyawan yang berinovasi.
4. 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.

REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

Sistem rekrutmen dilaksanakan terpusat di Kantor Pusat PJB yang didasarkan pada perencanaan kebutuhan karyawan jangka panjang yang terkait dengan rencana pengembangan Perusahaan (*Talent Management System*), dengan mekanisme rekrutmen yang telah diatur dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 107.K/010/DIR/2012 tentang *Human Capital Management Sistem*.

and work meetings, flag ceremony, meetings with Directors, and the Company's Management meetings with labor unions; and informally through Info PJB magazines, activity visibility board/display, email, web, e-greeting, portals, coffee morning, walk around, and a safari Ramadhan. In these means of communications, employees may openly submit opinions and complaints regarding labor issues to Senior Leaders without worry of getting penalized. During 2014, there was no complaint concerning employment or other important issues submitted to Senior Leaders. [G4-50, G4-LA16]

In addition to following up opinions and complaints, the Senior Leaders also measure the effectiveness of internal communications that have been implemented. The measurement is carried out through a communication effectiveness survey with multiple choice questionnaire and focus group discussion methodologies.

Senior Leaders communicate key decisions through Work Meetings, Coordinaton Meetings, OA, Flag Ceremony, and Info PJB magazine. Senior Leaders take an active role in giving awards and recognition to reinforce high performance by:

1. Providing assessments
2. Conducting exemplary employee selection at unit and corporate levels.
3. Awarding innovative employees.
4. Providing assistance of pilgrimage costs (ONH)

Senior Leaders also periodically measure and evaluate reward through performance appraisal and brainstorming with unions to streamline the reward system in order to improve employee performance.

EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION

The implementation of recruitment system is centralized at PJB Head Office and based on the employee need long-term plan associated with the Company's development plan (Talent Management System), with the recruitment mechanism set in the BOD Decree No.107.K/010/DIR/2012 on Human Capital Management System.

Rekrutmen karyawan dapat bersumber dari sumber internal maupun eksternal, dan selain merekrut tenaga *fresh graduate*, untuk beberapa posisi tertentu dapat dilakukan juga rekrutmen tenaga ahli/professional. Tenaga yang diambil dari rekrutmen *fresh graduate* selanjutnya akan menjalani program *On the Job Training* (OJT) selama 6 (enam) bulan dengan ikatan Surat Perjanjian tentang Program OJT. Lebih lanjut penempatan karyawan baru didasarkan atas evaluasi potensi dan kompetensinya.

Untuk mendapatkan kandidat-kandidat terbaik, PJB terus mengembangkan jalur rekrutmen melalui program *job fair*, pemasangan iklan rekrutmen di media massa, serta pelaksanaan rekrutmen ke perguruan tinggi berbagai provinsi baik didalam dan diluar Pulau Jawa serta pelaksanaan pendaftaran *online* rekrutmen melalui (www.ptpjb.com). Adapun syarat usia minimum calon karyawan baru yaitu 21 tahun. Persyaratan ini juga diberlakukan kepada para pemasok yang bekerja sama dengan Perusahaan. Persyaratan tersebut dipegang teguh dan diawasi dengan seksama oleh Perusahaan, sehingga selama periode pelaporan, tidak terdapat insiden pekerja di bawah umur yang dipekerjakan oleh Perusahaan maupun para pemasok yang bekerja sama dengan Perusahaan. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah untuk mengadopsi berbagai konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Sumber Daya Manusia. [G4-HR5]

Pada tahun 2014, jumlah karyawan baru melalui program OJT sebanyak 195 orang, yang terdiri dari 155 laki-laki dan 40 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. Lebih lanjut, tingkat *turnover* karyawan Perusahaan mencapai 8,39%, yang disebabkan oleh 82 karyawan yang memasuki masa pensiun, 5 karyawan yang mutasi keluar, dan 10 karyawan yang meninggal dunia. [G4-LA1]

Employees can be recruited from internal and external sources. In addition to recruiting fresh graduates, the company also recruits experts/professionals for certain positions. Recruited fresh graduates will join On the Job Training (OJT) Program for 6 (six) months by signing an OJT Program Letter of Agreement. Furthermore, the placement of new employees is based on evaluation of their potential and competence.

To get the best candidates, PJB continues to develop its recruitment system through job fairs, mass media advertisement, recruitment in various provincial universities both within and outside Java well as recruitment online registration at www.ptpjb.com. The minimum age requirement of prospective employees is 21 years. This requirement also applies to suppliers who cooperate with the Company. The fulfillment of this requirement is monitored carefully by the Company, hence in 2014, no underage worker or supplier was employed by the Company. It is in accordance with the Government policy that requires the adoption of the International Labour Organization (ILO) provisions on Human Resources.

[G4-HR5]

In 2014, the number of new employees from the OJT program was 195 people, consisting of 155 men and 40 women. The more number of male employees is not caused by discriminatory practices, but the power generation sector as the Company's business attracts more men than women. Furthermore, the Company's employee turnover rate reached 8.39%, which was caused by the retirement, transfer and death of employees amounted to 82, 5 and 10 employees respectively. [G4-LA1]

Berikut jumlah dan komposisi karyawan baru PJB selama dua tahun terakhir: [G4-LA1]

Here is the number and composition of PJB new employees over the past two years: [G4-LA1]

Jumlah Karyawan Baru PJB

Number of PJB New Employees

Jumlah karyawan Baru PJB	Tahun Year		Number of PJB New Employees
	2013	2014	
Jenis Kelamin			Gender
Pria	180	155	Male
Wanita	35	40	Female
Usia			Age
21 Tahun	21	10	21 Years
22 Tahun	40	29	22 Years
23 Tahun	58	53	23 Years
24 Tahun	46	47	24 Years
25 Tahun	26	30	25 Years
26 Tahun	19	20	26 Years
27 Tahun	5	2	27 Years
Tingkat Pendidikan			Education
SD	0	0	Elementary School
SMA	0	0	Senior High School
Diploma	72	48	Diploma
S1	143	147	Bachelor's
S2/S3	0	0	Master's / Doctor's
Jumlah	215	195	Total

Perusahaan tidak memiliki mekanisme perekrutan karyawan khusus bagi masyarakat lokal, namun pada tahun 2014, jumlah karyawan yang berasal dari daerah dan berhasil mencapai jabatan pada tingkat Direksi dan manajemen senior adalah sebanyak 19 orang dari 46 posisi jabatan. [G4-EC6]

The Company does not have any specific employee recruitment mechanism for local people, but in 2014, the number of local employees who managed to reach positions at the Board of Directors and senior management were as many as 19 people from 46 positions. [G4-EC6]

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN

Pelatihan untuk mendukung kegiatan *Global Green and Clean Energy Company* yaitu:

1. Workshop Proper (Januari dan Juni 2014)
2. Sertifikasi MPPU (Manajer Pengendalian Pencemaran Udara) (Februari 2014)
3. K2LH (Maret 2014)
4. Sertifikasi MPPA (Manajer Pengendalian Pencemaran Air) (Maret 2014)
5. Pengelolaan dan Penanganan Limbah B3 (April dan Agustus 2014)
6. Keanekaragaman Hayati (September 2014)
7. Kaizen 5S (September 2014)

EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT

Trainings to support the activities of the Global Green and Clean Energy Company are:

1. Proper Workshop (January and June 2014)
2. Certification for MPPU (Air Pollution Control Manager) (February 2014)
3. K2LH (March 2014)
4. Certification for MPPA (Water Pollution Control Manager) (March 2014)
5. B3 Waste Management and Treatment (April and August 2014)
6. Biodiversity (September 2014)
7. 5S Kaizen (September 2014)

Perkembangan bisnis yang pesat dengan berbagai tantangan yang dihadapi menuntut Perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, Perusahaan terus berupaya untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia agar seluruh karyawan dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan melalui program pengembangan kompetensi karyawan. Program pengembangan ini diberikan kepada siswa OJT, karyawan aktif (karyawan tetap dan karyawan tidak tetap) dan karyawan yang memasuki masa pensiun, dan dikelola oleh Direktorat Sumber Daya Manusia. Adapun bentuk-bentuk program pengembangan kompetensi karyawan selama tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge Management:*

- Coaching* dan *sharing* pengalaman dari karyawan senior ke junior, dilakukan dalam bentuk pendokumentasian *tacit knowledge* para *expert* dalam bentuk buku *expert* dan *video learning*, sehingga menjadi *explicit knowledge*.
- Sharing knowledge* antar karyawan dan antar unit, dilakukan dalam bentuk *Community of Practice (CoP)*, *Peer Group Discussion (PGD)*, dan Media Klub Pustaka (MKP) yang melibatkan seluruh elemen karyawan.
- Forum diskusi internal tentang *problem solving* melalui *intranet*/portal KM.
- Benchmarking* ke perusahaan yang memenuhi kriteria *world class*.
- Pengiriman delegasi ke *Konferensi Asosiasi Profesi* seperti HAPUA ACIIA/SOPAC Conference, MHI Conference.

Adapun program *knowledge management* selama tiga tahun terakhir yang dilakukan oleh PJB sebagai berikut:

Program Knowledge Management

No	Kriteria Criteria	2012		2013		2014	
		Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants	Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants	Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants
1	Inovasi Innovation	42 kali times	126 orang people	39 kali times	117 orang people	58 kali times	174 orang people
2	Peer Group Discussion	8 kali times	332	9 kali times	364 orang people	15 kali times	463 orang people
3	Knowledge Sharing	395 kali times	5.125 orang people	421 kali times	5.894 orang people	519 kali times	6.747 orang people

* 1 hari pelatihan = 7 jam belajar 1 day of training = 7 hours

Rapid business development with various challenges demands the Company to continuously improve its performance. Therefore, the Company consistently strives to develop its employees in order to achieve the performance targets through employee competency development program. This program is provided to OJT students, active employees (permanent and temporary employees) and retirees, and is managed by the Directorate of Human Resources. The employee competency development program in 2014 includes:

1. Knowledge Management

- Coaching and sharing of experiences from senior to junior employees, conducted through a documentation of experts' tacit knowledge in the form of expert books and learning videos, which become explicit knowledge.
- Sharing knowledge among employees and units, carried out in the form of Community of Practice (CoP), Peer Group Discussion (PGD), and Pustaka Club Media (MKP), involving all employees.
- Internal discussion forum on problem solving through the intranet/KM portal
- Benchmarking to companies that meet the criteria of world class.
- Sending delegations to the Conference of Professional Associations such as HAPUA ACIIA/SOPAC Conference, MHI Conference.

The knowledge management program conducted by PJB over the last three years is as follows:

Knowledge Management Program

2. Kegiatan Training, Seminar dan *Workshop* yang dilakukan oleh PJB selama tiga tahun terakhir meliputi kegiatan *Leadership*, Kompetensi Inti Perusahaan, PJB Way, dan PJB Academy. Rincian kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Training, Seminar dan Workshop

No	Kriteria Criteria	2012		2013		2014	
		Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants	Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants	Jumlah Training Total Trainings	Jumlah Peserta Total Participants
1	<i>Leadership</i>	5	165	7 kali times	197 orang people	14 kali times	229 orang people
2	Kompetensi Inti Perusahaan	158	905	172 kali times	1175 orang people	196 kali times	1.450 orang people
3	PJB Way	-	-	6 kali times	150 orang people	8 kali times	185 orang people
4	PJB Academy	-	-	8 kali times	140 orang people	21 kali times	288 orang people
Jumlah Total		163 kali times	1070 orang people	193 kali times	1662 orang people	239 kali times	2.152 orang people

* 1 hari pelatihan = 7 jam belajar * 1 day of training = 7 hours

3. Program Pendidikan
- Kejasama dengan STT-PLN dalam program melanjutkan Pendidikan Diploma III Teknik Mesin dan Teknik Elektro.
 - Kerjasama dengan *Rotterdam Business School* dalam program tugas belajar Pendidikan Pascasarjana (S2) bidang Manajemen Logistik di Trisakti International Business School (TIBS).

Pada tahun 2014 terdapat 73 orang yang mendapat program untuk melanjutkan pendidikan D3 di STT-PLN, bidang Teknik Mesin sebanyak 26 orang dan Bidang Teknik Elektro 47 orang. Sedangkan untuk program Pendidikan Pascasarjana bidang Manajemen Logistik di Trisakti International Business School terdapat 3 orang yang mendapat program pendidikan tersebut.

4. Sertifikasi
- Selain melalui *knowledge management*, pengelolaan inovasi karyawan, program pelatihan dan pendidikan, upaya lain untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam rangka mendukung salah satu bisnis perusahaan di bidang Jasa Operasi dan Pemeliharaan adalah program sertifikasi bagi karyawan. Berikut jenis-jenis sertifikasi yang telah diberikan oleh PJB:

2. Trainings, Seminars and Workshops conducted by PJB over the last three years covers the activities of Leadership, Company's Core Competencies, PJB Way, and PJB Academy. The details of these activities can be seen in the table below:

Training, Seminar and Workshop

3. Education Program
- Cooperating with STT-PLN in continuing Diploma III education programs in Mechanical Engineering and Electrical Engineering.
 - Cooperating with Rotterdam Business School in a post-graduate study program in Logistics Management at Trisakti International Business School (TIBS).

In 2014, 73 people got the opportunity to join D3 education program at STT-PLN, consisting of 26 people in Mechanical Engineering and 47 people in Electrical Engineering. As for Post-graduate Education program in Logistics Management at Trisakti International Business School, there were 3 people who joint educational program.

4. Certification
- In addition to knowledge management, employee innovation management, training and education programs, the Company engages it employees in certification programs aiming at increasing employees competencies to support the company's business in Operation and Maintenance Services. Here are the certification programs held by PJB:

Jenis Sertifikasi Type of Certification	
Kompetensi Pendukung Supporting Competence	Kompetensi Inti Core Competence
Ahli K3 Umum K3 General Expert	K3 General Expert Plant O&M
Pengelola Arsip Archive Management	Ahli Turbin MHI MHI Turbin Expert
<i>Certified Human Resource Professional</i>	Auditor PAS 55
PPGD	<i>Certified Risk Management</i>
<i>Service Excellence</i>	Analisa Vibrasi vibration analysis
Pemadam Kebakaran fire brigade	Non Destructive Test
SMK3	Pengadaan Barang dan Jasa The procurement of good and services

Adapun rincian jenis sertifikasi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

The details of certification activities can be seen in the table below:

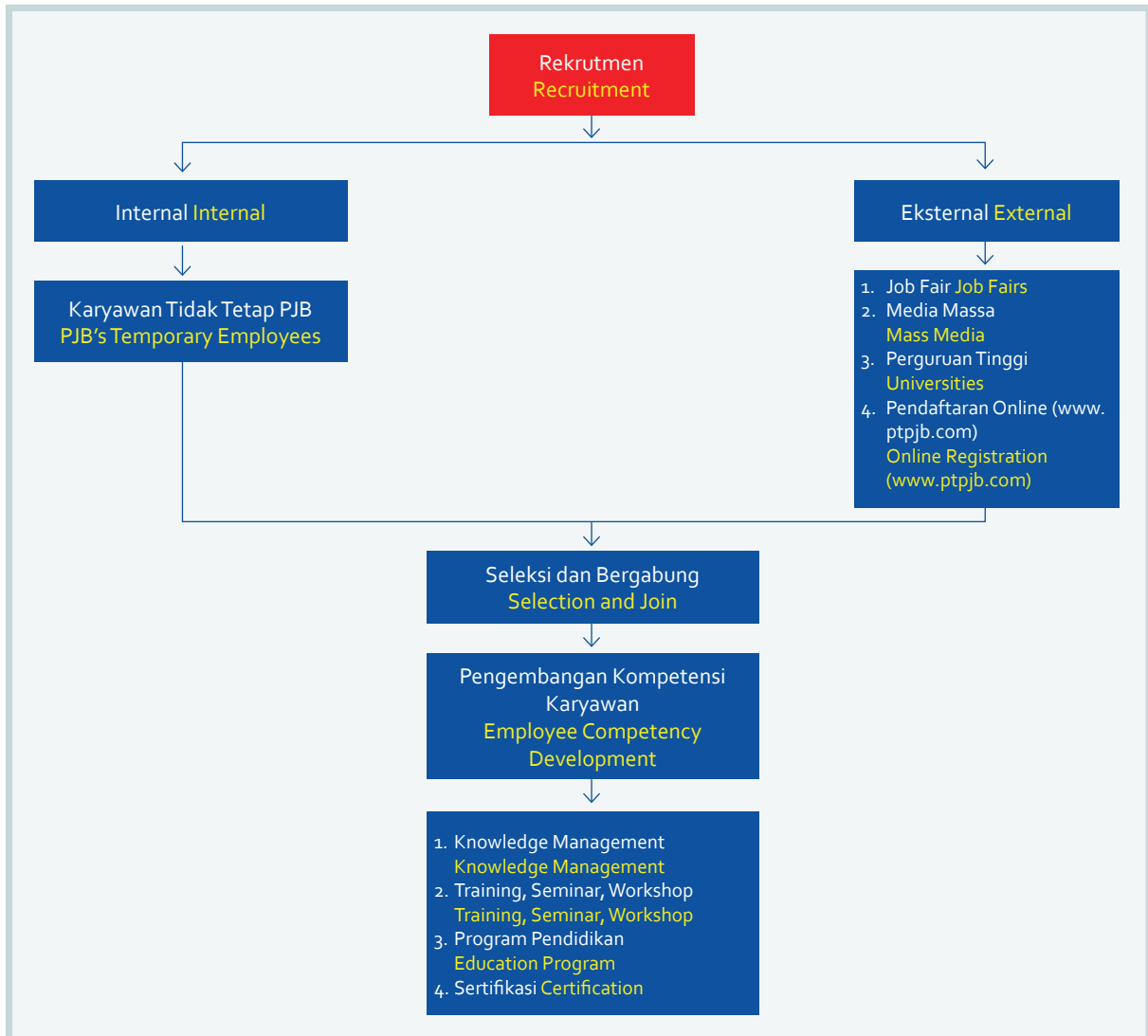
Sertifikasi Kompetensi

Competency Certification

No	Kriteria <i>Criteria</i>	2012		2013		2014	
		Jumlah Training Total Training	Jumlah Peserta Total Participant	Jumlah Training Total Training	Jumlah Peserta Total Participant	Jumlah Training Total Training	Jumlah Peserta Total Participant
Unit Existing Existing Unit							
1	Teknik	7 kali times	124 orang people	10 kali times	160 orang people	12 kali times	193 orang people
2	Non Teknik	5 kali times	30 orang people	8 kali times	30 orang people	10 kali times	35 orang people
3	K3	5 kali times	75 orang people	7 kali times	87 orang people	10 kali times	110 orang people
	Jumlah Total	17 kali times	229 orang people	25 kali times	277 orang people	32 kali times	338 orang people
UBJOM Jawa							
1	Teknik	4kali times	110 orang people	5 kali times	155 orang people	6 kali times	174 orang people
2	Non Teknik	2 kali times	30 orang people	1 kali times	15 orang people	1 kali times	26 orang people
3	K3	1 kali times	15 orang people	2 kali times	18 orang people	3 kali times	20 orang people
	Jumlah Total	7 kali times	155 orang people	8 kali times	188 orang people	10 kali times	220 orang people
UBJOM L Jawa							
1	Teknik	-	-	-	-	14 kali times	276 orang people
2	Non Teknik	-	-	-	-	2 kali times	171 orang people
3	K3	-	-	-	-	3 kali times	48 orang people
	Jumlah Total	-	-	--	-	19 kali times	495 orang people

* 1 hari pelatihan = 7 jam belajar 1 day of training = 7 hours

SKEMA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT SCHEME



PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi positif karyawan kepada Perusahaan, PJB senantiasa menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan (SIMKK) yang diberikan kepada seluruh karyawan (100% karyawan) [G4-LA11]. Untuk memastikan terjadinya komunikasi dan *controlling* dari atasan kepada karyawannya, SIMKK dilakukan secara *online* yang terbagi dalam beberapa periode. SIMKK mengacu pada prinsip fokus, terukur, transparan, dan objektif. Berdasarkan pada prinsip

EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL AND CAREER DEVELOPMENT

Employee Performance Appraisal

To improve the employees competencies and positive contribution to the Company, PJB applies the Employee Performance Management System (EPMS) to all employees (100% of employees) [G4-LA11]. To ensure the running of communication and controlling from superiors to employees, EPMS is conducted online and divided into several periods. EPMS refers to the principles of focus, scalable, transparent, and objective. Based on these principles, EPMS is divided into three (3) stages, which

tersebut, SIMKK dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan, yaitu tahapan perencanaan, pemantauan, dan pengukuran kinerja karyawan. Pada tahun 2014, SIMKK disempurnakan dengan pembuatan Bank *Key Performance Indicator* (KPI) yang merupakan turunan KPI Direksi 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. Sistem penilaian kinerja ini telah terintegrasi dengan sistem pengembangan karir, sistem penghargaan dan sistem remunerasi karyawan.

PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

PJB senantiasa selalu mempersiapkan calon-calon pejabat struktural dan fungsional ahli di lingkungan Perusahaan guna menjamin kelangsungan bisnis Perusahaan yang berkesinambungan. Upaya tersebut diimplementasikan melalui program kaderisasi yang telah diatur dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 075.K/010/DIR/2013 tentang Program Kaderisasi di Lingkungan PJB. Program kaderisasi dilakukan berbasis kompetensi dengan menerapkan ketentuan bahwa pengembangan eksekutif dilakukan melalui peningkatan kompetensi karyawan sesuai persyaratan yang ditentukan untuk setiap level dan pengelolaan calon pemimpin masa depan dilakukan melalui penyempurnaan sistem *talent management*.

Talent Management di PT PJB dilakukan melalui kegiatan Kaderisasi yang mencakup proyeksi jabatan struktural dan fungsional. Dalam prosesnya, kegiatan kaderisasi ini meliputi serangkaian proses seleksi (bagi karyawan yang memenuhi persyaratan) yang bertujuan untuk memetakan kemampuan karyawan peserta *mapping* dari segi potensi dan kompetensi. Proses seleksi tersebut meliputi seleksi Administrasi, Seleksi Potensi, seleksi kompetensi dan panel manajemen. Dari hasil seleksi ini nantinya pada kader akan digolongkan kedalam empat kategorisasi yaitu *Star*, *Workhard*, *Underachiever* dan *Non Potensial*. Dan untuk memastikan kesiapan/kematangan seorang kader sebelum menempati posisi/jabatan maka kader tersebut akan melalui serangkaian penugasan antara lain *Job Enlargement*, *Job Enrichment*, *Pelatihan*, *Coaching*, *Mentoring* dan *Counselling*.

Program kaderisasi yang dilakukan oleh PJB meliputi:

1. Program pendidikan penjurusan di seluruh jenjang jabatan struktural yaitu Supervisor Dasar, Supervisor Atas, Manajemen Dasar, Manajemen Menengah dan Manajemen Atas.

are planning, monitoring, and employee performance appraisal. In 2014, EPMS was improved through the establishment of Key Performance Indicators (KPI) Bank which is a derivative of the KPI from BOD to Manager Level (Head Office) and Supervisor (Unit). KPI Bank serves to align the performance contract of the BOD and those of units and all employees. This performance appraisal system has been integrated with career development system, reward system and employee remuneration system.

EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT

PJB continually prepares prospective structural officials and functional experts within the Company in order to ensure the continuity of the Company's business. Such effort is implemented through a career development program set in the BOD Decree No.075.K/010/DIR/2013 on Career Development Program in PJB. Competency-based career development program is carried out by applying these provisions: executive development is done by improving employee competencies according to the requirements specified for each level and the management of future leaders is conducted by improving talent management system.

Talent Management in PT PJB is done through career development activities covering projections of structural and functional positions. This activities include a series of selection process (for employees who meet the requirements) aiming at mapping the potential and competencies of the employees. The selection process involves Administrative, Potential, Competency Selections and panel management. From the selection results the candidates will be classified into four groups, namely *Star*, *workhard*, *underachiever* and *Non Potential* groups. To ensure the readiness/maturity of candidates before taking the positions, they will be assigned to complete *Job Enlargement*, *Job Enrichment*, *Training*, *Coaching*, *Mentoring* and *Counseling*.

Career development program carried out by PJB includes:

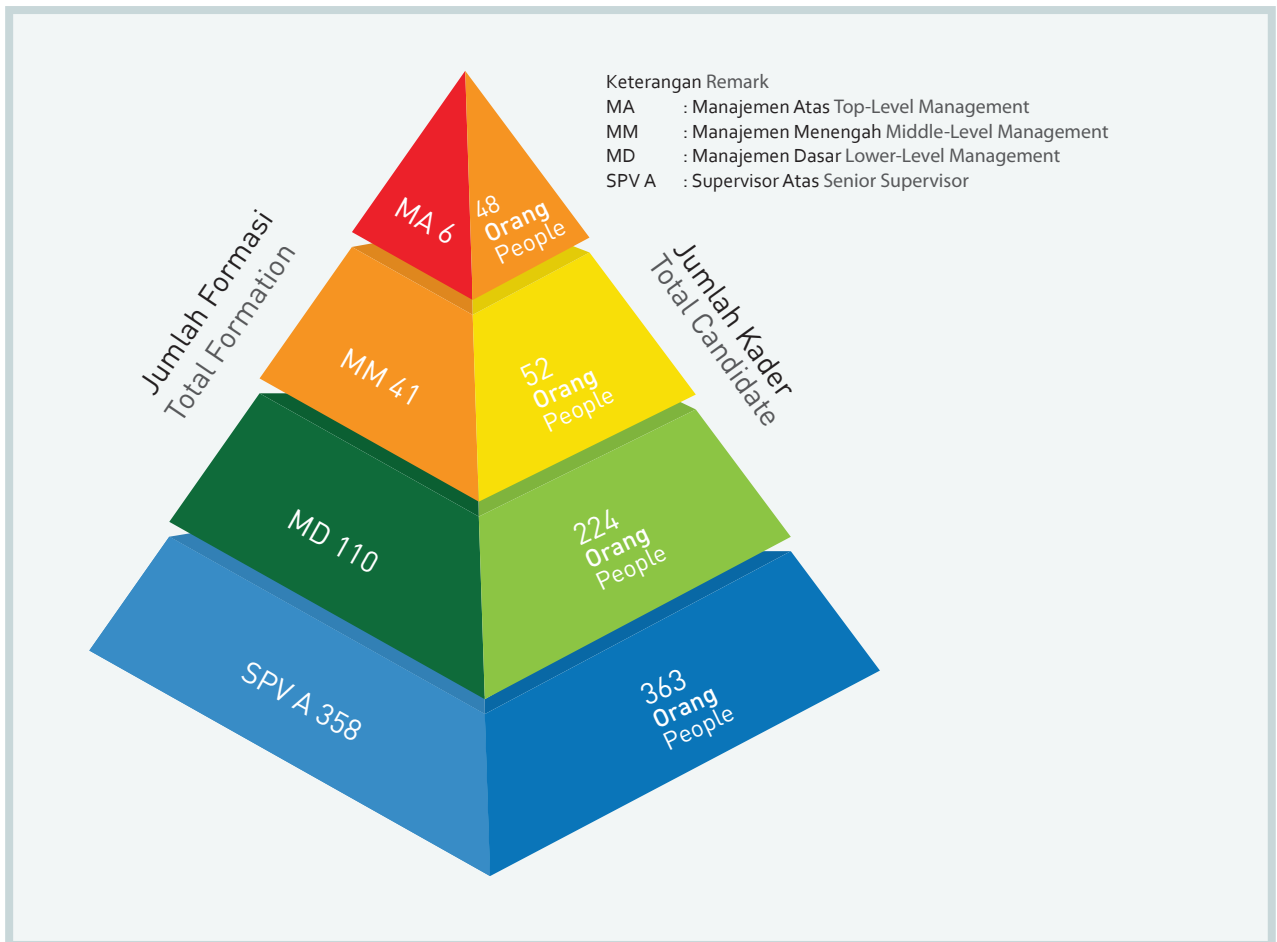
1. Education program at all levels of structural positions including Junior Supervisor, Senior Supervisor, Lower-level Management, Middle-Level Management and Top-Level Management.

2. Program pelatihan khusus dalam rangka promosi untuk mengisi jabatan tertentu.

Pada tahun 2014, PJB telah melakukan program kaderisasi untuk berbagai level jabatan, ketersediaan kader untuk jabatan struktural seperti tergambar dibawah ini : **[G4-LA11]**

2. Special training programs as a means of promotion to fill certain positions.

In 2014, PJB had carried out career developmet program for various positions, the availability of candidates for structural positions, as illustrated below: **[G4-LA11]**



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. Adapun pelaksanaan program promosi jabatan/kenaikan level jabatan bagi karyawan selain mempertimbangkan kompetensi dan hasil penilaian kinerja, juga dipertimbangkan kebutuhan Perusahaan atas jabatan tersebut.

Fit and proper test is also carried out in the process of filling the positions. Certain positions also consider leadership and other criteria in accordance with the need of such positions that require wisdom in taking consideration and accuracy in decision making. In the implementation of employee promotion program, in addition to considering the employee competency and performance appraisal results, the Management also considers the needs of the Company for the positions.

MENINGKATKAN LOYALITAS DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Penghargaan Karyawan

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta memelihara dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi positif kepada Perusahaan, PJB senantiasa memberikan penghargaan kepada karyawan yang terdiri dari dua jenis yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik.

Penghargaan ekstrinsik:

1. 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, dan lain-lain.
2. Insentif prestasi kinerja semesteran
3. Bonus/jasa produksi dan benefit lain.

Penghargaan Intrinsik:

1. Program pendidikan formal dan sertifikasi profesi.
2. Fasilitas kerja khusus diberikan kepada karyawan yang berhasil membuat inovasi yang berdampak pada efisiensi biaya dan peningkatan pendapatan.
3. 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.
4. Bantuan hukum berupa pembelaan atas tuntutan hukum dari pihak lain terkait tugas dan tanggung jawab di Perusahaan.
5. Penghargaan fasilitas biaya ibadah haji.
6. Penghargaan karyawan berprestasi.

Keterlibatan Karyawan

Untuk memastikan bahwa seluruh SDM berkontribusi secara maksimal terhadap kemajuan Perusahaan, maka PJB berupaya untuk mengukur keterikatan karyawan terhadap Perusahaan melalui *Workforce Engagement Survey* terhadap seluruh elemen tenaga kerjanya secara rutin.

INCREASING EMPLOYEE LOYALTY AND PRODUCTIVITY

Employee Reward

To improve and maintain employee loyalty and motivate employees in order to make positive contributions to the Company, PJB continues to provide rewards to employees which are categorized into extrinsic and intrinsic rewards.

Extrinsic rewards:

1. Allowances for employees that include: health insurance allowance, additional positional allowance, religious holiday allowance (THR), annual leave allowance, long service allowance, eighth-year-service allowance, shift premiums, uniforms, housing facility replacement assistance (BPFP), pension plan, employee home ownership assistance (BPPR), official housing, official vehicle, communications device, and others.
2. Semi-annual performance achievement incentives
3. Production bonuses/services and other benefits.

Intrinsic rewards:

1. Formal education programs and professional certification.
2. Special work facilities granted to employees who successfully make innovations that impact on cost efficiency and increased revenue.
3. Life balancing program for employees who successfully implement efficiency on personal and family health cost or achieve special performance which can increase loyalty to the Company.
4. Legal assistance in the form of a defense of lawsuits from other parties related to the duties and responsibilities in the Company.
5. Pilgrimage cost facility.
6. Employee achievement awards.

Employee Engagement

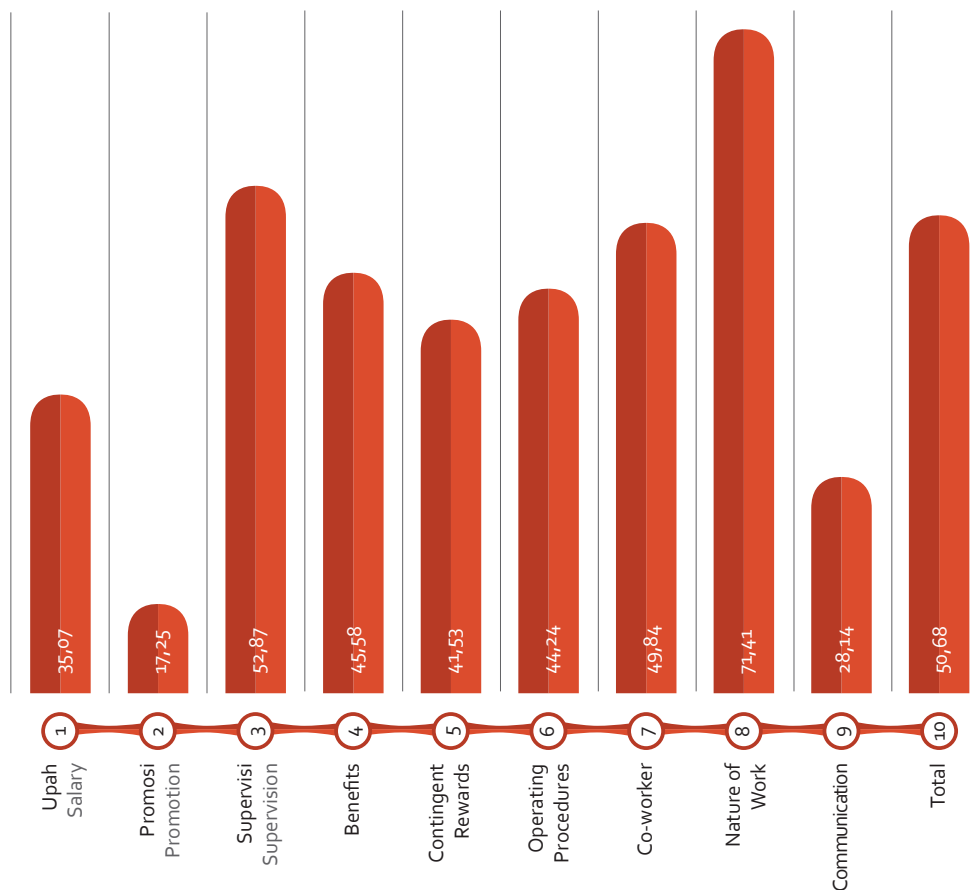
To ensure that all HR optimally contribute to the Company's development, PJB seeks to measure employee engagement to the Company through a *Workforce Engagement Survey* to all elements of its workforce regularly.

Hasil *Workforce Engagement Survey* tahun 2014

Survei Kepuasan Karyawan

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

Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan tahun 2014 adalah sebagaimana grafik berikut :



Dari hasil survei tersebut diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan tergolong puas dengan indeks kepuasan sebesar 50.68. Tiga faktor yang menunjukkan indeks kepuasan tertinggi adalah faktor *nature of work*, *supervisi* dan *Co worker*.

Sebagai salah satu bentuk penyesuaian dengan pengembangan bisnis perusahaan serta dalam rangka

The results of Workforce Engagement Survey in 2014

Employee Satisfaction Survey

To ensure that the policies and strategies of employee management system established the Company are in accordance with the expectations of employees, PJB periodically carries out evaluation through Employee Job Satisfaction Survey and Organizational Effectiveness Survey. All surveys are conducted online and then analyzed for follow up formulation at both corporate and Unit levels.

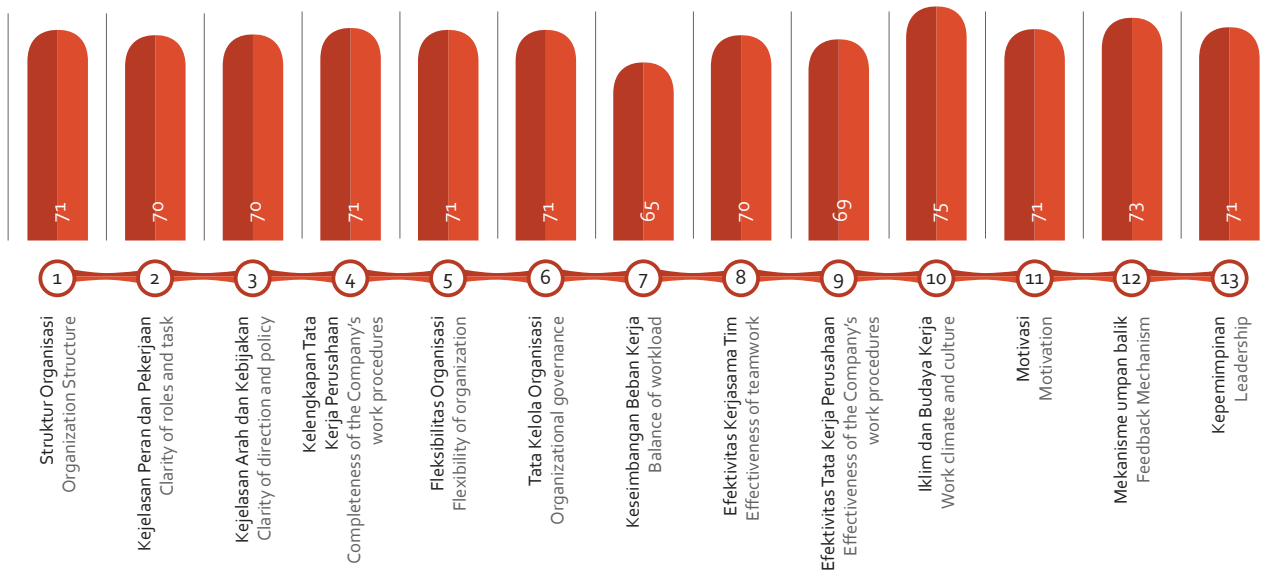
The results of Employee Job Satisfaction Survey in 2014 are as follows:

From the survey, we can see that the level of employee satisfaction is in "satisfied" category with a satisfaction index of 50.68. Three factors with the highest satisfaction index are the nature of work, supervision and co worker.

As one of the alignments with the company's business development and in order to support the Company's

mendukung proses dan dinamika bisnis perusahaan maka dalam perjalanannya dilakukan perubahan dan penyempurnaan organisasi. Dan untuk memastikan efektivitas organisasi yang dibentuk, dilakukan survei efektivitas organisasi secara periodik satu tahun setelah implementasi organisasi baru. Beberapa aspek yang diukur dalam survei efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

business process and dynamics, PJB makes changes and improves the organization. And to ensure the effectiveness of established organization, PJB periodically conducts organizational effectiveness survey one year after the establishment of new organization. Some aspects measured in the organizational effectiveness survey are as follows:



MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

PJB senantiasa berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan, layanan dan benefit yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan 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:

1. *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;
2. *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:

IMPROVING EMPLOYEE WELFARE

PJB strives to improve the welfare of employees through policies, services and benefits contained in the Collective Labour Agreement (CLA) and Law No.13 of 2003 on Manpower. In setting the remuneration for employees, PJB refers to the BOD Decree which states that every employee is entitled to compensation based on:

1. *Pay for person* (P₁), given as a monthly fixed remuneration based on the level of employee competencies. Grade P₁ is a Grade Rate of which amount is determined by the BOD Decree No.029.K/010/DIR/2009 dated June 10, 2009;
2. *Pay for position* (P₂), given as remuneration based on the weight of positions that an employee responsible for, the location of the area, unit class and position in the company. P₂ is a Positional Allowance of which amount is determined by the BOD Decree No.033.K/010/DIR/2012 dated April 18, 2012, using the formula:

Tunjangan Posisi = Indeks Daerah x Koefisien Posisi x Tarif Posisi

3. *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:

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

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: [\[G4-EC5\]](#)

Besaran remunerasi bagi karyawan PJB dengan kompensasi P1 dan P2 terendah:

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

Besaran UMP/UMK per bulan tahun 2014 pada propinsi/ kota-kota unit kerja PJB berada:

Kota/Propinsi	UMP/UMK	City/Province
DKI Jakarta	Rp 2.200.000	DKI Jakarta
Kabupaten Bekasi	Rp 2.002.000	Bekasi Regency
Kabupaten Bandung	Rp 1.388.333	Bandung Regency
Kabupaten Purwakarta	Rp 1.639.167	Purwakarta Regency
Kabupaten Indramayu	Rp 1.125.000	Indramayu Regency
Kabupaten Rembang	Rp 896.000	Rembang Regency
Kabupaten Tuban	Rp 1.144.400	Tuban Regency
Kabupaten Gresik	Rp 1.740.000	Gresik Regency
Kota Surabaya	Rp 1.740.000	Surabaya City
Kabupaten Pacitan	Rp 887.250	Pacitan Regency
Kabupaten Malang	Rp 1.343.700	Malang Regency
Kabupaten Probolinggo	Rp 1.198.600	Probolinggo Regency

Positional Allowance = Regional Index x Coefficient of Position x Rate of Position

3. *Pay for performance* (P3), given as compensation for employee performance based on the performance achieved individually or in groups in the form of tangible and measurable contribution, which is given each semester. P3 is a Job Performance Index (IPK) of which amount is determined by the BOD Decree No.005.K/010/DIR/2012 dated February 1, 2012, using the formula:

$$IPK = (\text{Unit Performance Value}) \times (\text{Individual Competency Index}) \times (\text{Target Performance Index}) \times (\text{Rate}) \times (\text{Actual Working Hours/Required Working Hours}) \times (\text{Coefficient of Company Performance})$$

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

The amount of remuneration for PJB employees with the lowest P1 and P2 compensation are:

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

The amount of UMP/UMK per month in 2014 in the provinces/cities where PJB units are located:

Dari data di atas dapat dilihat perbandingan remunerasi karyawan PJB terhadap UMP/UMK pada tahun 2014, dimana untuk remunerasi per bulan karyawan golongan terendah masih lebih tinggi dari pada UMP/UMK.

Terdapat beberapa perbedaan dalam struktur remunerasi/fasilitas yang diberikan oleh PJB kepada pegawai menurut status kepegawaianya (pegawai tetap dan tidak tetap), yaitu: [G4-LA2]

Jenis Remunerasi/Fasilitas Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap

From the above data, the comparison between remuneration for PJB employees and UMP/UMK in 2014 can be observed, where for the remuneration per month for the lowest class of employees is still higher than in the UMP/UMK.

There are some differences in the structure of remuneration/facilities provided by PJB to employees according to their employment status (permanent and temporary employees), namely: [G4-LA2]

Remuneration/Facilities for Permanent and Temporary Employees

No	Jenis Remunerasi/Fasilitas Type of Remuneration/Facilities	Pegawai Tetap Permanent Employee	Calon Pegawai Pre Employee
1	Gaji Pokok Basic Salary	v	v
Operasional Operational			
1	Uang Makan Meal Allowances	v	v
2	Uang Lembur Overtime Pay	v	-
3	Uang Perjalanan Dinas Official Travel Allowances	v	-
Fasilitas Facilities			
1	Rumah Dinas Official Housing	v	-
2	Kendaraan Dinas Official Vehicle	v	-
3	Jasa Produksi Production Service	v	-
4	Pakaian Dinas Uniforms	v	-
Kesehatan Health			
1	Asuransi Tenaga Kerja Labor Insurance	v	v
2	Penggantian Obat Reimbursement for Medical Treatment	v	v
3	Rawat Inap Inpatient	v	v
4	Bantuan Kematian Death Benefit	v	v
Cuti Leave			
1	Cuti Tahunan Annual Leave	v	-
2	Cuti Sakit Sick Leave	v	v
3	Cuti Karena Alasan Penting Emergency Leave	v	-
4	Cuti Kawin Marriage Leave	v	-
5	Cuti Melakukan Ibadah Keagamaan Religious Observance Leave	v	-
6	Cuti diluar tanggungan perusahaan Unpaid Leave	v	-
7	Izin Tidak Masuk Kerja atas beban cuti tahunan Permit for not working at the expense of annual leave	v	-
Tunjangan Allowance			
1	Tunjangan Hari Raya Religious Holiday Allowance	v	-
2	Tunjangan Jabatan Positional Allowance	v	-
3	Tunjangan Pajak Tax Allowance	v	v
Lain-Lain Others			
1	Manfaat Pasti (Pensiun) Defined Benefit (Pension)	v	-
2	Pendidikan Education	v	-
3	Uang / Jasa Pengabdian 15, 20, 25, dan 30 Tahun Benefits after 15, 20, 25 and 30 years of service	v	-

PJB juga memberikan cuti hamil atau melahirkan bagi pegawai wanita untuk dapat mengambil istirahat sebelum dan setelah melahirkan selama maksimum 2 bulan (*maternity leave*). Selain itu, pegawai pria juga dapat mengajukan ijin meninggalkan pekerjaan selama 3 hari jika istrinya melahirkan (*paternity leave*). Fasilitas tersebut telah diatur secara formal dalam PKB Perusahaan. Pada periode pelaporan, tercatat sebanyak 11 orang pegawai wanita menggunakan hak *maternity leave* dan 74 orang pegawai pria yang ijin meninggalkan pekerjaan karena istrinya melahirkan. Seluruh pegawai tersebut (termasuk pegawai yang menggunakan hak cuti pada periode sebelumnya) bekerja kembali pada Perusahaan setelah masa cuti berakhir (rasio bekerja kembali dan retensi 100%). [G4-LA3]

PJB also provides maternity or childbirth leave for female employees to take a break before and after giving birth for a maximum of 2 months. In addition, male employee can also apply for a permit to leave his job for three days when his wife gives birth (*paternity leave*). The facility has been included formally in the Company's CLA. In 2014, there were 11 female employees using the right of maternity leave and 74 male employees using the right of paternity leave. Those employees (including employees who exercised their right to leave in the previous period) return to work after the leave ends (the ratio of return-to-work and the retention of 100%). [G4-LA3]

DANA PENSIUN KARYAWAN [G4-EC3]

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, yaitu:

1. Manfaat Pasti dikelola oleh Dana Pensiun PLN (DP-PLN)
Pendanaan iuran pensiun sebesar 6% x PhDP dan Perusahaan sebesar 12,38% x PhDP (Penghasilan Dasar Pensiun).
2. Iuran Pasti dikelola oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)
Pendanaan iuran Pensiun sebesar 6% x P1 dan iuran Pemberi kerja sebesar 4% x P1, DPLK yang ditunjuk untuk mengelola program pensiun dimaksud adalah:
 - a. DPLK – BNI
 - b. DPLK – BRI
 - c. DPLK – Jiwasraya
 - d. DPLK – AIA

EMPLOYEES PENSION FUND [G4-EC3]

PJB provides defined benefit pension plans to employees who are appointed prior to 2012 and defined contribution plan to employees who are appointed from 2012 onwards. Provision of pension benefits is done according to the rules and agreements made with the pension plan administrator, namely:

1. Defined Benefit is managed by PLN Pension Fund (DP-PLN)
The funding is from pension contribution of 6% x PhDP and the Company of 12.38% x PhDP (Basic Retirement Income).
2. Defined Contribution is managed by Financial Institutions Pension Fund (DPLK)
The funding is from pension contribution of 6% x P1 and employer contribution of 4% x P1, DPLK appointed to manage the pension plan are:
 - a. DPLK – BNI
 - b. DPLK – BRI
 - c. DPLK – Jiwasraya
 - d. DPLK – AIA



12

MEMBANGUN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) BUILDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) CULTURE

PJB senantiasa berkomitmen untuk meminimalisir potensi dampak negatif dari aspek-aspek keselamatan dan kerja (K3) melalui penerapan budaya K3 yang baik berdasarkan standar internasional secara konsisten dan berkelanjutan

PJB is continuously committed to minimizing the potential of negative impacts of occupational health and safety (OHS) aspect through a consistent and sustainable implementation of OHS culture based on international standards

Perusahaan menyadari penerapan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu hal terpenting dalam kegiatan usaha yang berpengaruh terhadap keberlanjutan usaha Perusahaan. PJB juga menyadari bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi kelangsungan usaha Perusahaan. Oleh karena itu, PJB senantiasa mengutamakan aspek K3 karyawan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Komitmen manajemen dan seluruh jajaran PJB 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". Komitmen ini juga sesuai dengan ketentuan perundangan sebagaimana tercantum pada Pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa kewajiban perseroan yaitu "Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja".

[G4-DMA-LA]

The company realizes that the application of rules of Occupational Health and Safety (OHS) is one of the most important things in business activities that affect the Company's business sustainability. PJB is also aware that employees are valuable assets for business continuity. Therefore, PJB consistently puts forward OHS aspect for its employees to generate optimal productivity. The commitment is reflected in the Corporate Culture in the form of "Environmental Awareness: employees active role in preserving natural, work and business environments, maintaining good relationships with partners and community, creating a healthy and convenient working atmosphere as well as prioritizing occupational health and safety". This commitment is also in accordance with the statutory provisions as contained in Article 86 paragraph 2 of Law No.13/2003 on Manpower, which confirms that the obligation of the company is "To protect the safety of workers or laborers in order to realize optimal productivity, thus occupational safety and health efforts are made".

[G4-DMA-LA]

KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Untuk menegaskan komitmen dan penerapan program K3 karyawan, PJB menetapkan aturan mengenai K3 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 085.K/010/DIR/2011 dan Nomor 014.K/SP-DPP/2011 BAB IX tentang Perlengkapan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditandatangani oleh Manajemen PJB dan Serikat Pekerja PJB pada tanggal 9 Desember 2011. Pada Bab tersebut terdapat pasal-pasal yang mengatur tentang Tempat dan Lingkungan Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja, Kecelakaan Kerja, Sakit Karena Kerja, Kompensasi Rehabilitasi, dan Santunan Cacat Tetap. [G4-LA8]

Pada pasal tentang Keselamatan Kerja disebutkan kewajiban Perusahaan dan karyawan, yaitu:

Kewajiban Perusahaan:

1. 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.
2. Memiliki kebijakan dan menetapkan prosedur Sistem Manajemen K3 (SMK3) untuk menjamin keselamatan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.
3. Memiliki standar prosedur operasi (SOP) penanggulangan keadaan darurat.
4. Memberikan fasilitas pakaian dinas harian dan pakaian dinas lapangan.
5. Memberikan extra fooding kepada karyawan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.
6. Menegakkan budaya K3 sebagai bagian dari budaya perusahaan dan membuat program kegiatan K3 sebagai sarana untuk mencapai dan mempertahankan *zero accident*.

Kewajiban karyawan:

1. 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.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) POLICY

To affirm the commitment and implementation of employee OHS program, PJB established rules regarding OHS in the Collective Bargaining Agreement (CBA) No.085.K/010/DIR/ 2011 and No.014.K/SP-DPP/ 2011 Chapter IX on Work Equipments, Occupational Health and safety signed by PJB management and PJB Workers Union on December 9, 2011. The chapter contained provisions governing Work Place and Environment, Occupational Health and Safety, Occupational Accidents, Occupational Diseases, Compensation for Rehabilitation, and Compensation for Permanent Disability. [G4-LA8]

In the article on Occupational Safety, the obligations of the Company and its employees are stated, namely:

Obligations of the Company:

1. To provide safety equipments in accordance with the established regulations based on 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 equipment.
2. To have policies and establish OHS Management System (OHSMS) procedures to ensure the safety of employees in carrying out their tasks.
3. To have a standard operating procedure (SOP) for emergency situations.
4. To provide daily uniforms and field uniforms facilities.
5. To provide extra fooding to employees in accordance with the conditions of work environment.
6. To enforce the OHS culture as part of the corporate culture and establish the OHS program as a means to achieve and maintain zero accident.

Obligation of the employee:

1. To keep the safety of his and others' and is required to wear the safety equipments provided by the Company as well as to follow/comply with the applicable regulations regarding occupational safety and health protection.

2. Memelihara dengan baik alat-alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan.
3. Ikut berperan secara aktif di dalam menerapkan budaya K3 dalam pencegahan bahaya kecelakaan dan penanggulangan bahaya kebakaran termasuk penyakit akibat kerja.
4. Melaksanakan petunjuk-petunjuk mengenai keselamatan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3)

Kebijakan PJB dalam mengimplementasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Implementasi SMK3. Pengelolaan K3 di PJB mengacu pada SK Direksi No.084.K/020/DIR/2014 tentang Kebijakan Sistem Manajemen PT Pembangkitan Jawa-Bali dan mengacu pada *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) 18001 [G4-15]. Adapun manfaat dari implementasi SMK3, antara lain:

1. Melindungi pekerja dari segala bentuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Patuh terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga perusahaan lebih sehat dan eksist, mengingat peraturan perundang-undangan dibuat untuk kebaikan bersama.
3. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, karena SMK3 akan menjamin proses yang aman, tertib dan bersih sehingga bisa meningkatkan kualitas produk dan layanan.
4. Membuat sistem manajemen yang lebih efektif, mengingat dalam SMK3 dipersyaratkan prosedur yang terdokumentasi.

KOMITE KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pembinaan implementasi K3 di lingkungan kerja Perusahaan diawali dengan pembentukan komite K3 yang bernama Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Pembentukan ini berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Republik Indonesia Nomor PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja. Pada pasal 3 (tiga) bahwa unsur keanggotaan P2K3 terdiri dari pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota serta Sekretaris P2K3 ialah ahli keselamatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan struktur formal kepengurusan sebanyak 12 pekerja

2. To well maintain the safety equipment provided by the company.
3. To actively participate in implementing OHS culture through the prevention of accidents, fire and occupational diseases.
4. To follow safety instructions in performing his duties.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM (OHSMS)

PJB policy in implementing the Occupational Safety and Health Management System (OHSMS) refers to Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation OHS. The management of OHS in PJB refers to the BOD Decree No.084.K/020/DIR/2014 on Management System Policy of PT Pembangkitan Jawa-Bali, and the Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001 [G4-15]. The benefits of implementing OHSMS, among others, are:

1. Protecting workers from all forms of accidents and occupational diseases.
2. The company is in good condition due to its compliance with legislation, since the legislation is made for the common good.
3. Increased customer confidence and satisfaction, because OHSMS ensures safe, orderly and clean processes so that the quality of products and services is improved.
4. More effective management system, given the OHSMS requires documented procedures.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) COMMITTEE

The coaching of OHS implementation in the Company's work environment begins with the establishment of Occupational Health and Safety Committee (P2K3). This establishment is based on the Regulation of the Minister of Manpower (Permenaker) of the Republic of Indonesia No.PER.04/MEN/1987 on Occupational Health and Safety Committee as well as Procedures for the Appointment of Expert in Occupational Safety. In Article 3 (three), it was stated that the membership of P2K3 comprises employer and worker elements, of which arrangements consist of a Chairman, a Secretary and Members in which the Secretary is the occupational safety expert of the company. While the formal management structure consists of



(10-20% dari total seluruh pekerja Perusahaan) yang terdiri dari 1 ketua, 1 wakil ketua, dan 1 sekretaris serta 9 anggota [G4-LA5]. Keanggotaan komite HSSE berasal dari beberapa fungsi yang mencerminkan perwakilan manajemen fungsi. Adapun tugas dan tanggung jawab P2K3 antara lain:

1. Menghimpun dan mengolah data mengenai K3 di tempat kerja.
2. Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja mengenai:
 - a. Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3 termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara menanggulangnya.
 - b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.
 - c. Alat Pelindung Diri (APD) bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
 - d. Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Membantu Manajemen dalam:
 - a. Mengevaluasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja.
 - b. Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - c. Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K3.
 - d. Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja (PAK) serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
 - e. Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, *higiene* perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi.

12 workers (10-20% of the total Company employees) including a chairman, a vice chairman, a secretary and 9 members [G4-LA5]. HSSE committee membership is derived from several functions that reflect the representation of their management. The duties and responsibilities of P2K3, among others, are:

1. Collect and process data on OHS in the workplace.
2. Demonstrate and explain to all workers regarding:
 - a. Various potential hazards, including fire and explosion, in the workplace that may interfere the OHS, and how to mitigate them.
 - b. Factors affecting the efficiency and productivity of work.
 - c. Personal Protective Equipment (PPE) for workers.
 - d. Safe and appropriate attitude in performing their job.
3. Assist the Management in:
 - a. Evaluating work procedures, processes and environment.
 - b. Determining the best alternative for corrective actions.
 - c. Developing a control system of hazard towards OHS.
 - d. Evaluating the causes of accidents, occupational diseases (PAK) as well as taking the necessary preventive actions.
 - e. Developing education and research in the field of occupational safety, company's hygiene, occupational health and ergonomics.

- f. Melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan.
- g. Memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja.
- h. Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja.
- i. Mengembangkan laboratorium K3, melakukan pemeriksaan laboratorium dan melaksanakan interpretasi hasil pemeriksaan.
- j. Menyelenggarakan administrasi keselamatan kerja, *higiene* Perusahaan dan kesehatan kerja.
- k. Menyusun kebijaksanaan dan pedoman kerja dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan kerja, *higiene* Perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan gizi kerja.

- f. Carrying out nutrition monitoring and providing food in the company.
- g. Checking the completeness of safety equipment.
- h. Improving the worker healthcare services.
- i. Developing OHS laboratory, conducting laboratory tests and following up the interpretation of examination results.
- j. Conducting the administration of work safety, company's hygiene and occupational health.
- k. Preparing policies and guidelines to improve work safety, Company's hygiene, occupational health, ergonomics and nutrition.

PROGRAM PENINGKATAN BUDAYA K3

Untuk meningkatkan budaya K3 yang berkelanjutan, Perusahaan senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif sebagai berikut:

1. Melakukan upaya bersama dan terkordinasi dalam menetapkan strategi dan implementasi program K3 di semua level dan fungsi manajemen.
2. Mendorong semua pihak, manajemen, karyawan dan mitra kerja untuk memprioritaskan pelaksanaan K3 di setiap kegiatan Perusahaan.
3. Bekerjasama dengan pihak terkait untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia bidang K3 serta membina pembentukan sikap kerja aman (*safety behavior*) bagi karyawan dan mitra kerja.
4. Melakukan sosialisasi dan kampanye K3 secara terus menerus kepada seluruh jajaran manajemen, karyawan dan mitra kerja dalam rangka menciptakan perilaku dan kondisi aman dan sehat pada setiap kegiatan bekerja.
5. Melakukan evaluasi kinerja K3 dan tindakan perbaikan yang diperlukan untuk peningkatan kinerja K3 yang berkelanjutan.

Selain itu, sebagai wujud komitmen PJB terhadap budaya K3, pada tahun 2014 Perusahaan telah melaksanakan program pengelolaan dan pemantauan K3 yang mengacu pada Pedoman Operasi Baku (POB) Pengendalian Operasi K3. Program-program K3 tersebut antara lain:

1. **Program Pengembangan Sistem Manajemen K3**
 - 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*.

OHS CULTURE IMPROVEMENT PROGRAM

To promote sustainable OHS culture, the Company continues to do the following initiatives:

1. Conducting joint and coordinated efforts in setting OHS strategy and implementation at all levels and functions of management.
2. Encouraging all parties, the management, employees and partners to prioritize the OHS implementation in their activities.
3. Cooperating with relevant parties to create and improve the quality of OHS human resources as well as assisting the formation of safety behavior for employees and partners.
4. Continuously socializing and promoting OHS to all levels of management, employees and partners in order to create safe and healthy behavior and conditions in every work activity.
5. Evaluating OHS performance and necessary corrective actions for continuous improvement.

In addition, as PJB's commitment towards OHS culture, in 2014 the Company had implemented OHS management and monitoring programs that referred to the Standard Operating Procedure (SOP) of OHS Operation Control. The OHS programs include:

1. **OHS Management System Development Program**
 - a. OHSMS Certification Audit and OHSAS 18001 audit surveillance at all PJB's units to maintain certification.
 - b. P2K3 regular inspection which is carried out at all PJB's units, followed by action plans to improve the implementation of K3 in accordance with the principle of continuous improvement.

- c. Tes peralatan K3 di seluruh unit secara berkala untuk memastikan seluruh peralatan tetap berada dalam kondisi baik dan dapat berfungsi sesuai peruntukannya.

2. **Program Kompetisi K3**

Pelaksanaan lomba K3 antar unit PJB dalam rangka bulan K3 Nasional Tahun 2014, yang meliputi Lomba Simulasi Tanggap Darurat, Lomba Pemadam Kebakaran, Lomba PPGD, Lomba Implementasi 5S (5 katagori), Lomba Cerdas Cermat K3, dan Lomba Pemerhati K3.

3. **Program Pelatihan Bidang K3**

Pelatihan Produksi Bersih, Pelatihan Pengenalan SMK3, Pelatihan Auditor SMK3, dan Pelatihan Auditor 5S. Seluruh pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM bidang K3.

Pelatihan bagi petugas security berupa Pelatihan Tanggap Darurat, pelatihan PPGD/P3K dan Pelatihan Fire Equipment & Simulation, dengan tujuan security yang berada 24 jam di kantor bisa senantiasa tanggap dan mengambil tindakan sesegera mungkin untuk membantu melakukan upaya penanganan kondisi darurat. [G4-HR7]

4. **Program Pemeriksaan dan Sosialisasi Kesehatan, yang meliputi:**

- 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. Seluruh pemeriksaan tersebut
- b. Sosialisasi kesehatan oleh dokter dan ahli kesehatan secara berkala untuk seluruh karyawan melalui forum *knowledge management*.

- c. Conducting regular tests of OHS equipment at all units to ensure that all equipment remains in good condition and function according to their purposes.

2. **OHS Competition Program**

Implementation of OHS competition among PJB's units in the 2014 National OHS, which included the Emergency Response Simulation Competition, Firefigting Competition, PPGD Competition, 5S Implementation Competition (5 categories), OHS Quiz, OHS Exemplar Competition.

3. **OHS Training Program**

Clean Production Training, OHSMS Introductory Training, OHSMS Auditor Training and 5S Auditor Training. These trainings aim at improving the competencies of OHS human resources.

Training for security officers are in the form of Emergency Response Training, PPGD/First Aid training and Fire Equipment&Simulation Training, with the goal that the security officers who spend 24-hours in the office are able to take proper responses and immediate actions in handling emergencies. [G4-HR7]

4. **Health Examination and Education Program, which includes:**

- a. Health examination conducted through annual medical check-up by Hyperkes-certified physicians for all employees and an additional check-up for employees over 40 years old in accordance with the age and field of work.
- b. Periodic health education by doctors and professionals to all employees through knowledge management forum.

Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada tahun 2014, pengelolaan budaya K3 yang dilaksanakan oleh manajemen Perusahaan secara berkelanjutan telah menghasilkan kinerja K3 yang baik dan optimal. Hal ini ditunjukkan dengan dicapainya hasil sebagai berikut:

[G4-LA6]

1. Angka Kecelakaan Kerja (AKK) dan Jam Kerja

Sampai akhir tahun 2014, tidak terdapat insiden kecelakaan yang terjadi di seluruh unit Perusahaan (Zero Accident).

Occupational Health and Safety Performance

In 2014, the management of OHS culture carried out continuously by the Company's management had resulted in a good and optimal performance of OHS. This is demonstrated by the achievement of the following results:

[G4-LA6]

Number of Accidents (AKK) and Working Hours

By the end of 2014, there was no accident occurred in all units of the Company (Zero Accident).

No	Unit	Jumlah Orang Korban Kecelakaan Kerja Total Working Accidents				Jam Kerja Orang Tanpa Kecelakaan Kerja Total Working hours without Accidents	Keterangan Remark
		Meninggal Casualty	Cidera Berat Severe Injury	Cidera Sedang Moderate Injury	Cidera Ringan Minor Injury		
1	UP Gresik	0	0	0	0	11.579.148	Kecelakaan Nihil Zero Accident
2	UP Paiton	0	0	0	0	5.924.353	Kecelakaan Nihil Zero Accident
3	UP Brantas	0	0	0	0	15.957.296	Kecelakaan Nihil Zero Accident
4	UP Muara Karang	0	0	0	0	9.619.295	Kecelakaan Nihil Zero Accident
5	UP Muara Tawar	0	0	0	0	4.080.377	Kecelakaan Nihil Zero Accident
6	UP Cirata	0	0	0	0	6.321.266	Kecelakaan Nihil Zero Accident
7	UPH Wilayah Barat MSU of Western Region	0	0	0	0	1.980.358	Kecelakaan Nihil Zero Accident
8	UPH Wilayah Timur MSU of Eastern Region	0	0	0	0	1.973.473	Kecelakaan Nihil Zero Accident
9	Unit Kantor Pusat Head Office	0	0	0	0	2.503.137	Kecelakaan Nihil Zero Accident

Keberhasilan kinerja K3 ini menghantarkan PJB meraih penghargaan kecelakaan nihil (zero accident award) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

The outstanding OHS performance has delivered PJB to receive zero accident award from the Minister of Manpower and Transmigration.



PJB Raih Zero Accident Award dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*) tahun ini diberikan kepada 1.223 perusahaan, penghargaan SM K3 diberikan kepada 405 perusahaan, penghargaan program pencegahan HIV/AIDS di tempat kerja diberikan kepada 54 perusahaan, serta tiga pemeduli, dan satu bupati. Dari 1.223 perusahaan peraih *Zero Accident Award*, empat diantaranya untuk PT Pembangunan Jawa-Bali (PJB), yang diberikan kepada :

1. PJB Kantor Pusat, atas prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga mencapai **3.684.780 jam kerja** orang tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 1 Nopember 2009 - 31 Oktober 2013.
2. Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur (UPHT), atas prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga mencapai **9.715.318 jam kerja** orang tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 1 Nopember 1999 - 31 Oktober 2013.
3. UP Brantas, atas prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga mencapai **14.654.338 jam kerja orang** tanpa kecelakaan kerja, terhitung sejak tanggal 1 Januari 1996 - 31 Oktober 2013. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans).

PJB Received Zero Accident Award from the Minister of Manpower and Transmigration

In 2014, Zero Accident Award was given to 1,223 companies, OHSMS award was given to 405 companies, awards for HIV/AIDS prevention in the workplace program was given to 54 companies, as well as three exemplars, and a regent. Of the 1,223 Zero Accident Awards, four of them were given to PT Pembangunan Jawa-Bali (PJB), of which recipients are:

1. PJB Head Office, for the accomplishment in the implementation of occupational health and safety (OHS) program, namely 3,684,780 of working hours without occupational accidents, as from November 1, 2009 to October 31, 2013.
2. Maintenance Service Unit (MSU) of Eastern Region, for the accomplishment in the implementation of occupational health and safety (OHS) program, namely 9,715,318 of working hours without occupational accidents, as from November 1, 1999 to October 31, 2013.
3. BrantasGU, for the accomplishment in the implementation of occupational health and safety (OHS) program, namely 14,654,338 of working hours without occupational accidents, as from November 1, 1996 to October 31, 2013.

2. **Angka penyakit akibat kerja**

Selama tahun 2014, tidak terdapat insiden yang menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja di seluruh unit Perusahaan.

3. **Manajemen *housekeeping* 5S**

Pada tahun 2014, PJB memperoleh penghargaan juara lomba 5S antar instansi tingkat Propinsi Jawa Timur.

2. **Number of Occupational Diseases**

Throughout 2014, no occupational diseases occurred in all units of the Company.

3. **5S Housekeeping Management In 2014**

PJB was awarded as the winner of 5S competition among institutions at East Java Provincial level.



13

**BANGKIT BERSAMA PJB
GROW WITH PJB**

Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik yang memberi nilai tambah berkelanjutan bagi seluruh masyarakat Indonesia

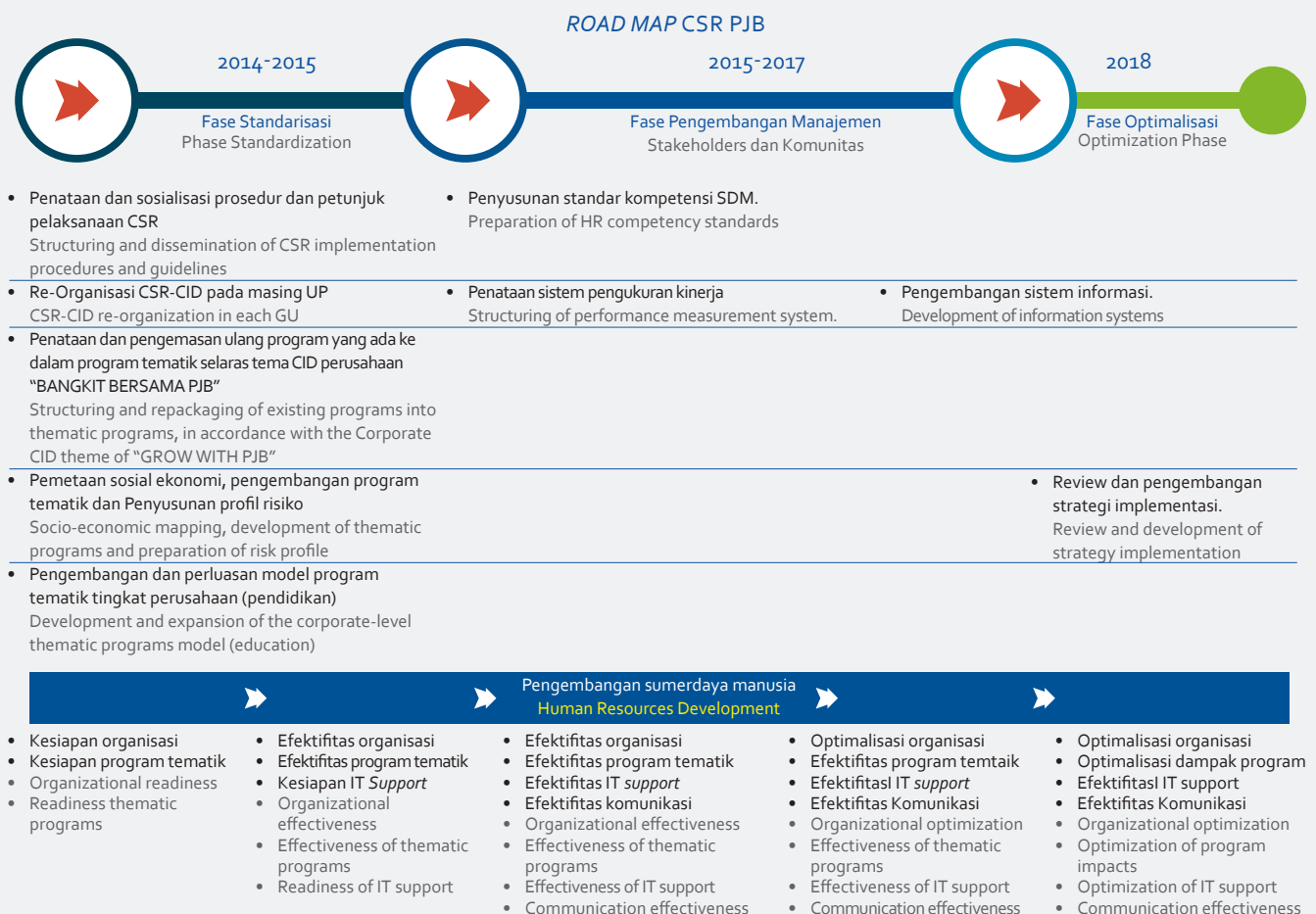
To become a power generation company that provides sustainable added values to the people of Indonesia

PJB menyadari bahwa kesuksesan perkembangan usaha bisnis Perusahaan perlu dicapai secara menyeluruh dan seimbang. Pencapaian tersebut akan tercipta ketika setiap aspek dalam triple bottom line, yaitu profit, people, dan planet diperhatikan dan dicapai secara bersama-sama tanpa meninggalkan satu aspek pun. Oleh karena itu, PJB senantiasa melaksanakan kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility* disingkat CSR) yang sesuai dengan prinsip tata kelola Perusahaan yang berkelanjutan sebagai manifestasi dari budaya Perusahaan melalui pendekatan ISO 26000 [G4-15]. Pelaksanaan CSR PJB salah satunya diimplementasikan melalui program pelibatan dan pengembangan masyarakat (*Community Involvement & Development* disingkat CID) yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri dan berkembang secara berkelanjutan. Melalui kegiatan CID ini, PJB berusaha menyentuh aspek people untuk dapat berkembang bersama-sama dengan aspek profit dan planet. [G4-DMA-SO]

Rumusan inisiatif dan tahapan kegiatan CSR PJB secara lebih terperinci dapat dilihat pada Road Map CSR PJB tahun 2014-2018, yaitu sebagai berikut:

PJB is aware that the success of the company's business development needs to be achieved comprehensively and proportionally. It can only happen when all aspects of the triple bottom lines, namely profits, people, and planet are considered and achieved together. Therefore, PJB continuously conducts Corporate Social Responsibility (CSR) which is in accordance with the principles of sustainable corporate governance as a manifestation of the Company's culture through ISO 26000 approach [G4-15]. One form of PJB's CSR implementation is the Community Involvement & Development (CID) program aiming at creating an independent and sustainably growing community. Through CID activities, PJB attempts to fulfill the people aspect in order to grow together with the aspects of profit and planet. [G4-DMA-SO]

The formulation of PJB's CSR initiatives and stages in more detail can be seen in the PJB's CSR Road Map 2014-2018, as follows:



TAHUN 2014

Penataan meliputi: CSR-CID pada masing masing unit PJB

1. Sosialisasi prosedur dan petunjuk pelaksanaan CID
2. Sedangkan dari sisi implementasi program dilakukan penataan dan pengemasan ulang program yang ada ke dalam BANGKIT BERSAMA PJB serta pengembangan model program tematik tingkat perusahaan (Pendidikan)
3. Pengembangan program berbasis rencana internal yang diintegrasikan dengan ekspektasi stakeholder, dengan dasar penyusunan rencana kerja:
 - a. Pemetaan sosial ekonomi;
 - b. Studi persepsi;
 - c. Pengembangan program tematik; dan
 - d. Penyusunan profil risiko

Pelaksanaan inisiatif kegiatan prioritas pertama tersebut diharapkan dapat meningkatkan kematangan organisasi menjadi tingkat standarisasi. Dari sisi pelaksanaan kegiatan diharapkan seluruh inisiatif telah terintegrasi dan tematik.

TAHUN 2015

1. Penyusunan standar kompetensi SDM sebagai rangkaian tindak lanjut penyusunan SOP dan panduan pelaksanaan kegiatan;
2. Penyusunan sistem pengukuran kinerja berdasarkan indikator pada BSC CID;
3. Evaluasi dan perbaikan model program tematik tingkat perusahaan;
4. Penajaman kegiatan CID pada unit PJB berdasarkan pemetaan sosial ekonomi dan studi persepsi.

TAHUN 2016

Tindak lanjut dari pengembangan standar kompetensi, sistem pengukuran kinerja dan pelaksanaan program berbasis strategi dan rencana internal maka perlu dikembangkan sistem informasi, komunikasi, dan manajemen basis data atau sistem informasi, manajemen stakeholder, dan komunitas;

Pelaksanaan inisiatif kedua tersebut diharapkan dapat meningkatkan kematangan organisasi dari tingkat standarisasi menjadi tingkat manajemen.

TAHAP 2017

Pada tahap ini inisiatif pelaksanaan CID PJB telah penuh berbasis pada ISO 26000 SR, berbagai kemajuan tersebut perlu dipublikasikan secara efektif.

2014

Planning covers the CSR-CID on each PJB's unit

1. Socialization of CID implementation procedures and guidelines
2. Program implementation includes the planning and repackaging of existing programs into GROW WITH PJB and the development of corporate-level thematic programs model (Education)
3. Internal planning-based program development that is integrated with the expectations of stakeholders, with the work plan preparation basis of:
 - a. Socio-economic mapping;
 - b. Perception study;
 - c. Thematic programs development; and
 - d. Risk profile preparation

The implementation of the first-priority activity initiatives is expected to increase the maturity of the organization to standardization level. In terms of activity implementation, all initiatives are expected to have been integrated and thematic.

2015

1. Preparation of HR competency standard as a follow-up series of SOP development and activity implementation guide;
2. Preparation of performance measurement system based on CID BSC indicators;
3. Evaluation and improvement of corporate-level thematic programs model;
4. Improvement of CID activities at PJB's units based on socio-economic mapping and perception study.

2016

Follow-up of the development of competency standards, performance measurement system as well as strategy and internal planning-based program execution, Therefore, it is necessary to develop information systems, communications, database management, stakeholder and community management;

The implementation of the second initiatives is expected to increase the maturity of the organization from standardization to management level.

2017

At this stage, the PJB's CID initiatives have been fully implemented based on ISO 26000 SR. All progress need to be publicized effectively.

TAHAP 2018

Prioritas terakhir untuk periode tahun 2014-2018 adalah me-review seluruh inisiatif dan merumuskan arah baru yang lebih mendukung strategi perusahaan, berbagai peluang akan didapat pada kematangan organisasi telah sampai pada tingkat optimasi.

Dalam mencapai tahapan dalam Roadmap CSR di atas, PJB juga telah menyusun dan menerapkan strategi CSR dalam penyusunan program yang lebih terarah sebagaimana skema berikut:

2018

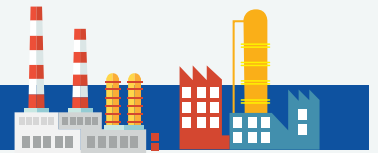
Last priorities for the period 2014-2018 are reviewing all initiatives and formulating new course that further support the company's strategies. Various opportunities will be obtained if the organizational maturity has reached the optimization level.

To reach the stages in the CSR Roadmap above, PJB also develops and implements CSR strategies in the preparation of more targeted programs as shown in the following scheme:

FLAGSHIP STRATEGY

TEMA THEME

BANGKIT BERSAMA PJB GROW WITH PJB



STRATEGI STRATEGIES

1. CSR sebagai inisiatif *stakeholder engagement* melalui investasi sosial untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, mendukung operasional dan pertumbuhan perusahaan.
2. Prioritas pada lokasi/penerima manfaat pada wilayah yang terkena dampak operasi dan/ atau memberi dampak pada operasi, dan/ atau memperkuat rantai nilai, saling memberikan manfaat yang berkelanjutan.
3. Berbasis sumberdaya internal dan kompetensi perusahaan.
1. CSR as a stakeholder engagement initiative through social investment to improve the welfare of community and to support the company's operations and growth.
2. Priority on locations/ benefit recipients in the region affected by and/or affect the operations, and/or strengthen the value chain, offer sustainable mutual benefit.
3. Based on corporate internal data sources and competencies.

MITRA PARTNERS

Perguruan tinggi, pemerintah, Industri terkait rantai nilai perusahaan dan lembaga lainnya.
Universities, government, corporate value chain-related industry and other institutions

PILAR PILLARS

Bangkit inovasi pendidikan
Program pendidikan keterampilan untuk menunjang ekspansi bisnis, bekerjasama dengan perguruan tinggi atau pihak lain.

Growth through Educational Innovation
Skills education programs to support business expansion, in collaboration with universities or other parties.

Bangkit Inovasi ekonomi,
program pengembangan UKM yang dapat menunjang kebutuhan perusahaan,

Growth through Economic Innovation
SME development programs to fulfill the needs of the Company.

Bangkit inovasi lingkungan,
program inovatif peningkatan kualitas hidup masyarakat berbasis lingkungan yang tematik, terintegrasi dengan pengembangan ekonomi, pendidikan dan kesehatan.

Growth through Environmental Innovation
Environmentally-based innovation programs to improve the quality of community's life, which are thematic and integrated with the development of economy, education and health.

KEBIJAKAN POLICIES

1. Program CSR Perusahaan: bangkit inovasi pendidikan yang diintegrasikan dengan program komunikasi dan publikasi.
2. Program CSR pada Unit: bangkit inovasi lingkungan dan bangkit inovasi ekonomi, melalui program tematik yang didahului oleh *assessment* yang tuntas, berbasis kinerja, holistik dengan pendekatan kemitraan dan kolaborasi dengan berperan sebagai fasilitator kebangkitan masyarakat.
3. Anggaran: Perencanaan anggaran berbasis rencana kerja
4. Organisasi: Tim CSR pada UP adalah staf CSR didukung oleh staf bidang lain yang memiliki kompetensi ataupun pekerjaan yang berkaitan dengan program.
1. Corporate-level CSR programs: Growth through Educational Innovation, which is integrated with communication and publication programs.
2. Unit-level CSR Programs: Growth through Environmental Innovation and Growth through Economic Innovation through thematic programs that are preceded by a thorough, performance-based and holistic assessment with partnership and collaboration approaches as the facilitator of the community growth.
3. Budget: Work plan- based budgeting
4. Organization: CSR team at GU is composed by CSR staff supported by staff from other sectors who have the competence or work associated with the programs.

PELIBATAN DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT YANG BERKELANJUTAN

[G4- SO1, G4- SO2]

Selain sebagai salah satu fokus utama dari pelaksanaan CSR PJB, CID juga merupakan upaya yang dilakukan PJB untuk menciptakan reputasi positif Perusahaan terhadap pemangku kepentingan sekaligus sebagai faktor pendukung keberlanjutan perkembangan bisnis Perusahaan. Program CID diarahkan pada upaya peningkatan kualitas hidup melalui peningkatan kemandirian masyarakat, khususnya kelompok masyarakat lokal dan masyarakat yang memiliki keterkaitan dampak terhadap operasi dan bisnis Perusahaan.

Pelaksanaan CID diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT Pembangkitan Jawa-Bali Nomor 065.K/010/DIR/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) di PT Pembangkitan Jawa-Bali. Sebelum pelaksanaan program CID berlangsung, Perusahaan selalu melakukan *social mapping* yang bertujuan agar terjaring informasi tentang kebutuhan masyarakat, sehingga program CID nantinya dapat tepat guna dan tepat sasaran serta bermuara pada hasil yang memberikan manfaat positif bagi semua pihak. Seluruh pelaksanaan program didasarkan pada azas akuntabilitas, transparansi, perilaku etis, penghormatan dan mempertimbangkan kepentingan pemangku kepentingan, kepatuhan kepada hukum, penghormatan kepada norma-norma internasional, penghormatan terhadap HAM.

Adapun Lokasi pelaksanaan CID ditetapkan berdasarkan prioritas dengan kriteria :

1. Wilayah yang terkena dan memberikan dampak terkait operasional Perusahaan secara langsung;
Ring I : wilayah desa atau kelurahan di mana aset PJB berlokasi.
Ring II : wilayah kecamatan di mana aset PJB berlokasi.
Ring III : wilayah kabupaten atau kota di mana aset PJB berlokasi.
Ring IV : wilayah provinsi di mana aset PJB berlokasi.
2. Wilayah yang memiliki potensi sumber daya alam, sosial, dan masyarakat untuk dikembangkan atau memberi dampak terhadap pembentukan citra positif Perusahaan.
3. Wilayah yang akan dijadikan sebagai unit Perusahaan.
4. Wilayah terkena bencana alam.

SUSTAINABLE COMMUNITY INVOLVEMENT AND DEVELOPMENT

[G4- SO1, SO2 G4-]

Aside from being one of PJB's main focuses in CSR implementation, CID is also an effort to create Company's positive reputation towards stakeholders, and being a supporting factor for the sustainability of the Company's business development. CID programs aim at improving the quality of life through increased community independence, particularly for local communities and those that affect the Company's business and operations.

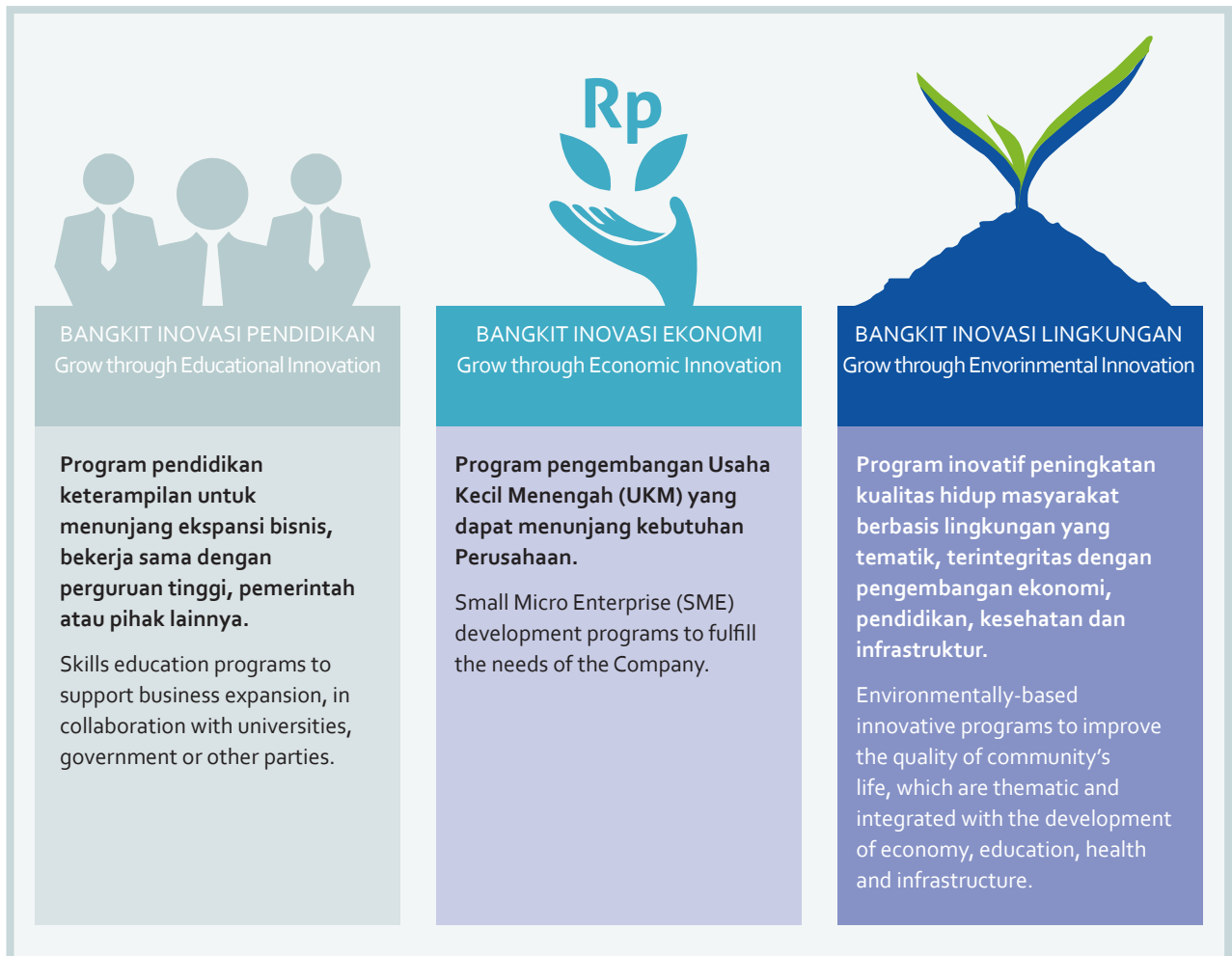
The implementation of CID is regulated in the Board of Directors' Decree of PT Pembangkitan Jawa-Bali No.065.K/010/DIR/2013 on the Guidelines for Corporate Social Responsibility Implementation in PT Pembangkitan Jawa-Bali. Prior to CID implementation, the Company has consistently conducted social mapping aiming at collecting information about the needs of the community, so that appropriate and well-targeted CID programs can be performed with positive and mutual benefits as the results. The implementation of CID programs is fully based on the principles of accountability, transparency, ethical behavior and respect, as well as considering the interests of stakeholders, compliance with the law, respect for international norms and human rights.

The location for CID programs is determined based on priority with the following criteria:

1. The areas that directly affect and/or affected by the Company's operations;
Ring I: villages where PJB's assets are located.
Ring II: districts where PJB's assets are located.
Ring III: regencies or cities where PJB's assets are located.
Ring IV: provinces where PJB's assets are located.
2. The areas that have natural resources, social, and community potentials which can be developed or have impacts on the formation of the Company's positive image.
3. The areas that will be used as the Company's units.
4. The areas that are affected by natural disasters.

Merujuk kepada pendekatan ISO 26000, PJB mengelompokkan program CID kedalam 3 (tiga) pilar, yaitu: [G4-15]

Referring to the ISO 26000 approach, PJB classifies the CID programs into 3 (three) pillars, namely: [G4-15]



BANGKIT INOVASI PENDIDIKAN GROW THROUGH EDUCATIONAL EDUCATION



Akademi Komunitas PJB
[G4- SO1, G4- SO2]
PJB Community Academy
[G4- SO1, SO2 G4-]

Semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat akan energi listrik dan dengan adanya program pembangunan pembangkit baru yang dikenal dengan Program Percepatan Diversifikasi Energi (PPDE), maka Perusahaan membutuhkan banyak personil yang memiliki kompetensi dalam mengelola pembangkit listrik. Oleh karena itu, salah satu usaha PJB untuk mempersiapkan personil yang berkompeten diimplementasikan melalui program CSR yaitu Pendidikan dan Pelatihan Tentang Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit (Program Diklat O&M Pembangkitan) yang dimulai sejak tahun 2011 yang saat ini menjadi Akademi Komunitas PJB. Pendirian Akademi ini telah diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA pada tanggal 23 September 2012. Dalam mengelola Akademi Komunitas PJB, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) menunjuk Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) sebagai mitra PT PJB.

Akademi Komunitas PJB merupakan beasiswa pendidikan vokasional (D1) bagi siswa SMA/SMK/MA kurang mampu yang berada di sekitar pembangkit yang dikelola oleh Perusahaan. Pendidikan Akademi Komunitas PJB ini membuka tiga program studi yaitu Teknik Mesin Pembangkit, Teknik Listrik Pembangkit, dan Teknik Instrumentasi Pembangkit.

TUJUAN PELAKSANAAN PROGRAM

Tujuan adanya Akademi Komunitas PJB yang didirikan oleh Perusahaan, adalah sebagai berikut:

1. Memberi kesempatan belajar diperguruan tinggi dan praktek kerja kepada lapisan masyarakat kurang mampu di sekitar lokasi Unit Pembangkitan PJB.
2. Menyiapkan tenaga kerja yang terampil.
3. Pengabdian kepada masyarakat yang mendukung meningkatnya partisipasi dalam industri kelistrikan.
4. Mobilisasi tenaga kerja sektor ketenagalistrikan.

With the growing demand of electricity and the program of new power plant construction known as Energy Diversification Acceleration Program (PPDE), the Company requires a lot of personnel who have competence in managing power plants. Therefore, PJB attempts to prepare competent personnel through its CSR program namely Power Plant Operation and Maintenance Education and Training Program (Power Plant O & M Education and Training Program), which started in 2011 and now is known as PJB Community Academy. It was officially launched by the Minister of Education and Culture, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA on September 23, 2012. In managing PJB Community Academy, the Directorate General of Higher Education (Dikti) appointed the Electronic Engineering Polytechnic Institute of Surabaya (PENS) as PT PJB's partner.

PJB Community Academy is a vocational education scholarships (D1) for underprivileged high school students (SMA/SMK/MA) who are living around the Company's power plants. This Academy offers three courses namely mechanical engineering, electrical engineering and instrument engineering.

PROGRAM IMPLEMENTATION OBJECTIVES

The objectives of PJB Community Academy are as follows:

1. To provide opportunities for underprivileged students to learn in college and to have work practice at PJB Power Plants.
2. To prepare skilled workforce.
3. As a dedication to community to support increased participation in the electricity industry.
4. To mobilize workforce in electricity sector.

PENERIMA MANFAAT PROGRAM

Penerima manfaat dari program ini yaitu Lulusan SMA/SMK/MA yang tinggal di sekitar Unit Pembangkitan PJB, yang tidak mampu melanjutkan kuliah karena faktor biaya. Saat ini, Akademi Komunitas sudah berjalan hingga angkatan ketiga. Jumlah mahasiswa Akademi Komunitas PJB mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Akademi Komunitas PJB Angkatan I memiliki mahasiswa sebanyak 70 orang, yang berasal dari wilayah Surabaya dan Gresik. Pada Angkatan II, jumlah mahasiswa mencapai 90 orang, yang berasal dari wilayah Surabaya, Gresik, Brantas, dan Paiton. Pada Angkatan III atau Akademi Komunitas PJB pada tahun 2014, jumlah mahasiswa mencapai 120 orang. Mahasiswa Akademi Komunitas PJB Angkatan III ini semakin berkembang dan meluas, mencakup seluruh kawasan Indonesia, yaitu wilayah operasional PJB:

1. Kota Tidore sebanyak 7 orang.
2. Kabupaten Tuban sebanyak 10 orang.
3. Kabupaten Ende sebanyak 7 orang.
4. Kabupaten Rembang sebanyak 10 orang.
5. Kabupaten Probolinggo sebanyak 11 orang.
6. Kabupaten Pacitan sebanyak 10 orang.
7. Kabupaten Kendari sebanyak 7 orang.
8. Kabupaten Indramayu sebanyak 10 orang.
9. Kabupaten Bangka sebanyak 7 orang.
10. Kabupaten Belitung sebanyak 2 orang.
11. Kabupaten Lahat sebanyak 10 orang.
12. Kabupaten Toba Samosir sebanyak 11 orang.
13. Kabupaten Minahasa Selatan sebanyak 7 orang.
14. Kabupaten Kupang sebanyak 7 orang.
15. Kabupaten Gresik sebanyak 4 orang.

PELAKSANAAN DAN PENCAPAIAN PROGRAM

Masa studi program Akademi Komunitas ditempuh dalam dua semester, yang tiap semesternya terdiri dari empat bulan studi perkuliahan yang dilaksanakan di Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) dan dua bulan studi lapangan yang dilaksanakan di Unit Pembangkitan PJB, yang kemudian dievaluasi dengan Ujian Tengah Semester, Ujian Akhir Semester, dan Tugas Akhir. Lulusan Akademi Komunitas PJB tidak memiliki ikatan dinas dengan Perusahaan, namun memiliki kesempatan untuk bekerja di PJB Services melalui rekrutmen khusus. Jumlah mahasiswa Akademi Komunitas PJB Angkatan I mencapai 70 orang, sedangkan jumlah mahasiswa yang lulus sebanyak 65 orang (93% dari total mahasiswa yang masuk) dan yang bekerja di PJB Services sebanyak 40 orang (61% dari total mahasiswa yang lulus). Pada Akademi Komunitas PJB Angkatan II, jumlah Mahasiswa mencapai 90 orang, sedangkan jumlah mahasiswa yang lulus sebanyak 84 orang (93% dari total mahasiswa yang masuk) dan yang bekerja di PJB Services sebanyak 51 orang (61% dari total mahasiswa yang lulus). Untuk Angkatan III, saat ini sedang menjalani perkuliahan semester 1. Nantinya, mahasiswa tersebut akan melaksanakan kerja praktek selama dua bulan di Unit Pembangkitan Gresik, Unit Pembangkitan Paiton, UBJOM Tanjung Awar-Awar, dan UBJOM Rembang.

PROGRAM RECIPIENTS

The recipients of this program are high school (SMA/SMK/MA) graduates living around the PJB Power Plants, who are not capable of going to college due to economic constraints. Currently, Community Academy has been running up to the third generation with increasing number of students every year. The number of PJB Community Academy first generation was 70 students, coming from Surabaya and Gresik. The number of students in the second generation reached 90 people, coming from Surabaya, Gresik, Brantas, and Paiton. The third generation of PJB Community Academy in 2014 had a number of students of 120 people. The students of PJB Community Academy third generation are growing in number and covering all regions of PJB operational areas in Indonesia:

1. Tidore City, 7 people.
2. Tuban Regency, 10 people.
3. Ende Regency, 7 people.
4. Rembang Regency, 10 people.
5. Probolinggo Regency, 11 people.
6. Pacitan Regency, 10 people.
7. Kendari Regency, 7 people.
8. Indramayu Regency, 10 people.
9. Bangka Regency, 7 people.
10. Belitung Regency, 2 people.
11. Lahat Regency, 10 people.
12. Toba Samosir Regency, 11 people.
13. Minahasa Regency, 7 people.
14. Kupang Regency, 7 people.
15. Gresik Regency, 4 people.

PROGRAM IMPLEMENTATION AND ACCOMPLISHMENT

Community Academy is a two-semester program. Each semester consists of a four-month study conducted in Electronic Engineering Polytechnic Institute of Surabaya (PENS) and a two-month field study conducted at PJB Power Plant Units. The program is then evaluated through Middle Semester Exam, Final Exam and Final Assignment. PJB Community Academy graduates do not have employment obligation to the Company, but they have an opportunity to work at PJB Services through special recruitment. Total number of PJB Academy Community First Generation reached 70 students, with 65 people graduated (93% of the total students) and 40 people worked at PJB Services (61% of the total graduates). As for the Second Generation, the number of students reached 90 people, with 84 people graduated (93% of the total students) and 51 people worked at PJB Services (61% of the total graduates). The Third Generation students are currently undergoing their first semester study, followed by two-month work practice in Gresik Generation Unit, Paiton Generation Unit, Tanjung Awar-Awar OMBU and Rembang OMBU.

BANGKIT INOVASI EKONOMI GROW THROUGH ECONOMIC INNOVATION



Menyulam Limbah Kain Perca Menjadi Berkah

[G4- SO1, G4- SO2]

Recycling Patchwork [G4- SO1, G4- SO2]

Perusahaan senantiasa melaksanakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui usaha produk daur ulang kain perca/limbah konveksi menjadi kain majun. Inisiatif tersebut dilatarbelakangi tidak hanya ingin mewujudkan kemandirian ekonomi masyarakat, tetapi juga adanya kebutuhan kain sangat tinggi di lingkungan Unit Pembangkitan Perusahaan untuk membersihkan mesin-mesin yang ada di pembangkitan. Rata-rata satu Unit Pembangkitan membutuhkan 500 kilogram kain majun dalam setiap bulan. Permintaan akan kain majun sangat tinggi utamanya pada saat Perusahaan memasuki masa perbaikan karena banyak perangkat mesin yang harus dibersihkan sehingga membutuhkan kain majun yang banyak.

Dalam pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui usaha produk daur ulang kain perca/limbah konveksi, Perusahaan bekerja sama dengan mitra kewirausahaan yang memproduksi kain lap majun yaitu lembaga Bhinor Karya Sejahtera (BKS). Sasaran utama dari program ini yaitu kelompok perempuan atau ibu-ibu rumah tangga yang berasal dari keluarga tidak mampu. Sampai saat ini, kelompok usaha kerajinan kain majun BKR berkembang dengan pesat. Hal ini nampak dari keterlibatan para pelaku usaha yang awalnya 10 orang menjadi 23 orang ibu rumah tangga.

Program ini diawali dengan mengirim lembaga BKS untuk melakukan studi banding ke Surabaya, dalam studi banding ini lembaga BKS melihat cara langsung proses daur ulang kain perca menjadi kain majun. Setelah melihat secara langsung proses tersebut, BKS melaksanakan pelatihan menjahit kain perca menjadi kain majun. Untuk mendukung kegiatan pasca pelatihan, Perusahaan memberikan perangkat untuk menjahit yakni seperangkat mesin jahit dan perlengkapan yang mendukungnya. Selain bantuan dalam bentuk barang, Perusahaan juga memberikan bantuan permodalan awal yang digunakan untuk membeli kain perca atau kain sisa di perusahaan-perusahaan konveksi.

Agar usaha kain majun dapat berkembang, Perusahaan senantiasa melakukan pendampingan, baik pendampingan teknis oleh lembaga mitra maupun pendampingan secara berkala oleh Perusahaan dengan memberikan akses pasar di lingkungan Perusahaan. Pendampingan terhadap akses pasar lebih banyak dilakukan oleh Perusahaan dengan mendorong perusahaan-perusahaan pembangkitan yang ada di lingkungan Perusahaan untuk membeli produk kain majun yang dihasilkan oleh BKS.

The Company consistently implements community economic empowerment program by recycling patchwork/fabric remnants into rags. The initiative aims at encouraging the local community independence as well as to meet the high need of rags for cleaning the machines of the Company's Generation Unit. On average, one Generation Unit requires 500 kilograms of rags every month. The demand is very high especially during improvement period since many devices need cleaning.

In this recycling patchwork program, the Company collaborates with entrepreneurial partner who produces rags namely Lembaga Bhinor Karya Sejahtera (BKS). The main targets of this program are women or housewives from underprivileged families. By now, the BKS rag business group has been growing rapidly. It is shown by the increased involvement of businesses from 10 to 23 housewives.

The program began by sending BKS institution to conduct a comparative study in Surabaya, where BKS directly observed the recycling process of patchwork to rags. Afterwards, BKS carried out training of sewing patchwork to rags. To support post-training activities, the Company provides a set of sewing machine and supplies. In addition to that, the Company also provides initial capital for buying patchwork or fabric remnants from clothing companies.

To support the rag business growth, the Company continuously provides assistance, including technical assistance by partners and regular assistance by the Company through the provision of market access within the Company environment. The market access assistance was made by encouraging the existing generation companies to purchase the rags produced by BKS.

BANGKIT INOVASI LINGKUNGAN GROW THROUGH ENVIRONMENTAL INNOVATION



Pengembangan Pusat Pelatihan Berbasis Organik [G4- SO1, G4- SO2] Organic Farming Training Centre Development [G4- SO1, SO2 G4-]

Program Pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian Berbasis Organik merupakan pengembangan dari program Sistem Pertanian Organik (*Organic Integrated System*) yang sudah dilakukan oleh kelompok tani “Suko Tani” di Desa Jabung Candi, Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur. *Organic Integrated System* yaitu program kemandirian para petani atau kelompok tani untuk mengurangi ketergantungannya terhadap obat-obatan atau pupuk kimia sekaligus untuk meningkatkan pendapatan kelompok tani. Program *Organic Integrated System* ini mendorong petani untuk lebih berdaya dengan bertumpu pada tiga kemandirian yang perlu dimiliki oleh kelompok tani yakni kemandirian intelektual, kemandirian managerial dan kemandirian material. Kemandirian intelektual adalah sebuah kondisi yang terjadi pada kelompok tani untuk dapat menentukan dan mengambil keputusan sendiri dalam ruang lingkup teori dan pemikiran. Kemandirian managerial adalah sebuah kondisi yang terjadi dimana kelompok tani telah mampu melakukan pembagian tugas pengelolaan organisasi diantara masing-masing pengurus yang ada. Kemandirian material adalah sebuah kondisi bahwa kelompok tani telah mampu mengelola dan memanfaatkan sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia yang ada di lingkungan (pertanian selaras alam) sebagai sebuah modal usaha untuk mencapai profit yang berkelanjutan.

Program *Organic Integrated System* ini telah memberikan dampak yang positif terhadap pengelolaan pertanian serta pendapatan para kelompok tani. Agar dampak positif dari penerapan sistem pertanian organik atau pertanian selaras alam dapat dirasakan juga oleh kelompok tani lainnya, PJB menyelenggarakan program Pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian Berbasis Organik. Lembaga pendidikan pertanian selaras alam ini diberi nama “Tri Karya Jadi”.

Berikut kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan dalam program Pengembangan Pusat Pelatihan Pertanian Berbasis Organik, diantaranya:

1. *Training of trainer* pertanian selaras alam.
Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan pelatih-pelatih baru untuk pertanian selaras alam. Dari hasil kegiatan ini, telah berhasil diciptakan dua trainer untuk membantu kegiatan pelatihan.
2. Studi banding pertanian selaras alam di Bogor.
Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas trainer serta membangun jaringan Tri Karya Jadi.

Organic Farming Training Center Development Program is an improvement of Organic Integrated System that has been conducted by “Suko Tani” farmer group in Candi Jabung Village, Paiton District, Probolinggo Regency, East Java. Organic Integrated System is a program for farmers or farmer groups to reduce their dependence on medicines or chemical fertilizers as well as to increase their income. Organic Integrated System program encourages farmers to be more self-reliant by holding on to three autonomies, namely intellectual autonomy, managerial autonomy and material autonomy. Intellectual autonomy is a condition where farmer groups are able to determine and take their own decisions. Managerial autonomy is a condition where farmer groups are able to carry out the division of organizational management tasks among the existing members. Material autonomy is a condition where farmer groups are able to manage and utilize natural and human resources in the environment as capital to achieve sustainable profit.

Organic Integrated System program has positive impacts on the farmer groups’ farm management and income. In order to expand the positive impacts to other farmer groups, PJB establishes Organic Farming Training Center Development Program, known as “Tri Karya Jadi”.

The activities of the Organic Farming Training Center Development program are, among others:

1. Training of trainers on organic farming.
This activity aims at producing new trainers for organic farming. The training has successfully produced two trainers to assist training activities.
2. Comparative study of organic farming in Bogor.
This activity aims at increasing the capacity of trainers as well as building Tri Karya Jadi network.

3. Penyusunan modul pembelajaran pertanian selaras alam.
Modul pembelajaran ini merupakan hasil kerja sama antara Sekolah Konang dengan Lembaga Seboelir yang bergerak di bidang pertanian organik. Kegiatan ini menghasilkan tujuh sub pembelajaran yang dibagi ke dalam tujuh buku.
4. Pemberian sarana dan prasarana training center pertanian selaras alam.
Tri Karya Jadi merupakan pusat pelatihan yang masih dikembangkan, untuk itu perlu adanya sarana pendukung agar pengembangan pusat pelatihan bisa optimal. Dari kegiatan ini, dihasilkan tiga trainer baru dan Tri Karya jadi mampu mengelola administrasi dengan baik.
5. Pelatihan pertanian lahan sempit.
Hasil kegiatan ini yaitu munculnya program pola pertanian lahan sempit untuk memberikan manfaat ekonomi.
6. Penambahan sarana dan fasilitas lahan percontohan pertanian lahan sempit.
Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan contoh program peningkatan ekonomi dengan model pertanian sederhana.
7. Studi banding pengelolaan *training center* di PPLH Seloliman, Tanose Organic Center, dan Yayasan Si Hijau.
Kegiatan ini bertujuan untuk mematangkan kemampuan pengelola pusat pelatihan supaya dapat mengelola secara mandiri. Selain itu, kegiatan ini juga untuk memperkenalkan pertanian selaras alam kepada komunitas-komunitas lain.

Dampak positif yang dirasakan para kelompok tani atas terselenggaranya program ini salah satunya adalah meningkatnya hasil panen padi dari kelompok dampingan Kelompok Tani Suka Makmur Desa Jabung Sisir, di mana panen menghasilkan 11,7 ton/Ha dari yang awalnya 6,8 ton/Ha, serta mengurangi biaya produksi hingga 40%.

"CSR PJB sangat berbeda dengan program bimbingan lainnya. Petugas CSR PJB senantiasa membimbing kami untuk terus berkembang melalui pemantauan berkala yang dilakukan. Pola ini sangat berbeda dengan program-program lain yang biasanya putus ditengah jalan. Pendampingan aktif petugas CSR membuat kelompok kami lebih termotivasi untuk terus mengembangkan pusat pelatihan pertanian organik. Saat ini sudah banyak petani disekitar kota Probolinggo yang merasakan manfaat dari pupuk organik yang kami kembangkan. Banyak sekali ilmu serta wawasan yang didapatkan sejak kami bergabung menjadi mitra binaan CSR PJB, baik dari ilmu pertanian sampai dengan pengetahuan penggunaan media komunikasi email & internet untuk kelancaran komunikasi kami dengan kelompok petani lainnya di seluruh Indonesia. Pengiriman pelatihan beberapa anggota kami ke IPB telah membuat kami lebih memahami mengenai pengembangan produk pupuk organik yang menghantarkan kelompok kami memperoleh penghargaan Labdha Kretya dari Menristek RI pada Agustus 2014 yang lalu. Sudah banyak kelompok petani lain, baik dari Probolinggo maupun kota lainnya, yang belajar ke tempat kami. Masyarakat sekitar desa kami, seperti tukang ojek dan masyarakat yang menyediakan penginapan bagi peserta luar kota, dapat merasakan manfaat secara tidak langsung dengan hadirnya para tamu yang belajar ditempat kami," Nasir (Ketua Kelompok Suko Tani).

3. Preparation of organic farming module.
This module is resulted from the cooperation between Sekola Konang and the Seboelir Institute engaging in organic farming. This cooperation has resulted seven sub learning which are divided into seven books.
4. The provision of organic farming training center facilities and infrastructure.
Tri Karya Jadi training center is still under development, therefore, supporting facilities are needed to optimize its development. From this activity, three new trainers are produced and Tri Karya Jadi is capable of well-managing the administrative work.
5. Narrow plot farming training.
The result of this activity is the establishment of narrow plot farming program to provide economic benefits.
6. Addition of demonstration plots facilities for narrow plot farming.
This activity aims at providing examples of economic enhancement program with simple farming model.
7. Comparative study on training center management in PPLH Seloliman, Tanose Organic Center, and Si Hijau Foundation.
This activity aims at enhancing the training center management capabilities for independent management. Moreover, this activity is also intended to introduce organic farming to other communities.

One of the positive impacts from this program is the increased rice harvest of Suka Makmur farmers group in Jabung Sisir village, where the harvest yielded 11.7 tonnes/ha from initially 6.8 tonnes/ha and reduced the production costs by 40%.

"PJB CSR is very different from other coaching programs. The officers continuously encourage us to grow through regular monitoring. It is very different from others that usually drop out half way through the program. Active assistance of CSR officers motivates us to consistently develop organic farming training center. We have had many farmers around Probolinggo who gain benefits from organic fertilizers that we produced. As a partner of PJB CSR program, we gain a lot of knowledge and insight in agricultural science, the use of email and internet to facilitate our communication with other farmer groups throughout Indonesia. By engaging some of our members in training taken place in IPB, we now have better understanding in the development of organic fertilizer that brings our group to achieve Labdha Kretya Award from the Minister of Research and Technology of the Republic of Indonesia in August 2014. There have been many farmer groups, either from Probolinggo or other cities, who learn from us. The surrounded communities that provide accommodation and transportation for out-of-city participants gain indirect benefits from those who learn in our place," Nasir (Chairman of Suko Tani).



**Kreatifitas Masyarakat Mengolah
Eceng Gondok [G4- SO1, G4- SO2]**
**Community Creativity in Water
Hyacinth Processing**
[G4- SO1, G4- SO2]

Pertumbuhan dan perkembangan gulma air atau eceng gondok akan menimbulkan masalah bagi kegiatan operasional Unit Pembangkit Perusahaan. Namun di sisi lain, Eceng Gondok memiliki potensi untuk diolah lebih lanjut menjadi barang yang memiliki nilai ekonomi. Oleh karena itu, Perusahaan menyelenggarakan program pembinaan yang bertujuan untuk memanfaatkan gulma air dan mengolahnya menjadi kerajinan tangan yang bernilai ekonomi, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk membantu pengelolaan kebersihan waduk dari gulma air yang mengganggu operasional Unit Pembangkitan.

Saat ini, sudah terbentuk sekitar 3 kelompok pengrajin Eceng Gondok yang terdiri dari ibu-ibu rumah tangga dan Karang Taruna. Sampai saat ini ketiga kelompok tersebut juga telah menghasilkan beberapa kerajinan yang berupa topi dan tas. Bahkan beberapa dari Kerajinan tersebut sudah dipakai oleh para peserta ICOLD meeting di PT. PJB Badan Pengelola Waduk Cirata, sekitar Bulan Juni - Juli 2014 lalu.

Growth and development of aquatic weeds or water hyacinth will cause problems for the operational activities of the Company's Power Plant Units. However, water hyacinth has potential to be further processed into products that have economic value. Therefore, the Company held a coaching program aiming at utilizing water hyacinth and processing them into economically valuable handicraft to improve the welfare of local community. In addition, the program is intended to support the reservoir hygiene management from aquatic weeds that interfere with the operations of Generation Unit.

Currently, there have been 3 groups of water hyacinth craftsmen comprising of housewives and Youth Organization. By now, these groups have produced some crafts in the form of hats and bags. Even some of the products have been used by the participants of ICOLD meeting in PT. PJB Cirata Reservoir Management Agency, from June to July 2014.

Pengembangan Bank Sampah Kramattinggil Bersinar [G4- SO1, G4- SO2] Development of Kramatinggil Bersinar Waste Bank [G4- SO1, G4- SO2]



Bank Sampah Kramatinggil Bersinar (BSKB) sudah berdiri sejak tahun 2013 sebagai upaya Perusahaan dalam memberdayakan masyarakat Kramatinggil, Kabupaten Gresik dalam mengelola sampah berbasis *reduce, reuse, recycle* (3R) sekaligus meningkatkan kemandirian perekonomian masyarakat. Adapun penerima manfaat dari program ini, yaitu seluruh masyarakat Kramatinggil yang ikut serta sebagai nasabah dalam partisipasi di BSKB.

BSKB adalah tempat untuk mengumpulkan berbagai macam sampah yang telah dipisah-pisahkan sesuai dengan jenisnya yang kemudian disetorkan. Dalam pelaksanaannya, nasabah yang sudah tergabung dalam BSKB bisa menyettor langsung sampah yang sudah dipilahnya atau ada petugas yang mengambil sampah ke lokasi dari tiap-tiap nasabah. Sampah yang dipilah itu dibagi menjadi empat kategori yaitu: 1) kertas (HVS, kardus, koran, duplex cd (buram), dan majalah), 2) plastik (gelas, botol, plastik warna, tas kresek, dan mika), 3) logam (kaleng aluminium, besi dan tembaga), serta 4) kaca (botol kaca dan gelas). Sampah yang sudah disetorkan pada BSKB pun dimanfaatkan kembali menjadi barang-barang kreatif seperti vas bunga, tas, gelang tangan, dan lain-lain.

Pada tahun 2014, BSKB telah melahirkan manfaat baru yaitu program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Para nasabah dapat menyekolahkan anaknya di PAUD hanya dengan membayar sampah. Inilah bentuk transformasi baru dari Bank Sampah. Pengajarnya pun berasal dari Ibu-Ibu kader lingkungan dari Bank Sampah Kramattinggil.

Kramatinggil Bersinar Waste Bank (BSKB) has been established since 2013 as the Company's effort in empowering Kramatinggil community of Gresik Regency in managing waste based on reduce, reuse, recycle (3R) while enhancing the independence of the community's economy. The recipients of this program are the entire Kramatinggil community who participate as the clients of BSKB.

BSKB is a place for collecting various kinds of waste that had been separated according to their types and then deposited. In practice, customers of BSKB can directly deposit the waste they have sorted or give them to the officers who come to their homes. The waste is sorted into four categories, namely: 1) paper (HVS, cardboard, paper, duplex cd (opaque), and magazines), 2) plastic (glass, bottles, color plastic, plastic bag, and mica), 3) metal (aluminum cans, iron and copper), and 4) glass (glass bottles and glasses). Waste that has been deposited to BSKB was recycled to handicrafts such as flower vases, bags, bracelets, and others.

In 2014, BSKB has offered new benefit namely Early Childhood Education (ECE) program. Customers can send their children to early childhood education by paying only trash. It is a new form of transformation of the Waste Bank. The teachers also come from Environmental Volunteer Mothers of Kramatinggil Waste Bank.



Eco Mobile [G4- SO1, G4- SO2]

Eco Mobile [G4- SO1, G4- SO2]

Eco Mobile PJB mulai diluncurkan pada 26 Februari 2014 yang bertujuan untuk memberikan edukasi dan meningkatkan kepedulian lingkungan yang dilakukan langsung oleh Walikota Surabaya, Tri Rismaharini yang sangat mendukung program edukasi lingkungan yang berkeliling dari satu sekolah ke sekolah lain.

Kegiatan edukasi lingkungan dengan menggunakan Eco Mobile PJB yang menarik dan menyenangkan ini, diharapkan akan menjadi sebuah terobosan untuk memberikan pendidikan lingkungan hidup bagi masyarakat, khususnya siswa di tingkat sekolah dasar sampai sekolah menengah atas. Mobil van yang memiliki disain khusus ini dipasang perangkat pembangkit listrik tenaga surya (PLTS) yang menjadi sumber energi terbarukan untuk memenuhi kebutuhan energi listrik bagi fasilitas multimedia, yaitu TV LED 39 inch dan *sound system* di bagian belakang van. Untuk lebih menunjang pelaksanaan edukasi lingkungan hidup, *Eco mobile* PJB juga dilengkapi dengan perpustakaan pada samping kiri, serta panggung *portable* dan meja untuk pengenalan inovasi-inovasi teknologi ramah lingkungan di samping kanan van. Perpustakaan Eco mobile PJB berisi buku-buku yang terkait dengan lingkungan hidup, termasuk dalam bentuk permainan-permainan menarik, yang diantaranya adalah: *Eco playing card*, *Ecopoli* (monopoli lingkungan hidup) serta ular tangga berukuran 6 x 6 meter dengan tema perubahan iklim.

PJB Eco Mobile that aims at providing education and increasing environmental awareness was launched on February 26, 2014 by the Mayor of Surabaya, Tri Rismaharini who strongly supports the school-to-school environmental education program.

Environmental education activities through attractive and enjoyable PJB Eco Mobile is expected to be a breakthrough in providing environmental education for the community, especially students from elementary to high school level. The van is specially designed and equipped with solar power plant (SPP) devices, which becomes the renewable energy source to meet the electricity needs for multimedia facilities, namely the 39-inch LED TV and sound system at the back of the van. To further support the implementation of environmental education, PJB Eco mobile is also equipped with a library on the left side, as well as a portable stage and tables for the introduction of environmentally friendly technologies innovations on the right side of the van. PJB Eco mobile library contains books related to the environment and exciting games: *Eco playing cards*, *Ecopoli* (environment monopoly) as well as 6 x 6 meters snakes and ladders with climate change theme.



Program Penyediaan Sarana Air Bersih dan Sanitasi [G4- SO1, G4- SO2, G4-EC7]
Clean Water Facility and Sanitation Program [G4- SO1, SO2 G4-, G4-EC7]

Sampai saat ini permasalahan utama yang kerap dihadapi masyarakat yang tinggal di wilayah Ring 1 Perusahaan yaitu terkait dengan aspek kesehatan masyarakat yakni akses air bersih dan sanitasi dasar. Hal ini karena wilayah desa Ring 1 Perusahaan berada pada dataran yang cukup tinggi, sehingga menyulitkan masyarakat untuk mendapatkan air bersih dengan mudah. Kondisi akses air yang sulit pada akhirnya membentuk perilaku kesehatan masyarakat setempat, misalnya karena keterbatasan air bersih, masyarakat memilih untuk mandi sekali sehari, atau buang air di tempat terbuka. Oleh karena itu, untuk memperbaiki perilaku hidup bersih dan sehat serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar pembangkitan, Perusahaan senantiasa menyelenggarakan program penyediaan sarana air bersih. Melalui program ini, Perusahaan membangun sumur artesis untuk masyarakat di sekitar pembangkit, Perusahaan juga membangun sarana mandi cuci kakus (MCK) bagi masyarakat untuk merubah perilaku hidup bersih dan sehat. Pengelolaan sarana air bersih dilakukan secara mandiri oleh masyarakat, baik untuk pemeliharaan sarana maupun pembiayaan listrik dari sarana tersebut.

By now, the main problems frequently encountered by people who live in the Company's Ring 1 area are associated with public health aspect especially the access to clean water and basic sanitation. Since the village is located on a quite high terrain, it becomes difficult for people to get clean water. This lack of clean water condition eventually shapes unhealthy habits of local community, such as taking shower once a day, or defecate in the open. Therefore, to shape hygienic and healthy habits as well as to improve the surrounding community's welfare, the Company consistently organizes the provision of clean water. Through this program, the Company built artesian wells and bathrooms for communities around the plant in order to have a hygienic and healthy living. The management of the water facilities are conducted independently by the community, including the maintenance and electricity for these facilities.



Surabaya Eco School [G4- SO1, G4- SO2]
 Surabaya Eco School [G4- SO1, G4- SO2]

Untuk menyikapi isu perubahan iklim global, PJB menginisiasi program Surabaya *Eco School* (SES) sebagai program kampanye lingkungan hidup yang dilakukan di sekolah-sekolah di Surabaya sejak tahun 2012. Yaitu kampanye lingkungan hidup secara berkelanjutan yang melibatkan partisipasi seluruh warga sekolah tanpa kecuali. Kegiatan yang dilakukan antara lain berupa (a) gerakan sejuta lubang resapan untuk Surabaya, (b) gerakan penanaman pohon hutan sekolah, (c) gerakan pengomposan sampah organik, (d) gerakan pemanfaatan kembali dan daur ulang air limbah domestik sekolah, (e) gerakan penangkapan air hujan, dan (f) gerakan grebek pasar tradisional.

Tema SES tahun 2014 adalah 'Surabaya Sebagai Kota Konservasi Air' yang merupakan upaya PJB untuk menyikapi isu masuknya air laut ke daratan Surabaya dan semakin banyaknya air hujan yang hanya mengalir di atas permukaan tanah serta adanya perubahan iklim global. Hasil implementasi program SES 2014 adalah sebagai berikut:

1. Sebanyak 40 truk sampah berhasil dikumpulkan dari kegiatan membersihkan Pantai Kenjeran yang melibatkan 6.777 orang.
2. Total air yang telah dikonversikan sampai dengan 2014 adalah sebanyak 2.806.600 liter air.
3. Sebanyak 12.388 lubang resapan biopori baru.
4. Total penanaman tanaman perdu/hias di sekolah SD, SMP, dan SMA/SMK sebanyak 13.605 tanaman.
5. Sebanyak 4.028 kg sampah kertas dan 1981 kg sampah plastik berhasil di daur ulang.
6. Sebanyak 28.098 kg sampah organik diolah menjadi kompos.

To address the issue of global climate change, PJB initiated Surabaya Eco School (SES) program as an environmental campaign to schools in Surabaya since 2012. This campaign involved the entire school community without exception. The activities promote (a) a million absorption holes for Surabaya, (b) tree planting in schools, (c) composting organic waste, (d) reusing and recycling of domestic waste water, (e) rainwater conservation, and (f) grebek traditional markets.

SES 2014 theme of 'Surabaya As the City of Water Conservation' was PJB attempt to address the issues of seawater intrusion into Surabaya inland, increasing number of rainwater that flows over the land surface and global climate change. The results of SES implementation in 2014 are as follows:

1. A total of 40 trucks of garbage were collected from Kenjeran beach cleaning activities involving 6777 people.
2. Total converted water throughout 2014 was as much as 2.806.600 liters.
3. A total of 12,388 new biopore absorption holes.
4. A total of 13.605 shrubs/decorative plants were planted in elementary school, junior high, and high school/vocational school.
5. Total of 4,028 kg of waste paper and 1,981 kg of plastic waste were successfully recycled.
6. A total of 28,098 kg of organic waste was processed into compost.



Bina Mitra Adiwiyata (Sekolah Berbasis Lingkungan Hidup) [G4- SO1, G4- SO2]

Bina Mitra Adiwiyata (Environment-Based School) [G4- SO1, SO2 G4-]

Isu lingkungan menjadi isu utama yang menjadi perhatian berbagai kalangan yang memberikan dampak kepada berbagai aspek yaitu sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Dalam bidang pendidikan, Pemerintah menaruh perhatian untuk isu lingkungan, melalui Menteri Lingkungan Hidup dan Menteri Pendidikan Nasional, secara bersama-sama mengeluarkan Surat Keputusan Bersama untuk pembinaan dan pengembangan lingkungan hidup, yang kemudian didukung oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendiknas untuk terus mendorong pengembangan dan pematapan pelaksanaan pendidikan lingkungan hidup di sekolah-sekolah. Saat ini, program tersebut dikenal dengan nama Adiwiyata, yang merupakan program apresiasi dan penghargaan tingkat nasional kepada sekolah-sekolah yang mengaplikasikan model pendidikan lingkungan yang diintegrasikan dengan kurikulum. Tujuan program adalah untuk membina sekolah dalam upaya untuk mengimplementasikan program sekolah berbudaya lingkungan dan meningkatkan peran *stakeholder* pendidikan dalam peningkatan kapasitas dan kemampuan sekolah untuk menciptakan output pendidikan yang bertanggungjawab terhadap lingkungan. Program ini melibatkan SMP dan SMA sederajat se-Kabupaten Probolinggo dan Situbondo secara umum, dan secara khusus pembinaan Adiwiyata dilakukan kepada 20 SMP dan SMA (sederajat) se-Kabupaten Probolinggo dan Situbondo. Program Bina Mitra Adiwiyata terbagi menjadi dua kegiatan yaitu Jambore dan Kemah Aksi Sekolah Adiwiyata (KASTA), dan Program Asistensi Sekolah Adiwiyata.

Environmental issues have become major concerns of various groups since they have impacts on social, cultural, economic, and political aspects. In education, the Government, through the Minister of Environment and the Minister of National Education, had issued a joint decree on the environmental development, which is further supported by the Director General of Primary and Secondary Education of the Ministry of National Education to continuously encourage the development and strengthening of environmental education implementation in schools. Currently, the program is known as Adiwiyata, which is an appreciation program and national awards to schools who integrate environment-based education model to their curriculum. The purpose of the program is to encourage schools to implement environmental cultured schools and enhance the role of education stakeholders in improving the capacity and ability of schools to create environmentally responsible educational output. The program generally involves middle and high schools (or equivalent) in Situbondo and Probolinggo Regencies, and specifically involves 20 junior and senior high schools (or equivalent) in Situbondo and Probolinggo Regencies. Bina Mitra Adiwiyata Program is divided into two activities, namely Jamboree and Adiwiyata School Camping (KASTA), and Adiwiyata School Assistance Program.



Sharing Program Budidaya Lele

[G4- SO1, G4- SO2]

Catfish Farming Sharing Program

[G4- SO1, G4- SO2]

Kelompok Budidaya Lele Dusun Mambung, Desa Sidorukun, Kabupaten Gresik merupakan mitra binaan CSR PJB sebagai bentuk kerja sama dengan Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Gresik yang kemudian dinamakan Sharing Program Budidaya Lele. Latar belakang dibentuknya kelompok ini karena makin sempitnya lahan mata pencaharian sebagai nelayan akibat merebaknya industrialisasi di sekitar wilayah tersebut. Untuk itu, agar para nelayan tetap mempunyai mata pencaharian, Perusahaan senantiasa mengajarkan para nelayan untuk berwiraswasta menjadi peternak lele. Hingga saat ini telah terdapat 60 masyarakat Dusun Mambung yang sudah menerima manfaat atas adanya program budidaya lele. Sebanyak 60 masyarakat tersebut dibagi menjadi tiga Kelompok Budidaya Ikan (Pokdakan) yaitu Pokdakan Mambung 1, Pokdakan Mambung 2 dan Pokdakan Mambung 3, yang masing-masing terdiri dari 20 masyarakat Dusun Mambung, Kabupaten Gresik.

Pada awal diberlakukan program budidaya lele, Perusahaan membentuk suatu kelompok yang disebut Kelompok Budidaya Ikan (Pokdakan) yang terdiri dari 20 orang. Kelompok Pokdakan Mambung 1 tersebut diberikan pengetahuan mengenai dasar-dasar budidaya lele. Berikut tahap pembinaan yang diselenggarakan Perusahaan untuk Pokdakan Mambung 1:

1. Mengajak seluruh peserta untuk studi banding ke lokasi pembudidayaan lele yang sudah berjalan di Lamongan. Harapannya adalah kelompok Pokdakan Mambung 1 bisa belajar bagaimana beternak lele yang baik dan benar dengan melihat secara langsung proses budidaya lele dari kelompok yang sudah maju.
2. Para peserta diberikan pelatihan khusus mengenai tata cara pembudidayaan lele pada tanggal 8 dan 22 Juni 2014. Kegiatan pelatihan ini dikoordinasikan oleh BP4K yang didukung langsung oleh Pemerintah Desa setempat dan dihadiri pula oleh ketua dan wakil ketua penggerak PKK Kabupaten Gresik.

The catfish farmers of Mambung, Sidorukun Village, Gresik Regency are the partners of PJB CSR in collaboration with the Agency for Agriculture, Fisheries and Forestry Counseling Implementation (BP4K) of Gresik Regency which was later known as Catfish Farming Sharing Program. The establishment background of this group was the increased difficulties in the fishermen livelihood due to industrialization around the region. Therefore, in order to maintain the fishermen livelihood, the Company continuously taught the fishermen to become self-employed catfish farmers. By now, there have been 60 Mambung people who have gained benefits from the catfish farming program. They are divided into three Fish Farming groups (Pokdakan) namely Pokdakan Mambung 1, Pokdakan Mambung 2 and Pokdakan Mambung 3, each of which consists of 20 Mambung people of Gresik Regency.

At the beginning of the catfish farming program, the Company formed a group called Fish Farming Group (Pokdakan) consisting of 20 people. Pokdakan Mambung 1 was trained the basics of catfish farming. The following are the development stages carried out by the Company for Pokdakan Mambung

1. Engaging all participants in a comparative study to the existing catfish farms in Lamongan. It was expected that Pokdakan Mambung 1 could learn how to breed catfish well by observing the catfish farming process of developed groups.
2. Giving special trainings on catfish farming procedures on March 8 and June 22, 2014. The trainings were coordinated by BP4K, directly supported by the local village government and attended by the chairman and deputy chairman of PKK, Gresik Regency.



Pokdakan Mambung 1 pada awalnya melakukan pembibitan lele sebanyak 3000 ekor. Dua bulan pasca penaburan benih yang dilakukan, akhirnya Pokdakan Mambung 1 mendapat panen perdana yang membuahkan hasil baik dan hasil panen tersebut dipublikasikan oleh Radar Gresik. Selanjutnya, pada panen kedua pun memberikan trend positif kembali seperti pada panen pertama. Secara ekonomis panen pertama dan kedua menghasilkan keuntungan yang proporsional. Hasil positif dari Pokdakan Mambung 1 memberikan optimisme masyarakat di Dusun Mambung lainnya untuk menjadi peternak lele. Untuk itu, Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik melalui BP4K mengapresiasi sharing program oleh CSR PJB dengan mendorong diberdayakannya Pokdakan Mambung 2 dan Pokdakan Mambung 3.

Pada realisasi Program Pokdakan Mambung 2 dan 3, CSR PJB senantiasa meningkatkan manajemen organisasi melalui tahapan sosialisasi dan penandatanganan kesepakatan bersama yang ditandatangani masing-masing ketua kelompok sebagai penerima manfaat, BP4K selaku pendamping dan Perwakilan CSR PJB sebagai Pembina. Sedangkan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan tentang penggemukan ternak lele dilakukan melalui pelatihan probiotik dan pemberian pupuk *petro fish*, yang dan dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2014. Pada hari Kamis, tanggal 6 November 2014 telah dilakukan penaburan benihlele sebanyak 24.000 ekor di kolam 1 (5 sap), Kolam 2 dan Kolam 3 (masing-masing 4 sap). Benih didatangkan secara langsung dari penyuplai sampai di tempat, dengan maksud meminimalkan kerugian terhadap risiko kematian.

Dalam perkembangannya, seluruh Pokdakan Mambung tidak hanya menjual lele ke tengkulak, tetapi juga membuat berbagai macam olahan makanan yang terbuat dari lele. Tujuan dibuatkannya produk olahan lele adalah sebagai antisipasi risiko kerugian benih lele yang tidak terjual melalui tengkulak. Hasil produk-produk yang berasal dari olahan lele adalah makanan ringan seperti krupuk, abon, snack dan nugget dalam bentuk kemasan siap saji. Untuk pengembangan selanjutnya diharapkan produk-produk olahan lele tersebut bisa mendapat sertifikasi dari BPOM sehingga nilai jual dari produk tersebut mampu menjangkau pasar yang lebih luas.

Pokdakan Mambung 1 initially conducted 3,000 catfish breeding. Two months after the sowing, Pokdakan Mambung 1 got the first harvest that yielded good results and was published in Radar Gresik. The second harvest also gave a positive yield. Economically, the first and second harvests generated proportional profits. The positive results of Pokdakan Mambung 1 catfish farming gave optimism to other members of Mambung community to become catfish farmers. Therefore, the local government of Gresik Regency, through BP4K appreciated PJB CSR sharing program by encouraging the empowerment of Pokdakan Mambung 2 and Pokdakan Mambung 3.

In the implementation of Pokdakan Mambung 2 and 3 programs, PJB CSR continuously improved the organizational management through dissemination and the signing of a joint agreement by each head of the group as the recipients, BP4K as the advisor and PJB CSR Representative as the coach. The increased knowledge and skills about catfish fattening were done through probiotics training and provision of petro fish fertilizer, held on October 25, 2014. On Thursday, November 6, 2014, the sowing of 24,000 catfish had been carried out in the pond 1 (5 sap), pond 2 and pond 3 (each of 4 sap). The seeds from suppliers were directly received at the farming location to minimize losses against the risk of death.

In the process, all Pokdakan Mambung not only sell catfish to middlemen, but also make various kinds of processed food made from catfish. The products are made to anticipate the risk of loss from unsold catfish seeds through middlemen. The products are crackers, shredded catfish, snacks and nuggets in the form of fast food packaging. For further development, these products are expected to be certified by the BPOM so that their values will increase and the products will be able to capture broader market.

MEMBANGUN HUBUNGAN YANG HARMONIS DENGAN MASYARAKAT

Kondisi lingkungan usaha, khususnya unit pembangkitan memiliki sifat dan karakteristik yang beragam. Hal tersebut sangat ditentukan dari lokasi di mana unit pembangkitan tersebut berada. PJB menyadari bahwa hubungan yang harmonis dengan masyarakat merupakan salah satu faktor pendukung penting bagi keberlanjutan usaha Perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencegah timbulnya konflik dengan masyarakat, PJB senantiasa berupaya untuk menjaga adat dan budaya serta melakukan interaksi sosial yang baik dengan masyarakat di sekitar lokasi Perusahaan. Keberhasilan upaya tersebut tercermin dengan selama periode pelaporan, tidak terdapat insiden perselisihan antara Perusahaan dengan masyarakat lokal dan masyarakat adat. [G4-HR8]

Perusahaan juga selalu menerapkan prinsip kehati-hatian untuk meminimalisir dampak akibat operasional Perusahaan yang merugikan masyarakat dan lingkungan sekitar. Hal ini dibuktikan sampai akhir periode pelaporan, tidak terdapat insiden pengaduan atau keluhan dari masyarakat lokal dan masyarakat adat atas dampak negatif dari kegiatan operasional Perusahaan. [G4-SO11]

Pada tahun 2014, Perusahaan tidak melakukan program pengelolaan pemindahan penduduk, dan kedepannya apabila dibutuhkan, Perusahaan akan berkoordinasi dengan PLN yang sudah memiliki program yang disebut *Land Acquisition and Resettlement Action Plan* (LARAP) yang diinisiasi oleh Bank Dunia [EU20]. Sehingga, tidak ada penduduk yang dipindahkan akibat kegiatan proyek yang dilaksanakan oleh Perusahaan. [EU22]

BUILDING A HARMONIOUS RELATIONSHIP WITH COMMUNITY

The condition of business environment, particularly the generation units, has diverse nature and characteristics, which are determined by the location of the generation units. PJB believes that a harmonious relationship with community is an important supporting factor for the sustainability of the Company's business. Therefore, to prevent conflicts with community, PJB attempts to maintain the customs and culture as well as good social interaction with the community around the Company. The success of these efforts is reflected in the reporting period, where there was no dispute occurred between the Company and local communities and indigenous peoples. [G4-HR8]

The company also consistently applies the precautionary principle to minimize the negative impacts of the Company's operations towards the surrounding community and environment. It can be seen from the report that by the end of the reporting period, there was no complaint from local community and indigenous peoples concerning the negative impacts of the Company's operations. [G4-SO11]

In 2014, the Company did not undertake transfer of population management program, and in the future, if necessary, the Company will cooperate with PLN, which already has a program called *Land Acquisition and Resettlement Action Plan* (LARAP) initiated by the World Bank [EU20]. Thus, there will be no person displaced as a result of project activities undertaken by the Company. [EU22]

SELARASKAN PROGRAM CSR DENGAN PROGRAM PEMERINTAH [EU19] ALIGNING THE CSR PROGRAMS WITH THE GOVERNMENT PROGRAMS [EU19]

Hubungan baik dengan masyarakat dan pemerintah daerah setempat perlu selalu dijaga dan ditingkatkan, sehingga tercipta suasana yang kondusif dan saling memberikan manfaat. Untuk itu, PJB senantiasa menselaraskan program Perusahaan dengan program pemerintah daerah setempat, khususnya program yang erat kaitannya dengan program CSR PJB. Inisiatif tersebut diimplementasikan manajemen Perusahaan melalui kunjungan ke pihak pemerintah daerah, tempat Perusahaan beroperasi. Salah satunya pada 19 Maret 2014, tepat pukul 13.00 WIB, manajemen Perusahaan berkunjung ke wilayah Kabupaten Tuban, tempat salah satu unit Perusahaan beroperasi yaitu PLTU Tanjung Awar-awar, bertemu dengan Bupati Tuban, Fatkhul Huda.

Perbincangan santai siang itu diawali dengan penjelasan General Manager Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan (UBJOM) Tanjung Awar-awar, Bambang Tedjo Narsoyo mengenai sistem ketenagalistrikan di Jawa Bali, termasuk kebutuhan pasokan listrik di Jawa, Bali dan Madura yang sangat tinggi sehingga PLTU Tanjung Awar-Awar dituntut untuk segera beroperasi agar kebutuhan tenaga listrik di Jawa, Bali dan Madura dapat terpenuhi. Dalam pertemuan ini juga diungkapkan bahwa PLTU Tanjung Awar-Awar sebagai unit Perusahaan yang ber ISO 26000, memiliki program CSR sebagai bentuk kepedulian Perusahaan terhadap seluruh pemangku kepentingan termasuk masyarakat Tuban, khususnya warga Ring 1 yang terdiri dari 5 desa yaitu Desa Wadung, Desa Beji, Mentoso, Desa Rawasan, dan Desa Kaliuntu.

Good relationships with the community and local government need to be maintained and improved to create a conducive atmosphere and mutual benefit. Therefore, PJB consistently aligns the company programs with the local government programs, particularly those that are closely associated with PJB CSR programs. The initiative is carried out by visiting the local government where the Company operates. For example, on March 19, 2014, at 13:00 pm, the Company's management visited Tuban Regency, where one of the company's units operates namely PLTU Tanjung Awar-awar. There, they met the Regent of Tuban, Fatkhul Huda.

Casual conversation that afternoon began with an explanation from the General Manager of Tanjung Awar-awar Operations and Maintenance Services Business Unit (OMBU), Bambang Tedjo Narsoyo, on the electricity system in Java and Bali, including the high demand of power supply in Java, Bali and Madura, thus urging PLTU Tanjung Awar-Awar to immediately operate to meet the demand. In this meeting, the management also explained that PLTU Tanjung Awar-Awar, as the Company's unit with ISO 26000 certification, has CSR programs for all stakeholders including Tuban communities, especially those around the Ring 1 area, consisting of five villages namely Wadung, Beji, Mentoso, Rawasan, and Kaliuntu.

ANGGARAN PROGRAM CID

Sebagai perwujudan komitmen Perusahaan dan menyadari bahwa pelaksanaan CID dapat memberikan dukungan bagi kelancaran operasional dan peningkatan kinerja Perusahaan, pada tahun 2014 PJB mengalokasikan anggaran CID sebesar Rp11,86 miliar yang dialokasikan untuk program pengembangan kapasitas dan pemberdayaan masyarakat sebesar Rp8,00 miliar (67% dari total anggaran) dan Rp3,86 miliar (33% dari total anggaran) untuk program infrastruktur dan donasi.

CID PROGRAM BUDGET

Realizing that CID implementation, as the manifestation of the Company's commitment, can provide support for the smooth operations and improved performance of the Company, in 2014 PJB allocated a CID budget of Rp11.86 billion, comprising of Rp8.00 billion (67 % of total budget) for capacity development and empowerment programs and Rp3.86 billion (33% of the total budget) for infrastructure programs and donations.

Program CID CID Program	Anggaran Dana (Rp miliar) Budget (Rp billion)		Peningkatan Increased (%)
	2013	2014	
Pengembangan Kapasitas dan Pemberdayaan Capacity & Empowerment Development			
· Pengembangan Kapasitas Capacity Development	4,76	3,78	(20,59)
· Pemberdayaan Empowerment	1,57	4,22	168,79
Infrastruktur dan Donasi Infrastructure & Donation			
· Infrastruktur Infrastructure	2,39	1,65	(30,96)
· Donasi Donation	3,00	2,21	(26,33)
Jumlah Total	11,72	11,86	1,19

Dapat dilihat pada tabel diatas, PJB mengalokasikan anggaran untuk kegiatan pengembangan kapasitas dan pemberdayaan masyarakat lebih tinggi dibandingkan dengan kegiatan infrastruktur dan donasi, hal ini bertujuan untuk mengurangi ketergantungan masyarakat dan menguatkan konsep kemandirian masyarakat penerima manfaat CSR. Lebih lanjut, terkait dengan pengembangan konsep tematik PJB, diharapkan pada tahun 2018 presentase anggaran dana untuk kegiatan infrastruktur dan donasi menurun menjadi dibawah 20% dari total anggaran CID.

As we can see in the table above, PJB allocates higher budget for capacity development and community empowerment than for infrastructure and donation. That aims at reducing the community dependence and reinforcing the concept of self-reliance on the CSR recipients. Furthermore, in association with the development of the PJB thematic concept, it is expected that in 2018 the percentage of the budget for infrastructure and donation will decrease to below 20% of the total CID budget.

14

PENYEDIAAN ENERGI BERSIH UNTUK PEMBANGUNAN YANG BERKELANJUTAN PROVISION OF CLEAN ENERGY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Sesuai dengan semangat Perusahaan untuk menjadi Global Green and Clean Energy Company, PJB berkomitmen untuk senantiasa menjadi produsen energi listrik bersih terbesar di Indonesia.

With the spirit of being a Green and Clean Power Plant Company, PJB is committed to continuously becoming the largest clean electricity producer in Indonesia.

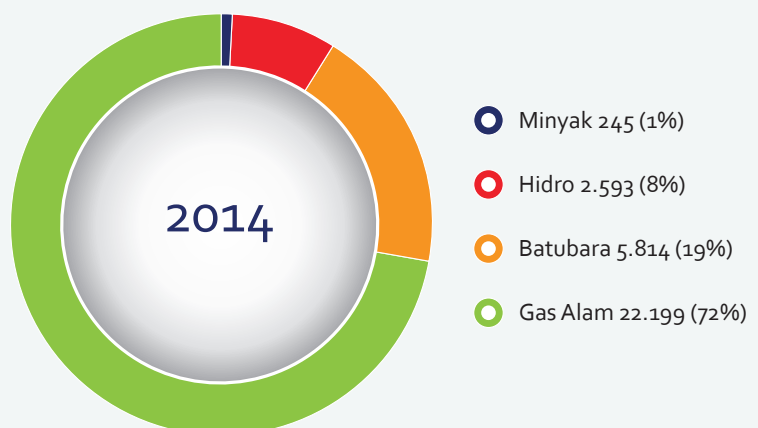
ENERGI LISTRIK BERSIH PJB

Energi listrik bersih merupakan energi yang diproduksi dengan mendatangkan sedikit dampak buruk pada aspek sosial, kultural, kesehatan, dan lingkungan, yang disebabkan oleh penggalian dan pemanfaatan bahan bakar fosil serta jenis energi berpolusi dan tak terbarukan lainnya. Selama tahun 2014, energi bersih, yaitu energi listrik yang bersumber dari hidro dan gas alam, yang diproduksi Perusahaan mencapai 80% dari total seluruh produksi energi. Energi bersih paling besar berasal dari unit pembangkit berbahan gas alam yaitu sebesar 22.199 GWh atau mencapai 72% dari total seluruh produksi energi listrik. Hal ini disebabkan salah satunya karena pada tahun 2014, telah dioperasikan Storage CNG Plant di Muara Tawar dan PLTMG di Bawean yang keberadaannya mampu mengeliminasi bahan bakar minyak dan mengoptimalkan pemakaian gas.

PJB CLEAN ELECTRICITY

Clean electricity is a renewable or sustainable energy which is produced from renewable sources and causes little negative impacts on social, cultural, health, and the environmental aspects due to excavation and utilization of fossil fuels as well as other non-renewable and polluting energy. Throughout 2014, clean energy (hydro and natural gas) produced by the Company reached 80% of the total energy production. The most substantial clean energy came from natural gas-fired generating units amounted to 22,199 GWh or 72% of total electricity production. This was caused by the operation of CNG Storage Plant in Muara Tawar and PLTMG in Bawean in 2014 which contributed to the elimination of fuel oil consumption and optimized the use of gas instead.

**Produksi Energi Listrik
Berdasarkan Jenis Bahan Bakar
Tahun 2014 (GWh)**
Electricity Production by Fuels in
2014 (GWh)



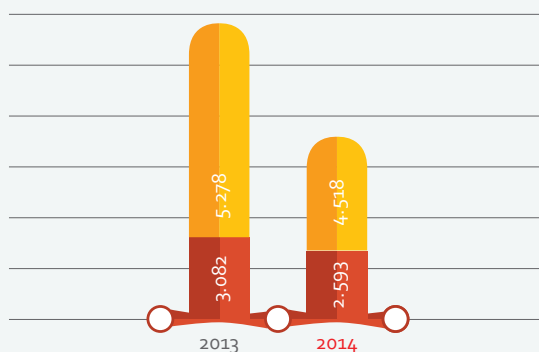
Sesuai dengan semangat Perusahaan untuk menjadi *Green and Clean Energy Company Leader*, PJB berkomitmen untuk senantiasa menjadi produsen energi listrik bersih terbesar di Indonesia. Komitmen tersebut diwujudkan dengan tingginya kontribusi Perusahaan dalam memproduksi energi listrik bersih berbahan baku hidro dan gas alam di Jawa-Bali.

Kontribusi Energi Bersih PJB Tahun 2013-2014 di Jawa-Bali (GWh)

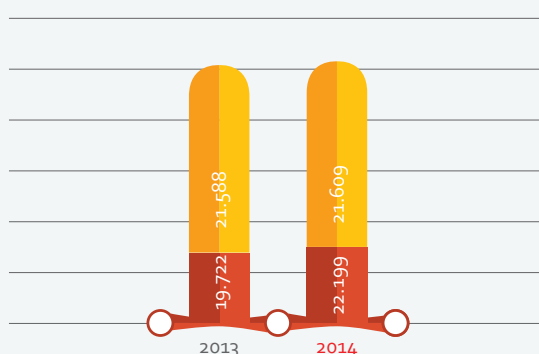
With the spirit of being a Green and Clean Energy Company Leader, PJB is committed to continuously become the largest clean electricity producer in Indonesia. The commitment is manifested through the Company's high contribution in producing clean electricity from hydro and natural gas in Java-Bali.

PJB 2014 Clean Electricity Contribution in Java-Bali (GWh)

Hidro (GWh) Hydro (GWh)



Gas Alam (GWh) Natural Gas (GWh)





**Compressed Natural Gas (CNG)
Pembangkit Terbesar di Dunia untuk
Penyediaan Energi Bersih yang
Berkelanjutan [EU11, EU8]**
The World's Largest Compressed
Natural Gas (CNG) Plant
for Provision of Sustainable Clean
Energy [EU11, EU8]

Untuk mencapai perusahaan energi global kelas dunia (*global energy company*) dan untuk menjadi *Green and Clean Energy Company Leader*, pada tahun 2014, PJB berhasil membangun dan mengoperasikan teknologi *Storage CNG Plant* untuk *peaker* PLTG di Muara Tawar dan PLTMG di Bawean. *Storage CNG Plant* dengan kapasitas 20 Million Standard Cubic Feet (MMSCF) ini tercatat sebagai yang terbesar di dunia. Keberadaan *Storage CNG Plant* ini diharapkan tidak hanya mampu menghilangkan penggunaan bahan bakar minyak (BBM) untuk pembangkitan energi listrik serta meningkatkan pemakaian bahan bakar gas (BBG), namun juga mengurangi emisi sehingga membuat lingkungan lebih bersih dan sehat.

PJB menggunakan teknologi *Storage CNG Plant* karena kontrak jual beli gas bersifat *take or pay*, yaitu pasokan gas bersifat konstan, sedangkan pemakaiannya tidak konstan karena mengikuti pola pembebanan yang dilakukan P3B Jawa Bali. Kebutuhan gas PLTG Muara Tawar saat beban puncak mencapai 300 Billion British Thermal Unit per Day (BBTUD), sedangkan kebutuhan gas di luar waktu beban puncak hanya 100 BBTUD. Kekurangan pasokan gas saat beban puncak selama ini digantikan dengan BBM. Waktu beban puncak terjadi pada pukul 08:00 WIB sampai dengan 22:00 WIB (14 jam), sedangkan waktu di luar beban puncak terjadi pukul 22:00 WIB hingga pukul 08:00 WIB (10 jam). Pada waktu di luar beban puncak inilah gas yang tidak terserap oleh PLTG Muara Tawar dikompres dan disimpan untuk dimanfaatkan saat beban puncak. Selain itu, keberadaan *Storage CNG Plant* Muara Tawar ini diharapkan juga memberikan keuntungan bagi lingkungan, karena penggunaan BBG lebih ramah lingkungan dibandingkan penggunaan BBM. Substitusi BBM yang dihasilkan CNG diprediksi mampu mengurangi emisi Sulfur Dioksida (SO₂) sebesar 350 ton per tahun.

Storage CNG Plant Muara Tawar dilengkapi dengan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Gas (SPBG) untuk *Natural Gas Vehicle* (NGV) yang dijadikan sebagai kendaraan operasional pada instalasi tersebut. NGV merupakan mobil percontohan berbahan BBG yang lebih ramah lingkungan dibandingkan BBM. Saat ini ada 4 unit NGV yang sudah dioperasikan di UP Muara Tawar dan 18 unit di UP Gresik. Selain sebagai upaya memasyarakatkan penggunaan BBG bagi kendaraan, NGV merupakan salah satu wujud kepedulian PJB terhadap lingkungan.

To become a global energy company and a Green and Clean Power Plant Company, in 2014, PJB successfully built and operated a CNG technology for the *peaker* in Muara Tawar and PLTMG in Bawean. The CNG Storage Plant with a capacity of 20 Million Standard Cubic Feet (MMSCF) is not the first in Indonesia, but it is recorded as the largest in the world. Its existence not only eliminates fuel oil (BBM) consumption and optimizes the use of gas, but also reduces emissions to create cleaner and healthier environment.

PJB is using CNG technology because the nature of gas sale and purchase agreement is *take or pay* (constant supply), while gas consumption is not constant because it follows the load pattern implemented by P3B Jawa-Bali. The gas demand in Muara Tawar power plant during peak hours reaches 300 Billion British Thermal Units per Day (BBTUD), whereas gas demand during off-peak hours is only 100 BBTUD. The shortage of gas supply during peak hours has been replaced with fuel oil. Peak hours occur between 08:00 am and 10:00 pm. While off-peak hours occur between 10:00 pm and 08:00 am (10 hours). During off-peak hours, the gas unabsorbed by PLTG Muara Tawar is compressed and stored to be used during peak hours. CNG Storage Plant Muara Tawar also provides benefits for environment, because the use of gas fuel is more environmentally friendly than the use of fuel oil. Fuel substitution generated by CNG is predicted to reduce emissions of sulfur dioxide (SO₂) by 350 tons per year.

CNG Storage Plant Muara Tawar is equipped with Fueling Stations (SPBGs) for *Natural Gas Vehicle* (NGV) which is the operational vehicle in the plant area. NGV is a car powered by natural gas which is more environmentally friendly than gasoline. Currently, there are 4 units of NGV which have been operating in Muara Tawar GU and 18 units in Gresik GU. In addition to promoting the use of CNG, NGV demonstrates the PJB's awareness towards environment.



Selain PLTG Muara Tawar, proyek serupa juga sedang dibangun di beberapa lokasi pembangkit seperti Sei Gelam di Jambi, Duri di Riau, Bangkanai di Kalimantan Tengah dan Gresik di Jawa Timur. Sebelumnya yang sudah beroperasi antara lain di Jakabaring, Sumsel, berkapasitas 3,5 BBTUD dan Grati, Pasuruan 15 BBTUD.

Dalam pembangunan *Storage CNG Plant*, sebagian besar komponen CNG berasal dari dalam negeri kecuali kompresor yang didatangkan dari Argentina dan penampung *Storage CNG Plant* dari China. Pengerjaannya juga dilakukan oleh bangsa Indonesia sendiri. Lebih lanjut, pembangunan oleh *Storage CNG* ini akan terus dikembangkan, karena selain mengoptimalkan pemakaian gas, juga meminimalisasi pemakaian BBM dan mengurangi emisi.

In addition to Muara Tawar, similar project is also undertaken in several locations such as Sei Gelam (Jambi), Duri (Riau), Bangkanai (Central Kalimantan) and Gresik (East Java). CNG Plants that has been operational earlier are one in Jakabaring, South Sumatra (3.5 BBTUD) and one in Grati, Pasuruan (15 BBTUD).

Most of the components for CNG Storage Plant construction come from domestic suppliers, except for compressors which are imported from Argentina and Storage CNG Plant containers from China. The construction itself is carried out by Indonesian people. Furthermore, the construction of CNG Storage will be continuously developed, because it optimizes the use of gas as well as minimizes fuel oil consumption and reduces emissions.

KEANDALAN DAN KESIAPAN UNIT PEMBANGKIT [EU6]

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktifitas energi listrik, PJB senantiasa melaksanakan keandalan dan kesiapan unit pembangkit. Pada tahun 2014, keandalan dan kesiapan unit pembangkit Perusahaan sudah sangat baik. Hal tersebut tercermin dari beberapa indikator kinerja pembangkit yang mencakup faktor ketersediaan, gangguan, efisiensi thermal (pemakaian bahan bakar) dan ketepatan pelaksanaan serta durasi pemeliharaan.

FAKTOR KETERSEDIAAN

Faktor ketersediaan unit pembangkit diukur berdasarkan dua indikator yaitu *Equivalent Availability Factor* (EAF) dan *Scheduled Outage Factor* (SOF).

RELIABILITY AND READINESS OF GENERATING UNIT [EU6]

In order to improve the quality and productivity of the electricity, PJB always ensures the reliability and readiness of generating units. In 2014, performance of Company's generating units reliability and readiness had been very good as indicated by the values of availability, outages, thermal efficiency (fuel consumption) and accuracy of implementation as well as the duration of the maintenance.

AVAILABILITY FACTOR

The availability of generating units is measured by two indicators: *Equivalent Availability Factor* (EAF) and *Scheduled Outage Factor* (SOF).

EQUIVALENT AVAILABILITY FACTOR

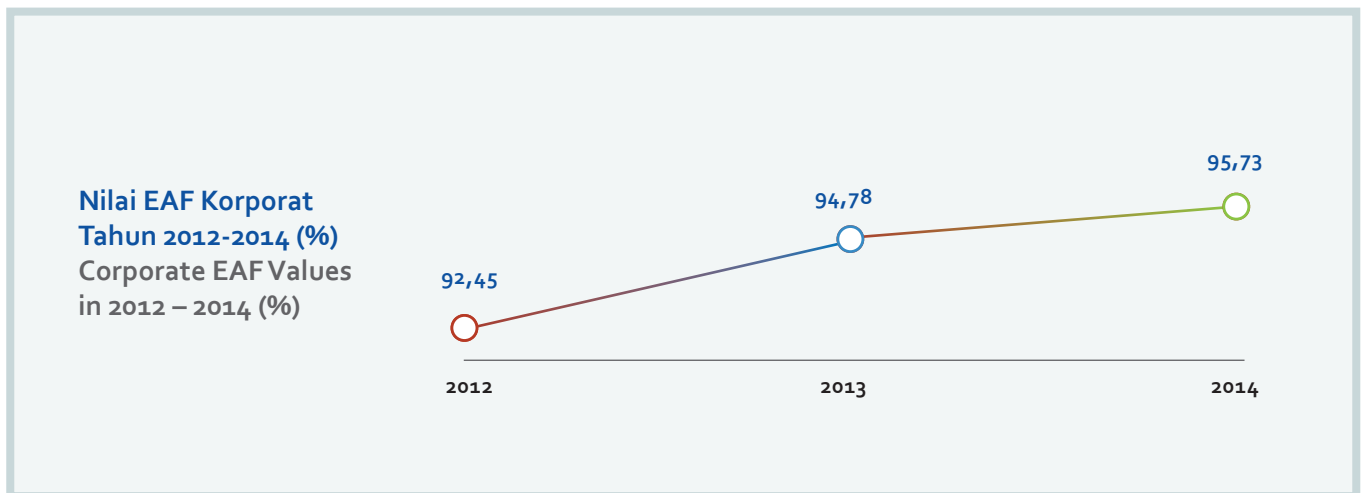
Equivalent Availability Factor (EAF) adalah indikator yang menunjukkan tingkat ketersediaan pembangkit untuk memproduksi energi listrik. EAF menjadi indikator utama Perusahaan dalam mewujudkan pelayanan kepada pelanggan. Nilai EAF korporat berfungsi untuk mengetahui faktor ketersediaan pembangkit secara korporat untuk beroperasi dengan Daya Mampu Netto (DMN) pada periode tertentu. Dengan demikian, semakin tinggi nilai EAF menunjukkan kinerja pembangkit yang semakin baik.

Pada periode pelaporan, nilai EAF mencapai 95,73%, lebih tinggi dibandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 94,78%. Nilai EAF yang dicapai pada tahun ini merupakan pencapaian tertinggi sepanjang sejarah berdirinya PJB. Hal ini tidak luput dari keberhasilan implementasi Manajemen Aset di lingkungan PJB.

EQUIVALENT AVAILABILITY FACTOR

Equivalent Availability Factor (EAF) is an indicator that shows the level of power plant availability in producing electricity. EAF becomes the Company's key indicator in providing best customer service. Corporate EAF value indicates the corporate availability factor to operate with Net Capacity (DMN) in a given period. Thus, higher value of EAF indicates better performance of power plants.

In 2014, the value of EAF reached 95.73% or higher than 94.78% in 2013. This year's EAF value is the highest achievement in PJB history. It is inseparable from the successful implementation of Asset Management in PJB environment.



Nilai EAF Berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014 (%)

EAF Values by Power Plant Type in 2012 – 2014 (%)

Jenis Pembangkit Type of Power Plant	2012	2013	2014
PLTA Hydroelectric	97,94	98,01	98,18
PLTU Batubara Thermal, Coal	98,32	98,22	93,68
PLTU Non Batubara Thermal, Non-Coal	92,23	94,53	95,96
PLTG Gas	98,04	99,25	96,48
PLTGU Combined Gas and Steam	87,28	91,09	94,90
Total PJB	92,45	94,78	95,73

SCHEDULED OUTAGE FACTOR

Scheduled Outage Factor (SOF) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pembangkit keluar sistem karena pemeliharaan terencana, yaitu *Planned Outage Hour* dan *Maintenance Outage Hour* yang sudah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian, semakin rendah nilai SOF menunjukkan kinerja pembangkit semakin baik.

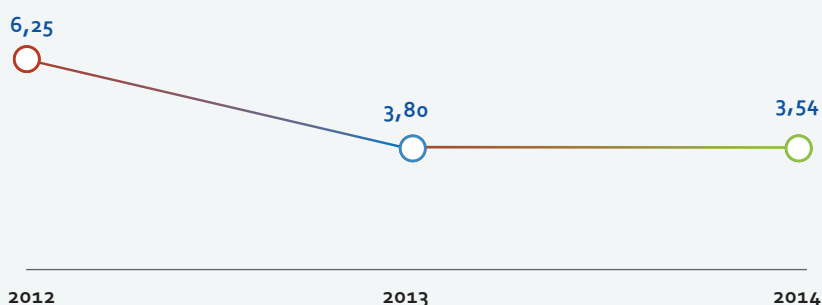
Pada periode pelaporan, nilai SOF mencapai 3,54% lebih rendah dibandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 3,80%. Nilai SOF yang dicapai pada tahun ini merupakan pencapaian terendah sepanjang sejarah berdirinya PJB. Hal ini dikarenakan, pelaksanaan beberapa *overhaul* yang lebih cepat dari rencana dan dampak tertundanya *major overhaul* untuk Muara Tawar GT 3.3 dan GT 4.3 ke tahun 2015.

SCHEDULED OUTAGE FACTOR

Scheduled Outage Factor (SOF) is an indicator used to measure the level outages due to planning and maintenance set in advance or known as *Planned Outage Hour* and *Maintenance Outage Hour*. Thus, lower SOF value indicates better performance of power plants.

In 2014, the value of SOF reached 3.54% or lower than 3.80% in 2013. This year's SOF value is the best achievement throughout PJB history. This was because the implementation of some overhauls was faster than the plan, causing the implementation of major overhaul for Muara Tawar GT 3.3 and GT 4.3 to be delayed to 2015.

Nilai SOF Korporat
Tahun 2012-2014 (%)
Corporate SOF Values
in 2012 – 2014 (%)



Nilai SOF Berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014 (%)

SOF Values by Power Plant Type in 2012 – 2014 (%)

Jenis Pembangkit Type of Power Plant)	2012	2013	2014
PLTA Hydroelectric	2,02	1,98	1,78
PLTU Batubara Thermal, Coal	0,40	0,86	4,49
PLTU Non Batubara Thermal, Non-Coal	5,07	4,34	2,98
PLTG Gas	1,10	0,73	3,33
PLTGU Combined Gas and Steam	6,37	4,52	4,29
Total PJB	6,25	3,80	3,54

FAKTOR GANGGUAN

Faktor gangguan mesin pembangkit diukur berdasarkan indikator *Equivalent Forced Outage Rate* (EFOR), dan *Sudden Outage Frequency* (SdOF).

EQUIVALENT FORCED OUTAGE RATE

Equivalent Forced Outage Rate (EFOR) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat ketidaksiapan unit pembangkit karena adanya keluar paksa yang disebabkan oleh gangguan peralatan dan derating realisasi. Dengan demikian, semakin rendah nilai EFOR menunjukkan penanganan gangguan semakin cepat.

Pada periode pelaporan, nilai EFOR mencapai 0,57%, lebih rendah dibandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 0,70%. Nilai EFOR pada tahun ini merupakan pencapaian terendah sejak PJB berdiri. Hal ini dikarenakan gangguan yang terjadi selama tahun 2014 dalam durasi yang pendek dan dapat diatasi dengan cepat. [EU30]

OUTAGE FACTOR

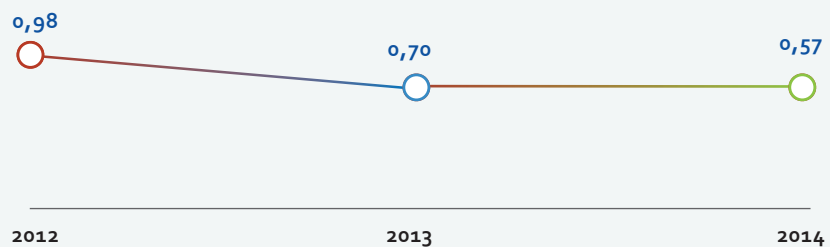
Outage factor is measured by *Equivalent Forced Outage Rate* (EFOR), and *Sudden Outage Frequency* (SdOF).

EQUIVALENT FORCED OUTAGE RATE

Equivalent Forced Outage Rate (EFOR) is an indicator used to measure the level of generating units' unreliability due to forced outage caused by disruption of equipment and derated realization. Thus, lower EFOR value indicates more rapid handling of outage.

In 2014, the value of EFOR reached 0.57% or lower than 0.70% in 2013. This year's EFOR value is the best achievement in PJB history. This was due to short duration and rapid handling of outages that occurred throughout 2014. [EU30]

Nilai EFOR Korporat
Tahun 2012-2014 (%)
Corporate EFOR Values
in 2012 – 2014 (%)



Nilai EFOR Berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014 (%)

EFOR Values by Power Plant Type in 2012 – 2014 (%)

Jenis Pembangkit Type of Power Plant)	2012	2013	2014
PLTA Hydroelectric	0,09	0,02	0,07
PLTU Batubara Thermal, Coal	1,25	0,78	1,77
PLTU Non Batubara Thermal, Non-Coal	3,39	1,19	1,10
PLTG Gas	1,56	0,03	0,23
PLTGU Combined Gas and Steam	7,12	3,40	0,57
Total PJB	0,98	0,70	0,57

SUDDEN OUTAGE FREQUENCY

Sudden Outage Frequency (SdOF) merupakan indikator yang menunjukkan jumlah gangguan yang terjadi dalam periode tertentu. Indikator ini digunakan untuk dapat melakukan perbaikan dan pemeliharaan unit pembangkit secara berkelanjutan. Pada periode pelaporan, nilai SdOF mencapai 1,25 kali/unit. Hal ini menunjukkan bahwa selama tahun 2014 terjadi 90 kali gangguan pada 72 pembangkit PJB.

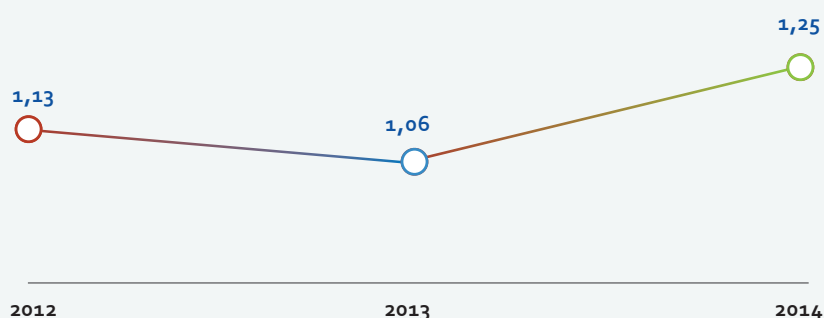
Pencapaian SdOF pada tahun 2014 sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun 2013, artinya jumlah gangguan yang terjadi selama 2014 lebih banyak. Hal ini disebabkan karena terjadi peningkatan jumlah gangguan terutama di UP Gresik dan UP Muara Karang. Walaupun jumlah gangguan meningkat, durasi terjadinya gangguan tidak berlangsung lama karena dapat diatasi dengan cepat, yang dibuktikan oleh rendahnya nilai EFOR.

SUDDEN OUTAGE FREQUENCY

Sudden Outage Frequency (SdOF) indicates the frequency of outages that occur within a certain period. This indicator is useful in carrying out regular repairs and maintenance of generating units. In 2014, SdOF value reached 1.25 times/unit, indicating that throughout 2014, there were 90 times of outages occurred in 72 power plants.

SdOF value in 2014 was slightly higher than SdOF value in 2013, indicating that more outages occurred throughout 2014. This was due to an increase in the frequency of outages, especially in Gresik GU and Muara Karang GU. Although the outage frequency increased, the outage duration was short due to rapid handling as indicated by low EFOR value.

**Nilai SdOF Korporat
Tahun 2012-2014 (%)**
Corporate SdOF
Values in 2012 – 2014
(%)



Nilai SdOF Berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014 (%)

SdOF Values by Power Plant Type in 2012 – 2014 (%)

Jenis Pembangkit Type of Power Plant)	2012	2013	2014
PLTA Hydroelectric	0,50	0,88	0,62
PLTU Batubara Thermal, Coal	2,50	1,50	2,00
PLTU Non Batubara Thermal, Non-Coal	1,83	0,50	1,67
PLTG Gas	0,70	0,10	0,90
PLTGU Combined Gas and Steam	2,05	1,95	2,30
Total PJB	1,13	1,06	1,25



EFISIENSI THERMAL

Efisiensi Thermal merupakan indikator yang menunjukkan tingkat pemakaian bahan bakar suatu pembangkit dalam periode tertentu. Semakin tinggi nilai Efisiensi Thermal menunjukkan bahwa pembangkit tersebut semakin efisien.

Pencapaian Efisiensi Thermal PJB tahun 2014 sebesar 34,93% lebih rendah dibandingkan realisasi tahun 2013 sebesar 35,82%. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pola pembebanan atau *capacity factor* oleh sistem Jawa Bali antara tahun 2014 dengan 2013, dimana pada tahun 2014 pembangkit-pembangkit yang kurang efisien dioperasikan dengan beban lebih tinggi karena kebutuhan sistem, sehingga berpengaruh terhadap perhitungan nilai Efisiensi Thermal Korporat.

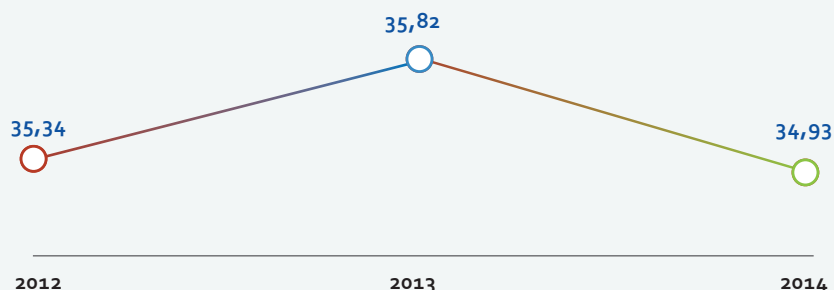
NET THERMAL EFFICIENCY

Thermal efficiency is an indicator that shows the level of fuel consumption in a given period. Higher Thermal Efficiency value indicates higher efficiency of power plants.

Thermal Efficiency Value in 2014 amounted to 34.93% or lower compared with 35.82% in 2013. This was due to the differences in load patterns or capacity factors applied by Java-Bali system in 2014 and 2013, where in 2014, less efficient power plants were operated with higher load due to system demand, thus affecting the calculation of Corporate Thermal Efficiency value.

Nilai Efisiensi Thermal Korporat Tahun 2012-2014 (%)

Corporate Thermal Efficiency Values ini 2012 – 2014 (%)



Nilai Efisiensi Thermal Berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014 (%)

Thermal Efficiency Values by Power Plant Type in 2012 – 2014 (%)

Jenis Pembangkit Type of Power Plant)	2012	2013	2014
PLTU Batubara Thermal, Coal	32,16	33,70	32,30
PLTG Gas	27,44	26,82	28,10
PLTGU Combined Gas and Steam	39,50	39,63	39,00
Total PJB	35,34	35,82	34,93

PEMELIHARAAN PEMBANGKIT

Jenis pemeliharaan yang dilakukan sangat berpengaruh pada tingkat kesiapan suatu pembangkit. Oleh karena itu ketepatan pelaksanaan dan durasi pemeliharaan menjadi faktor yang sangat penting bagi tingkat kesiapan pembangkit. Jumlah pemeliharaan (*overhaul*) pembangkit Perusahaan pada tahun 2014 terealisasi sebanyak 57 *overhaul* dari rencana 62. Sebanyak 3 *overhaul* ditunda pelaksanaannya ke 2015 karena jam operasi atau *Equivalent Operation Hour* (EOH) belum tercapai, dan 2 *overhaul* ditiadakan karena hasil CBM dan parameter operasi menunjukkan unit masih beroperasi normal.

PLANT MAINTENANCE

The type of maintenance performed is very influential on power plant readiness level. Therefore, the accuracy of implementation and duration of maintenance become very important factors for the readiness level. Total actual maintenance (*overhaul*) in 2014 was 57 overhauls out of 62 planned overhauls. Three overhauls were postponed to 2015 because the Equivalent Operation Hour (EOH) has not been achieved, whereas two overhauls were eliminated because the CBM and operating parameters indicated that the units were still operating normally.

**Jumlah Pemeliharaan (*Overhaul*) Pembangkit PJB
berdasarkan Jenis Pembangkit Tahun 2012-2014**

**Total Maintenance (Overhaul) by Power Plant Type in
2012 - 2014**

Jenis Pembangkit <i>Type of Power Plant</i>	2012	2013	2014
PLTA Hydroelectric	14	30	28
PLTU Batubara Thermal, Coal	6	6	6
PLTG Gas	4	3	5
PLTGU Combined Gas and Steam	15	18	18
Total PJB	39	57	57

Unit Pembangkit yang belum tercapai pemeliharaannya di tahun 2014 adalah Unit Pembangkitan Muara Tawar karena jam operasi belum tercapai untuk GT 3.3 dan GT 4.3 serta Muara Karang GT 1.3. Ketiga *overhaul* tersebut ditunda pelaksanaannya ke tahun 2015.

Generating Units of which overhauls are postponed to 2015 are GT 3.3 and GT 4.3 of Muara Tawar GU and GT 1.3 of Muara Karang GU.

14

MENCAPAI KEBERLANJUTAN KINERJA EKONOMI & KEUANGAN ACHIEVING SUSTAINABLE ECONOMIC & FINANCIAL PERFORMANCE

PJB terus mempertangguh kinerja ekonomi dan keuangan Perusahaan untuk berperan serta dalam penyediaan listrik yang berkelanjutan dan peningkatan pembangunan perekonomian bangsa

PJB continues to strengthen its economic and financial performance in order to provide sustainable electricity and improve the national economic development

PJB meyakini untuk membangun bisnis yang berkelanjutan, Perusahaan harus memiliki kinerja ekonomi yang tangguh. Ketangguhan kinerja ekonomi dapat diwujudkan dengan peningkatan efisiensi produksi yang berujung pada peningkatan laba Perusahaan. Namun, pembangunan kinerja ekonomi yang tangguh tidak hanya berorientasi pada peningkatan laba, melainkan pembangunan kinerja ekonomi yang memperhitungkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan bisnis yang dijalankan untuk masa sekarang dan yang akan datang. Oleh karena itu, PJB menerapkan *Green and Clean Energy Company* melalui pendekatan ISO 14001 dan ISO 50001 sebagai dasar untuk menunjang kinerja ekonomi Perusahaan. Melalui penerapan tersebut, Perusahaan dapat mereduksi bahkan menghilangkan biaya-biaya tambahan untuk memperbaiki lingkungan yang ditimbulkan dari emisi pembangkit serta dapat menjamin ketersediaan pasokan energi yang berkualitas bagi pelanggan. Selain itu, melalui penerapan *Green and Clean Energy Company*, Perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kinerja operasional unit pembangkit yang dimiliki oleh Perusahaan yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja ekonomi dan keuangan Perusahaan. Hal ini dibuktikan salah satunya pada tahun 2014, PJB berhasil melaksanakan efisiensi energi kinerja operasional unit pembangkit (energi termal) yang dicapai Perusahaan senilai Rp137 miliar dan efisiensi energi pemakaian sendiri senilai Rp198 miliar. [G4-DMA-EC]

PJB believes that to build a sustainable business, the Company should have a strong economic performance which can be achieved by improving the efficiency of production that eventually leads to an increase in the Company's profits. However, the development of a strong economic performance not only aims at increasing profits, but also taking into account the economic, social, and environmental impacts of the business activities for now and the future. Therefore, PJB implements Green and Clean Energy Company through ISO 14001 and ISO 50001 approaches as a basis to support the Company's economic performance. Through the implementation, the Company may reduce or even eliminate environmental improvement additional costs arising from power plant emissions as well as ensure the availability of high quality energy supply for customers. In addition, the Company may increase the operational performance efficiency of the Company's generating units which indirectly impact on the economic and financial performance of the Company. In 2014, PJB successfully achieved operational performance energy efficiency of generating units (thermal energy) amounting to Rp137 billion and self-consumption energy efficiency amounting to Rp198 billion. [G4-DMA-EC]

KINERJA EKONOMI

Kinerja ekonomi dapat diukur dari nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan oleh Perusahaan [G4-EC1]. Nilai ekonomi yang dihasilkan adalah sejumlah nilai yang berasal dari hasil kegiatan operasional maupun investasi Perusahaan. Selanjutnya, nilai ekonomi yang didistribusikan merupakan sejumlah pengeluaran dari Perusahaan sebagai entitas usaha serta kontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Ringkasan Nilai Ekonomi yang Dihasilkan dan Didistribusikan (Rp miliar)

	2012	2013	2014	
Pendapatan				Revenues
Hasil Pendapatan Usaha	22.825	24.709	28.368	Operating Revenues
Penjualan Tenaga Listrik	22.307	23.614	26.618	Electricity Sales
Pendapatan Usaha Lainnya	518	1.095	1.750	Other Operating Revenues
Bagian Laba Bersih Entitas Asosiasi	206	176	496	Share of Net Profit of Associates
Penghasilan bunga, Keuntungan Selisih Kurs dan Lain-lain	18	107	208	Interest Income, Foreign Exchange Gains and Others
Jumlah nilai yang dihasilkan	23.049	24.992	29.072	Total generated value
Pendistribusian Nilai Ekonomi				Economic Value Distribution
Beban Usaha	19.413	21.062	24.380	Operating Expenses
Beban Kepegawaian	916	927	1.038	Payments to Funders
Pembayaran kepada Penyandang Dana				Payments to Funders
Pemegang Saham (Dividen)	1.027	812	872	Shareholders (Dividend)
Pengeluaran untuk Pemerintah (Pajak, royalti, dan lain-lain)	503	494	575	Spending on Government (Taxes, Royalties and others)
Pengeluaran untuk Masyarakat	11	11	12	Spending on Community
Jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan	21.868	23.307	26.877	Total distributed economic value
Jumlah nilai ekonomi yang ditahan	1.181	1.685	2.195	Total retained economic value
	2012	2013	2014	

Berdasarkan data diatas, kinerja ekonomi Perusahaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dengan demikian, dari tahun ke tahun Perusahaan senantiasa selalu berkontribusi positif terhadap peningkatan ekonomi dan kesejahteraan para pemangku kepentingan Perusahaan. Gambaran lengkap mengenai nilai ekonomi yang didistribusikan dan dihasilkan dapat dilihat dalam Laporan Tahunan PJB 2014.

KINERJA KEUANGAN

Kinerja keuangan merupakan gambaran setiap hasil ekonomi yang mampu diraih oleh perusahaan pada periode tertentu melalui aktivitas-aktivitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan secara efisien dan efektif, yang perkembangannya dapat diukur dengan mengadakan analisis terhadap data-data keuangan yang tercermin dalam laporan keuangan. Selama tahun 2014,

ECONOMIC PERFORMANCE

Economic performance can be measured from direct economic value generated and distributed by the Company [G4-EC1]. Generated economic value is a value derived from the Company's operations and investment activities. While distributed economic value is a spending of a Company as a business entity and a contribution to improve the welfare of stakeholders.

Summary of Generated and Distributed Economic Value (Rp billion)

Based on the data, the Company's economic performance is improving from year to year. Thus, the Company continuously contributes to the improvement of its stakeholders' economy and welfare. A complete picture of the generated and distributed economic value can be seen in the 2014 PJB Annual Report.

FINANCIAL PERFORMANCE

Financial performance is a description of every economic result that can be achieved by the company in certain period through its activities aiming at generating profits efficiently and effectively. Its development can be measured by conducting a financial data analysis as reflected in the financial statements. Throughout 2014, the Company's total assets amounted to Rp41.057 billion or increasing

total aset yang dimiliki Perusahaan sebesar Rp41.057 miliar, mengalami peningkatan 0,56% dibandingkan tahun 2013 yang mencapai Rp40.828 miliar. Laba tahun berjalan dan jumlah laba komprehensif Perusahaan tercatat pada tahun 2014 sebesar Rp1.434 miliar, mengalami peningkatan 49,69% dibandingkan tahun 2013 yang mencapai Rp958 miliar. Data mengenai kinerja keuangan Perusahaan selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Kinerja Keuangan (Rp miliar)

	2012	2013	2014	
Aset tidak lancar	21.165	20.747	20.019	Non-Current Assets
Aset lancar	18.859	20.081	21.038	Current Assets
Total Aset	40.024	40.828	41.057	Total Assets
Laba Tahunan Berjalan & Jumlah Laba Komprehensif	880	958	1.434	Current Year Profit & Total Comprehensive Income
Pos Keuangan dan Lain-lain Bersih	224	283	532	Net Financial and Other Items
Laba Sebelum Pos Keuangan dan Lain-lainnya	952	999	1.242	Profit before Financial and Other Items

Adapun pada laporan kinerja keuangan tahun 2014, PJB tidak mendapat bantuan yang berkaitan dengan kinerja keuangan dari pemerintah [G4-EC4].

by 0.56% compared with Rp40.828 billion in 2013. The Company's current year profit and total comprehensive income in 2014 amounted to Rp1.434 billion or increasing by 49.69% compared with Rp958 billion in 2013. The Company's financial performance can be seen in the table below.

Financial Performance (Rp billion)

As for the 2014 financial performance report, PJB did not receive any assistance relating to financial performance from the government [G4-EC4].

KONTRIBUSI TERHADAP PEMBANGUNAN NASIONAL

Dalam rangka mendukung kebijakan pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan kesejahteraan masyarakat, PJB terus berupaya meningkatkan ketersediaan listrik bagi masyarakat. Ketersediaan energi listrik merupakan faktor penting bagi segala aktifitas masyarakat, terlebih untuk aktifitas yang bersifat produktif. Oleh karena itu, secara tidak langsung keberadaan PJB dengan segala aktifitas ekonomi yang dijalankan berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi nasional [G4-EC8].

Selain itu, sebagai salah satu perusahaan penghasil listrik terbesar di Indonesia, PJB juga turut berkontribusi terhadap pendapatan pemerintah pusat dan daerah melalui pajak yang dibayarkan kepada masing-masing pihak. Pada tahun 2014, jumlah pajak negara yang dibayarkan oleh Perusahaan mencapai sebesar Rp575 miliar, meningkat 16,40% dibandingkan tahun 2013 yang mencapai Rp494 miliar. Selanjutnya, jumlah pajak daerah dibayarkan oleh

CONTRIBUTION TO NATIONAL DEVELOPMENT

In order to support the government's policy to boost economic growth and equitable distribution of public welfare, PJB continues to improve the availability of electricity for community. The availability of electricity is important for all community's activities, especially productive activities. Therefore, the existence of PJB and its economic activities indirectly effects the national economic development [G4-EC8].

In addition, as one of the largest electricity producers in Indonesia, PJB also contributes to national and local government revenues through taxes. In 2014, the amount of state taxes paid by the Company reached Rp575 billion or increasing by 16.40% compared with Rp494 billion in 2013. While the amount of local taxes paid by the Company reached Rp19 billion or decreasing by 5% compared with Rp20 billion in 2013. Local taxes paid by the company

Perusahaan mencapai sebesar Rp19 miliar, menurun 5% dibandingkan tahun 2013 yang mencapai sebesar Rp20 miliar. Pajak daerah yang dibayarkan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kapasitas penggunaan air untuk produksi energi listrik. Penurunan jumlah pajak daerah yang dibayarkan perusahaan pada tahun 2014 dikarenakan menurunnya kapasitas produksi energi listrik PJB dengan menggunakan air. Data mengenai pajak yang dibayarkan Perusahaan selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Kontribusi Pajak (Rp miliar)

Tax Contribution (Rp billion)

	2012	2013	2014	
Pajak Negara	503	494	575	State Taxes
Pajak Daerah	11	20	19	Local Taxes

Operasional bisnis PJB tidak hanya menghasilkan keuntungan secara langsung bagi Perusahaan. Namun, keberadaan perusahaan secara tidak langsung dapat mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan masyarakat melalui penerimaan tenaga kerja. Selama periode pelaporan, jumlah tenaga kerja lokal yang terserap oleh Perusahaan berjumlah 54 orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 65%. Data mengenai jumlah tenaga kerja lokal yang di diterima selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

PJB business operations not only generate direct profits for the Company, but also indirectly reduce unemployment and poverty through recruitment. During the reporting period, the number of local work force recruited by the Company amounted to 54 people or decreasing by 45% compared with the number in the previous year. The data of recruited local work force in the last three years can be seen in the table below.

Tenaga Kerja Lokal dan Nasional Perusahaan

Company's Local and National Work Force

Wilayah	2012	2013	2014	Area
Lokal	70	120	54	Local
Nasional	40	95	93	National

PENGUNAAN INPUT LOKAL

Penggunaan input lokal merupakan salah satu cara untuk menjalankan kinerja ekonomi yang berkelanjutan. Dalam meningkatkan efisiensi kinerja ekonomi, PJB mengutamakan penggunaan input lokal yang terdiri dari energi primer, *spare part* dan jasa dalam menjalani kinerja produksi [G4-EC9]. Untuk memastikan input yang sesuai dengan standar perusahaan, PJB menerapkan *Service level Agreement* untuk menetapkan ukuran kualitas hasil kinerja dari perusahaan rekanan.

Bagi Perusahaan, keuntungan penggunaan input lokal adalah untuk menekan biaya operasional dan waktu pengadaan yang singkat. Kemudian, penggunaan input lokal ini merupakan salah satu wujud dari komitmen PJB untuk membangun perekonomian nasional melalui kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri. Kerjasama antara Perusahaan dengan pemasok lokal ini diatur dalam SK Direksi Nomor 087.K/010/2012 tentang Pedoman Tata Cara Pengadaan Barang/ Jasa di PT Pembangkit Jawa-Bali. Adapun aktivitas yang dilaksanakan untuk memenuhi ketersediaan energi primer, *spare part* dan jasa dalam rangka mendukung aktivitas operasional unit-unit pembangkit PJB adalah sebagai berikut:

PENGADAAN ENERGI PRIMER BAHAN GAS, BAHAN BAKAR MINYAK DAN BATUBARA

Kebutuhan energi primer tahun 2014 tersebut dipenuhi melalui kontrak pengadaan yang telah dilakukan Perusahaan dengan beberapa perusahaan lokal. Adapun kerjasama terkait pengadaan energi primer adalah sebagai berikut:

Perjanjian Pengadaan Gas

Perjanjian pengadaan gas dilakukan oleh beberapa perusahaan lokal dengan jumlah volume pengadaan pada tahun 2014 sebesar ±818 BBTUD. Pengadaan gas ditujukan sebagai bahan baku untuk Unit Pembangkit Gresik, Muara Karang, dan Muara Tawar. Kontrak BBG sebagian besar oleh PT PLN (Persero). Rincian perjanjian dapat dilihat pada tabel dibawah.

USE OF LOCAL INPUT

The use of local input is one way to run a sustainable economic performance. In improving the efficiency of its economic performance, PJB emphasizes the use of local input consisting of primary energy, spare parts and services in running the production [G4-EC9]. To ensure the inputs meet the company's standards, PJB implements *Service-level Agreement* to establish the quality level of the partner's performance.

For the Company, the advantages of using local input are to reduce operating costs and shorten the procurement time. In addition, the use of local input demonstrate PJB's commitment in building the national economy through cooperation with other companies in Indonesia. The cooperation between PJB and local suppliers is set in the BOD Decree No.087.Ko10/2012 on the Procedures for Goods or Services Procurement in PT Pembangkitan Jawa-Bali. The activities carried out to meet the supply of primary energy, spare parts and services to support the operational activities of PJB's generating units are as follows:

PRIMARY ENERGY SUPPLY (GAS, FUEL OIL AND COAL)

2014 primary energy demand was met through supply contracts made by the Company with several local companies. The cooperation of primary energy supply is as follows:

Gas Supply Agreement

Gas supply agreement was made by several local companies with total agreed supply volume in 2014 amounted to ±818 BBTUD. Gas supply was intended as raw material for Gresik, Muara Karang and Muara Tawar Generating Units. Details of gas supply agreement can be seen in the table below.

Pengadaan Gas

Gas Supply

No	Penyedia Gas Gas Supplier	Jangka Waktu Kontrak Contract Period	Volume Kontrak 2014 2014 Contract Volume
1	Unit Pembangkit Gresik Gresik Generating Unit		
	PT Pertamina Hulu Energi West Madura Offshore (PHE OMO)	2013 - 2018	123 BBTUD
	PT Media Karya Sentosa	2013 - 2014	7 BBTUD
	HESS (Indonesia –Pangkajene) Limited	2006 - 2026	87 BBTUD
	PT Kangean Energi Indonesia Ltd	2012 - 2028	130 BBTUD
	PT Petrogas Jatim Utama	2014 - 2018	
	PT Surya Cipta Internusa	2013 - 2014	10 BBTUD
	PT Santos (Madura Offshore) Pty Ltd PC Madura Ltd PT Petrogas Pantai Madura (untuk Gresik dan Grati) (for Gresik and Grati)	2014 - 2017	25 BBTUD
2	Unit Pembangkit Muara Karang Muara Karang Generating Unit		
	PT Pertamina Hulu Energi Offshore North West Java (PHE ONWJ) (untuk Muara Karang dan Priok) (for Muara Karang and Priok)	2004 - 2017	100 BBTUD
	PT Nusantara Regas (LNG) (untuk Muara Karang dan Priok) (for Muara Karang and Priok)	2012 - 2022	27 CARGO
3	Unit Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit		
	PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk asal Gas dari Conoco Phillips) (gas derived from Conoco Phillips)	2013 - 2014	41 BBTUD
	PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. asal Gas dari Medco, yaitu Gas Keramasan) (gas derived from Medco, which was Keramasan)	2013 - 2014	20 BBTUD
	PT Medco E&P Lematang	2014	38 BBTUD
	PT Pertamina EP	2009 - 2015	15 BBTUD
	PT Pertamina Hulu Energi Jambi Merang	2011 - 2019	25 BBTUD
	PT Premier Gajah Baru	2014-2015	5 BBTUD
	PT PGN (LNG FSRU Lampung)	2014	6000 BBTU

Perjanjian Pengadaan Bahan Bakar Minyak

Perjanjian pengadaan bahan bakar minyak (BBM) pada tahun 2014 dilakukan dengan perusahaan PT Pertamina (Persero). Pengadaan BBM ini ditujukan sebagai bahan baku produksi Unit Pembangkit Muara Tawar, Unit Pembangkit Gresik, Unit Pembangkit Grati, Unit Pembangkit Muara Karang dan Unit Pembangkit Tanjung Priok. Total BBM yang disepakati untuk tahun 2014 adalah sebesar 3.000.000 kL. Perjanjian BBM dilakukan oleh PT PLN (Persero). Informasi mengenai pengadaan BBM untuk unit pembangkit dapat dilihat pada tabel dibawah.

Fuel Oil Supply Agreement

Fuel oil supply Agreement in 2014 was made with PT Pertamina (Persero). Fuel oil supply was intended as raw material for Muara Tawar, Gresik, Grati, Muara Karang and Tanjung Priok Generating Units. Total agreed fuel oil supply in 2014 amounted to 3,000,000 kL. Fuel oil agreement was made by PT PLN (Persero). Information on fuel oil supply for generating units can be seen in the table below.

Pengadaan BBM

Fuel oil Supply

No	Penyedia BBM Fuel Oil Supplier	Pembangkit yang Menggunakan The Plant Uses	Jangka Waktu Kontrak Contract Period	Volume kontrak (Kilo Liter) Contract Volume (Kilo Liter)
1	PT Pertamina (Persero)	Pembangkit Muara Tawar Muara Tawar Generating Unit	4 Tahun sejak tanggal dimulainya atau dipenuhinya Volume HSD sebesar 400.000 kL mana yang lebih dulu terjadi. 4 years, from the date of commencement or HSD volume fulfillment of 400,000 kL, whichever occurs first	400.000
2	PT Pertamina (Persero)	Pembangkit Gresik dan Grati Gresik and Grati Generating Unit	4 Tahun sejak tanggal dimulainya atau dipenuhinya Volume HSD sebesar 600.000 kL mana yang lebih dulu terjadi. 4 years, from the date of commencement or HSD volume fulfillment of 600,000 kL, whichever occurs first.	600.000
3	PT Pertamina (Persero)	Pembangkit Muara Karang dan Priok Muara Karang and Priok Generating Unit	4 Tahun sejak tanggal dimulainya atau dipenuhinya Volume HSD sebesar 2.000.000 kL mana yang lebih dulu terjadi 4 years, from the date of commencement or HSD volume fulfillment of 2,000,000 kL, whichever occurs first	2.000.000

Perjanjian Pengadaan Batu Bara

Perjanjian pengadaan batu bara pada tahun 2014 dilakukan dengan beberapa perusahaan lokal. Pengadaan batu bara ini ditujukan sebagai bahan baku produksi UP Paiton. Total Batubara yang diterima untuk tahun 2014 adalah sebesar 2.760.178 Mton. Informasi mengenai pengadaan Batubara untuk unit pembangkit dapat dilihat pada tabel dibawah.

Pengadaan Batu Bara

No.	Penyedia Batubara Coal Providert	Pembangkit yang Menggunakan The Plant Uses	Jangka Waktu Kontrak Contract Period	Volume Penerimaan 2014 (Mton) the volume of admissions 2014 (Mton)
1	PT Adaro Indonesia (Kalori 5.000 Kkal/kg) (Calorie 5.000 Kcal/kg)	Paiton	2013-2014	1.191.000
2	Konsorsium PT Oktasan Baruna Persada dan PT Insani Bara Perkasa (Kalori 4.800 Kkal/kg) Consortium between PT Oktasan Baruna Persada and PT Insani Bara Perkasa (Calorie 4.800 Kcal/kg)	Paiton	2012-2015	540.000
3	Konsorsium PT Prima Multi Mineral dan PD Baramarta (Kalori 4.800 Kkal/kg) Consortium between PT Prima Multi Mineral and PD Baramarta (Calorie 4.800 Kcal/kg)	Paiton	2012-2015	384.000
4	PT Kadya Caraka Mulia (Kalori 4.800 Kkal/kg) (Calorie 4.800 Kcal/kg)	Paiton	2012-2015	90.000
5	PT Sinar Baru Wijaya Perkasa	Paiton		24.982
6	PT PLN Batubara (Kalori 4.800 Kkal/kg) (Calorie 4.800 Kcal/kg)		2010-2020	280.000
7	PT Kaltim Prima Coal (Kalori 5.200 kkal/kg)	Paiton	2014-2016	480.504

Pengadaan Spare Part

Pengadaan *spare part* dalam operasional bisnis PJB dilakukan melalui kerjasama jangka panjang atau *Long Term Part and Service Agreement* (LTSA) dengan beberapa perusahaan nasional, diantaranya PT. Alstom Power ESI, Joint operation PT Poeser Indonesia, PT Power System Service Indonesia serta PT Garuda Maintenance Facility AEROASIA. Gambaran mengenai perjanjian kerjasama pengadaan *spare part* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Pengadaan Spare Part

No	Penyedia Spare Part (LTSA) Spare Part Supplier (LTSA)	Jangka Waktu Kontrak Contract Period	Nilai Kontrak 2014 2014 Contract Value
1	PT Alstom Power ESI	2010 - 2018	€ 4.290.2496,18
2	Joint operation PT Poeser Indonesia & PT Power System Service Indonesia	2011- 2015	¥ 1.375.602.624,21
3	PT Garuda Maintenance Facility AEROASIA	2012-2014	-

Coal Supply Agreement

Coal supply agreement in 2014 was made with some local companies. Total agreed coal supply in 2014 amounted to 2.760.178 Mton. Information on coal supply for generating units can be seen in the table below.

Coal Supply

Spare Part Procurement

Spare part procurement in PJB business operations was made through long-term cooperation or Long Term Part and Service Agreement (LTSA) with several national companies, including PT. Alstom Power ESI, Joint operation PT Poeser Indonesia, PT Power System Service Indonesia and PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia. Description of spare part procurement agreement can be seen in the table below.

Spare Part Procurement

Penyedia Jasa

Kerjasama pada kelompok rekanan penyedia jasa terdiri dari jasa tenaga kerja dan konsultasi. Gambaran mengenai kerjasama jasa yang dijalankan Perusahaan selama periode 2014 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Service Provider

Cooperation with service provider partner group includes labor and consulting services. Description of service cooperation made by the Company in 2014 can be seen in the table below.

KERJASAMA JASA

SERVICE COOPERATION

No	Perusahaan Company	Jangka Waktu Kontrak Contract Period	Realisasi Kerjasama Actual Cooperation
1	Jasa Tenaga Kerja Labor Services		
a.	PT BMP (Bhakti Mandiri Perkasa)	November 2013 – November 2015 November 2013 – November 2015	Tenaga Cleaning Service dan Office Boy Cleaning Services and Office Boys
b.	PT MKP (Mitra Karya Prima)	Januari 2014 – Desember 2014 (perpanjangan tiap tahun) January 2014 - December 2014 (renewal every year)	Tenaga Helper Bidang Teknik Engineering Helpers
c.	PT PJBS (PJB Services) Luar Jawa Outside Java		Staf Pelaksana O&M Unit Jasa Operation & Maintenance
	• Amurang	1 April 2014 – 31 September 2014 April 1, 2014 – September 31, 2014	
	• Bangka	17 Juli 2013 – 31 Juli 2014 July 17, 2013 – July 31, 2014	
	• Kendari	1 Januari 2014 – 31 Desember 2014 January 1, 2014 – December 31, 2014	
	Jawa Java		
	• Indramayu	1 Januari 2014 – 31 Juli 2028 January 1, 2014 – July 31, 2028	
	• Rembang	1 Februari 2014 – 31 Oktober 2028 February 1, 2014 – October 31, 2028	
	• Ampel Gading	1 Januari 2012 – 31 Desember 2016 January 1, 2012 – December 31, 2016	
2	Jasa Konsultasi Consulting Services		
a.	NKN Legal	18 Desember 2013 – 18 Desember 2015 December 18, 2013 – December 18, 2015	Konsultan Hukum Legal Consultant
b.	Lenny Janis Ishak, S.H.	1 bulan sejak penyelenggaraan RUPS 1 month after GMS	Notaris Keuangan Financial Notary
c.	PT Bahana Securities	3 September 2014 September 3, 2014	Konsultan Keuangan Financial Consultant
d.	PT Wiratman	26 Agustus 2013 August 26, 2013	Konsultan Investasi Investment Consultant
e.	PT Rekadaya Elekrika Consult	30 September 2013 September 30, 2014	Konsultan EPC EPC Consultant

Supplier Gathering

Moment Tepat Solusi PJB Bersih [G4-SO4]

Guna menjalin komunikasi dan kerjasama yang lebih baik dengan para perusahaan rekanan atau pemasok (*supplier*), PJB mengadakan *supplier gathering*, sebagai sarana evaluasi dan pemberian penghargaan atas kinerja para *supplier*. Kesempatan ini dimanfaatkan untuk sosialisasi berbagi program yang ada di lingkungan PJB, terutama program anti korupsi atau PJB Bersih beserta pedoman pelaksanaannya, mengingat masalah gratifikasi kerap berhubungan dengan *supplier*. Dengan adanya sosialisasi ini, Perusahaan berharap para *supplier* ikut mengimplementasikan nilai-nilai anti korupsi dengan tidak memberikan gratifikasi dalam bentuk apapun, baik diminta ataupun tidak.

Right Moment for PJB Bersih Solutions [G4-SO4]

In order to establish better communication and cooperation with suppliers, PJB held supplier gathering, as a means of evaluation and recognition for the performance of the suppliers. This opportunity was used to share PJB's programs, especially anti-corruption program or PJB Bersih and its implementation guidelines, since gratification issues are often associated with suppliers. Through this socialization, the company expected suppliers to participate in adopting anti-corruption values by not giving any form of gratification, either requested or not.

UNIT PEMBANGKITAN GRESIK

Di Unit Pembangkitan Gresik misalnya, *supplier gathering* yang dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2014 menghadirkan *Senior Manager* Kepatuhan PJB, Sulisty Utomo yang merupakan penanggung jawab program PJB Bersih. Di hadapan para *supplier*, General Manager UP Gresik memaparkan visi dan misi PJB, serta target PJB untuk menjadi *World Class Company*. Dalam kesempatan tersebut, Unit Pembangkitan Gresik juga menghadirkan Indonesia Corruption Watch dan Transparansi Indonesia Internasional. Kehadiran mereka dimaksudkan untuk mendorong laju percepatan program PJB Bersih. Hani Yulianto dari Transparansi Internasional Indonesia memberikan sosialisasi tentang putusan Mahkamah Konstitusi terkait status Badan Usaha Milik Negara (BUMN), serta pencegahan tindak korupsi dalam lingkup pengadaan barang dan jasa di PJB sebagai anak perusahaan PLN. Sementara Firdaus Ilyas dari Indonesia Corruption Watch juga memberikan *mapping* jenis, instansi, dan jumlah laporan korupsi yang ditangani Komisi Pemberantasan Korupsi dari tahun 2004 sampai dengan 2014, pelaporan LHKPN, dan tantangan menghindari intervensi, politik anggaran dan korupsi pada sektor energi listrik.

GRESIK GENERATION UNIT

At Gresik Generation Unit, for example, supplier gathering which was held on December 22, 2014 invited PJB's Senior Manager of Compliance, Sulisty Utomo, who was in charge of PJB Bersih program. In the presence of suppliers, General Manager of Gresik GU described the vision and missions of PJB, as well as its dream of being a world-class company. On the occasion, Gresik GU also invited representatives of Indonesia Corruption Watch and Transparansi Indonesia Internasional. Their presence was intended to encourage the implementation of PJB Bersih program. Hani Yulianto of Transparansi Indonesia Internasional socialized the decision of Constitutional Court regarding the status of State-Owned Enterprises (SOEs), as well as the prevention of corruption within the scope of goods and services procurement at PJB as the subsidiary of PLN. While Firdaus Ilyas of Indonesia Corruption Watch provided mapping on types, institutions, and number of corruption reports handled by KPK from 2004 to 2014, LHKPN reporting, challenges in avoiding intervention, budget politics and corruption in the electricity sector.

UNIT PEMBANGKITAN MUARA KARANG

Masalah PJB Bersih juga ditekankan dalam *Supplier Gathering* yang diselenggarakan di Unit Pembangkit Muara Karang. Dengan tema Optimalisasi Pengadaan Barang dan Jasa yang Efisien Melalui Implementasi PJB Bersih, Hemat Energi, dan Peduli Lingkungan Guna Mencapai Sinergi *Business Partner*, General Manager UP Muara Karang, Bambang Iswanto, sangat mengharapkan partisipasi para *supplier* untuk mewujudkan PJB Bersih. Seperti tahun-tahun sebelumnya, Manajemen Unit Pembangkit Muara Karang memberikan penghargaan kepada *supplier* yang dinilai memiliki kinerja terbaik. Penilaian berdasarkan aspek integritas, kerja sama, mutu, waktu, harga penawaran, norma K3, lingkungan, dan pengamanan. Saat meninggalkan Unit Pembangkit Muara Karang, para *supplier* diberikan souvenir berupa bibit tanaman yang diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran untuk melestarikan lingkungan hidup.

MUARA KARANG GENERATION UNIT

PJB Bersih was also emphasized in the Supplier Gathering held in Muara Karang Generating Unit. With the theme of 'Optimizing Goods and Services Procurement through Efficient Implementation of PJB Bersih, Energy Efficiency and Environmental Awareness to Achieve Synergies among Business Partners', General Manager of Muara Karang GU, Bambang Iswanto, expected the participation of suppliers in succeeding PJB Clean program. As in previous years, the Management of Muara Karang GU granted awards to the suppliers who were considered to have the best performance. The assessment was based on integrity, teamwork, quality, time, price, OHS norms, environment, and security. When leaving Muara Karang GU, the suppliers were given souvenirs in the form of plant seeds with an hope that they would raise the awareness of environment conservation.

UBJOM REMBANG

Supplier Gathering yang diselenggarakan UBJOM Rembang menekankan bagaimana menciptakan sinergi UBJOM Rembang dengan mitra kerja untuk peningkatan kinerja bersama. Manajer Operasi, Farid Suprijadi (mewakili General Manajer yang berhalangan hadir), memaparkan strategi ke depan dalam mengelola manajemen *supplier* dimana manajemen dituntut mampu mendapatkan *supplier* yang baik dan benar. Dengan demikian, proses pengadaan menghasilkan pasokan barang dan jasa dengan kualitas, waktu dan harga yang tepat, sehingga proses produksi tidak terganggu.

REMBANG OMBU

Supplier Gathering held at Rembang UBJOM emphasized on how to create synergies with partners to improve performance. The Operations Manager, Farid Suprijadi (representing the General Manager who was unable to attend), explained the future strategy in implementing supplier management to obtain good and decent suppliers. Thus, the procurement process would result in the supply of goods and services with high quality, right time and reasonable price, to support the smoothness of production process.



16

MEMBERIKAN PELAYANANYANG
TERBAIK KEPADA PELANGGAN
PROVIDING BEST SERVICES TO
CUSTOMERS

PJB berkomitmen untuk memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaik kepada para pelanggan guna membangun keberlanjutan bisnis yang mampu bertahan di era persaingan global.

PJB is committed to providing high-quality products and services to its customers in order to build a sustainable business that can survive in an era of global competition

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik, unit-unit pembangkitan yang dimiliki dan dioperasikan oleh PJB memasok listrik ke jaringan PT PLN (Persero) sebagai pelanggan PJB, untuk kemudian didistribusikan kepada masyarakat. PJB meyakini pelanggan merupakan salah satu pemangku kepentingan yang berperan sentral dalam menjamin keberlangsungan usaha melalui aktivitas pembelian atau pemanfaatan produk dan layanan yang dihasilkan oleh Perusahaan. Oleh karena itu, PJB selalu berupaya untuk menyediakan produk dan layanan yang berkualitas dari sisi kecukupan, kontinuitas dan kehandalan pasokan maupun harga jual yang bersaing dan efisien. Selain itu, PJB juga senantiasa membangun hubungan yang harmonis dengan pelanggan melalui aktivitas komunikasi sebagai berikut:

[G4-DMA-PR]

1. Rapat Alokasi Energi Bulanan
2. Rapat Bulanan, Mingguan & Harian untuk Jasa O&M
3. Rapat Komite *Grid Code* (tahunan)
4. Rapat Non Rutin/Rapat Khusus
5. Kunjungan kerja dua arah & forum diskusi bersama pelanggan (bulanan)
6. Survei kepuasan pelanggan (tahunan)
7. Komunikasi melalui *website* khusus
8. Telepon, email, sms dan media sosial

Pelanggan PJB adalah:

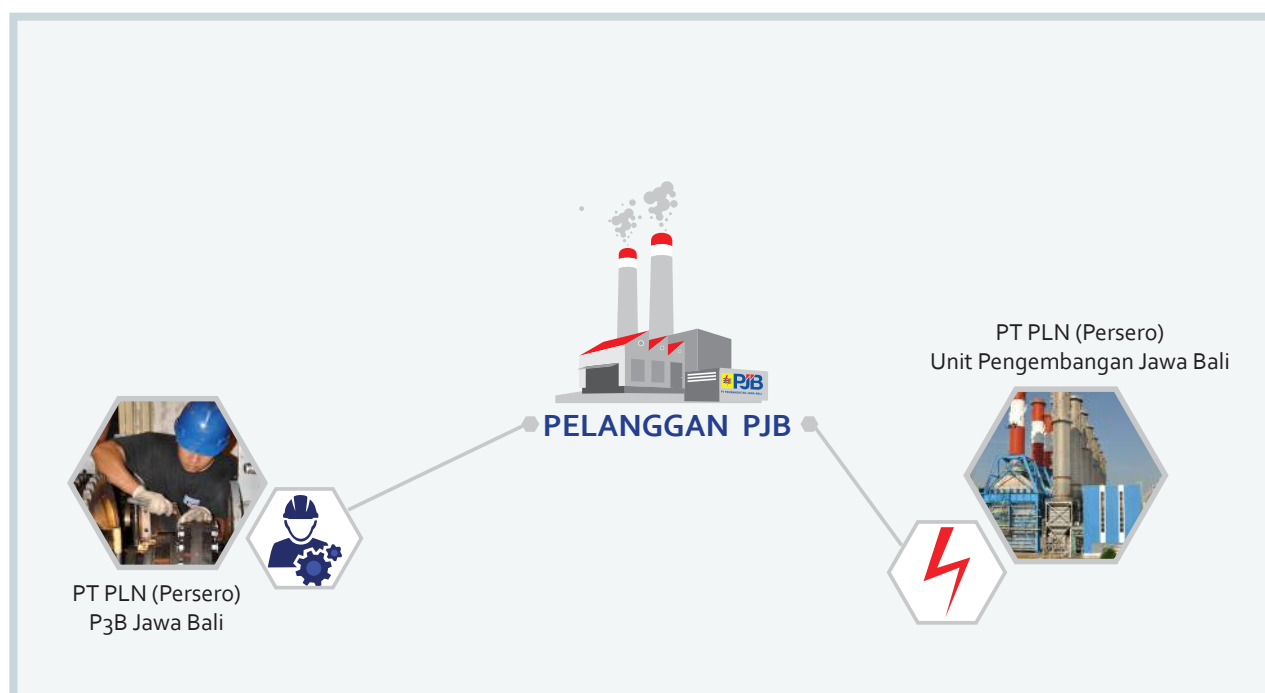
1. PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali untuk produk energi listrik yang dihasilkan oleh pembangkit listrik PJB yang disalurkan melalui sistem transmisi milik pelanggan.
2. PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan Jawa Bali untuk jasa O&M yang dilakukan PJB pada lima pembangkit listrik milik pelanggan.

As a company engaged in power generation sector, the generation units that are owned and operated by PJB supply electricity to PT PLN (Persero) electrical grids and then be distributed to the public. PJB believes that customer is one of the stakeholders who has significant role in ensuring business continuity through purchasing activity or use of the products and services produced by the Company. Therefore, PJB always attempts to provide high-quality products and services in terms of adequacy, continuity and reliability of supply as well as competitive price. In addition, PJB also continues to build harmonious relationships with customers through communication activities as follows: [G4-DMA-PR]

1. Monthly Meeting on Energy Allocation
2. Monthly, Weekly and Daily Meetings on O & M Services
3. Grid Code Committee Meeting (annual)
4. Non-Regular/Special Meeting
5. Two-way work visit and customer discussion forum (monthly)
6. Customer satisfaction survey (annual)
7. Communication via special website
8. Phone, email, SMS and social media

PJB's customers are:

1. PT PLN (Persero) P3B Java-Bali, for electricity generated by PJB's power plants that is distributed through transmission systems belonging to the customer.
2. PT PLN (Persero) Java Bali Generation Unit, for O & M services provided by PJB at five customer's power plants.



SURVEI KEPUASAN DAN KEREKATAN PELANGGAN

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, PJB melakukan berbagai upaya yang dapat memenuhi harapan pelanggan. Salah satunya melalui pelaksanaan survei kepuasan dan kerekatan pelanggan yang dilaksanakan setiap tahun yaitu pada bulan September hingga Desember. Metode yang digunakan dalam survei ini adalah SERVQUAL melalui pengisian kuesioner dan wawancara, dengan dimensi yang diukur yaitu *Tangible*, *Reliability*, *Responsiveness*, *Assurance*, dan *Emphaty*. Dari survei tersebut dihasilkan nilai total kepuasan dan kerekatan pelanggan. Hasil survei tersebut digunakan untuk penyusunan rencana dan strategi serta perbaikan kinerja secara menyeluruh untuk periode selanjutnya. Pada tahun 2014, survei kepuasan pelanggan dilaksanakan oleh surveyor independen, dengan hasil sebagai berikut: [G4-PR5]

1. Nilai total kepuasan pelanggan mencapai 84,80 % dari skala 100%.
2. Nilai total kerekatan pelanggan mencapai 90,6% dari skala 100%.

CUSTOMER SATISFACTION AND LOYALTY SURVEY

In order to improve the quality of services provided, PJB makes various efforts to meet customer expectations. One of them is through the implementation of customer satisfaction and loyalty surveys which are held every year in September to December. The method used in this survey is SERVQUAL through questionnaires and interviews, with measured dimensions of *Tangibles*, *Reliability*, *Responsiveness*, *Assurance*, and *Empathy*. Out of that survey, a total value of customer satisfaction and loyalty is generated. The survey results are used to prepare plans and strategies as well as to improve the overall future performance. In 2014, a customer satisfaction survey was conducted by an independent surveyor, with the following results: [G4-PR5]

1. Total customer satisfaction reached 84.80% out of 100%.
2. Total customer loyalty reached 90.6% out of 100%.

PENANGANAN KELUHAN PELANGGAN

PJB menganggap bahwa pengelolaan terhadap pengaduan/keluhan pelanggan akan berpengaruh terhadap citra Perusahaan. Oleh karena itu, PJB selalu berusaha melakukan penanganan pengaduan pelanggan secara cepat dan efektif. PJB memiliki sebuah mekanisme dalam menangani pengaduan pelanggan melalui:

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

Mekanisme penanganan pengaduan pelanggan dilaksanakan oleh Direktorat Pengembangan & Niaga dan telah diatur secara khusus dalam PJB IMS IPM-03.1.1 untuk kelompok pelanggan kesiapan & energi listrik dan IPM-03.2.1 untuk kelompok pelanggan jasa O&M. Apabila ada pengaduan pelanggan, pengaduan pelanggan akan dikelompokkan berdasarkan masalah, kemudian ditindaklanjuti sesuai tugas & wewenangnya, pembuatan dokumen laporan, selanjutnya dilakukan review & evaluasi pada unit terkait, dan akan disampaikan ulang kepada pelanggan bahwa pengaduan telah selesai ditangani.

Berikut pengaduan yang dilaporkan pelanggan beserta tindak lanjut atas pengaduan tersebut yang dilakukan oleh Perusahaan selama tahun 2014:

HANDLING CUSTOMER COMPLAINTS

PJB considers that the management of complaints/customer complaints will affect the company's image. Therefore, PJB consistently strives for quick and effective handling of customer complaints. The facilities provided by PJB for customer complaints are:

1. Phone: 031-8283180 line 406
2. Fax: 031-8283192
3. Correspondence (written complaints)
E-mail: sdme@ptpjb.com
Mailing Address: Jl Ketintang Baru 11 Surabaya
4. Website
lapuskit.ptpjb.com/maco (via PT PJB intranet)
10.7.150.146/maco (via PLN Net)

Customer complaint handling mechanism is carried out by the Directorate of Development and Commerce and has been specifically regulated in PJB IMS IPM-03.1.1 for readiness and electricity customer group and IPM-03.2.1 for O & M service customer group. Any incoming customer complaint will be grouped based on its problem, then followed up according to task and authority, documented in a report, reviewed and evaluated by relevant units, and delivered back to the customer informing that the complaint has been handled.

Here are the customer complaints and their follow ups throughout 2014:

No	Pengaduan Pelanggan Customer Complaint	Tindak Lanjut Follow up
1	Informasi kesiapan unit-unit belum terbuka dan transparan Information related to the readiness of units has not been open and transparent	Telah dilaksanakan Sosialisasi DKP – IKP ke seluruh pegawai terutama operator dan rencana pengendalian operasi DKP-IKP has been socialized to all employees, especially to operators and operations control planner
2	PLTU Indramayu kurang koordinasi dalam hal status KIT PLTU Indramayu lack of coordination in terms of the KIT status	Telah dilaksanakan Sosialisasi DKP – IKP ke seluruh pegawai terutama operator dan rencana pengendalian operasi DKP-IKP has been socialized to all employees, especially to operators and operations control planner
3	Kebersihan lingkungan kurang diperhatikan Poor environmental hygiene	Telah dilaksanakan Sosialisasi 5S untuk seluruh pegawai di UBJOM Indramayu 5S has been socialized to all employees of Indramayu OMBU

MENGUTAMAKAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN PELANGGAN

Kesehatan dan keselamatan pelanggan merupakan salah satu kunci PJB dalam memberikan *service excellence* bagi pelanggan. Untuk itu, PJB senantiasa berupaya memenuhi standar operasi kesehatan dan keselamatan pelanggan. Aspek kesehatan dan keselamatan pelanggan berkaitan dengan risiko kesehatan dan keselamatan yang ditimbulkan dari produk yang didistribusikan kepada pelanggan. Namun demikian, risiko kesehatan dan keselamatan pelanggan relatif tidak ada. Hal ini dikarenakan dalam proses pendistribusian energi listrik, PJB tidak menyalurkan secara langsung kepada pengguna akhir namun melalui jaringan transmisi kepada PT PLN (Persero) P3BJB dan PT PLN (Persero) Distribusi [G4-PR1]. Praktik ini dibuktikan, bahwa selama tahun 2014 tidak ditemukan pengaduan terkait aspek kesehatan dan keselamatan dalam proses penyediaan listrik. [G4-PR2]

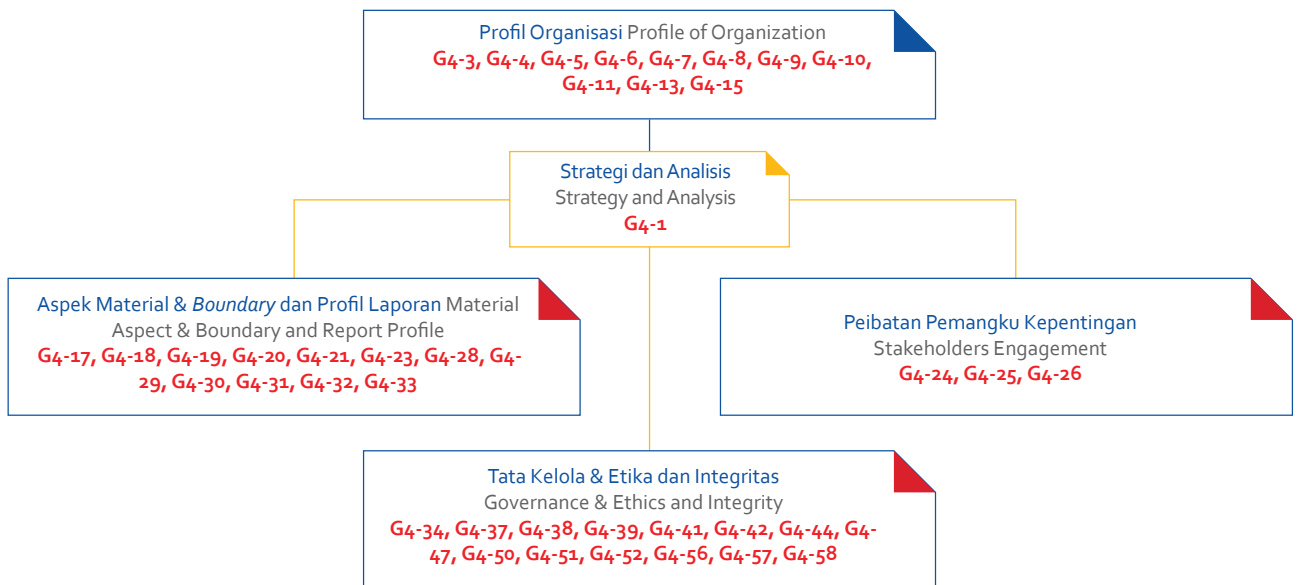
PRIORITIZING CUSTOMER HEALTH AND SAFETY

Customer health and safety is one of PJB concerns in providing service excellence to customers. Therefore, PJB continuously attempts to meet the operating standards of customer health and safety. This aspect is related to the health and safety risks arising from products that are distributed to customers. In practice, customer health and safety risks are relatively close to zero. This is because in the process of electricity distribution, PJB does not distribute the electricity directly to end users, but through electrical grids of PT PLN (Persero) P3BJB and PT PLN (Persero) Distribution [G4-PR1]. Therefore, throughout 2014, there was no complaint concerning health and safety in the process of electricity supply. [G4-PR2]

REFERENSI SILANG GRI G4 DAN INDIKATOR SUPLEMEN KELISTRIKAN ^[G4-32]

CROSS REFERENCE WITH GRI-G4 AND ELECTRIC UTILITIES SECTOR SUPPLEMENT INDICATORS ^[G4-32]

PENGUNGKAPAN STANDAR UMUM GENERAL STANDARD DISCLOSURES



Indeks Index	Deskripsi Description	Hal Page
STRATEGI DAN ANALISIS STRATEGY AND ANALYSIS		
G4-1	Sambutan Direksi Foreword from the Board of Directors	6
PROFIL ORGANISASI PROFILE OF ORGANIZATION		
G4-3	Nama organisasi Name of organization	37
G4-4	Bidang usaha dan produk Line of business and products	37
G4-5	Lokasi kantor pusat Location of head office	37
G4-6	Tempat beroperasi Operation area	37, 39, 45, 46
G4-7	Sifat kepemilikan dan badan hukum The nature of ownership and legal form	37,
G4-8	Pasar terlayani Served Markets	39
G4-9	Skala Perusahaan Company Scale	48
G4-10	Komposisi pegawai Employee Composition	115
G4-11	Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Collective Labour Agreement	117
G4-12	Rantai pasokan perusahaan Describe the Company's supply chain	44
G4-13	Perubahan yang signifikan selama periode pelaporan Significat change during the reporting period	38, 47

G4-15	Prinsip-prinsip dan inisiatif eksternal Externally charters, principles, or other initiatives	31,36, 69, 137, 145, 149
G4-16		48
ASPEK MATERIAL DAN BOUNDARY TERIDENTIFIKASI IDENTIFIED MATERIAL AND BOUNDARY ASPEK		
G4-17	Daftar entitas yang masuk dalam konsolidasi laporan keuangan List of entities included in the consolidated financial statements	13
G4-18	Isi laporan dan pembatasan Report content and boundary	14
G4-19	Daftar aspek material List of material aspects	15, 16
G4-22	Efek penyajian ulang informasi pada laporan sebelumnya Effect of any restatements of information provided in previous reports	13
G4-23	Perubahan pelaporan bersifat signifikan Significant changes from previous reports	13
PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDERS ENGAGEMENT		
G4-24	Kelompok pemangku kepentingan List of engaged stakeholder	52
G4-25	Dasar identifikasi dan pemilihan pemangku kepentingan Basis for the identification and selection of stakeholders	51
G4-26	Pelibatan pemangku kepentingan Approach for stakeholder engagement	51, 54
G4-27	Topik yang dibahas dengan pemangku kepentingan Key topics discussion with the stakeholders	55
PROFIL LAPORAN REPORT PROFILE		
G4-28	Periode pelaporan Reporting period	13
G4-29	Tanggal penerbitan laporan terdahulu Date of most recent previous report	13
G4-30	Siklus pelaporan Reporting cycle	13
G4-31	Kontak perusahaan Company contact	16, 199
G4-32	Indeks GRI GRI Index	13, 193
G4-33	Penjaminan Assurance	14
TATA KELOLA GOVERNANCE		
G4-34	Struktur organ tata kelola Governance organizational structure	42,87
G4-38	Komposisi organ tata kelola tertinggi Composition of highest governance organ	89, 92
G4-39	Rangkap jabatan organ tata kelola tertinggi Concurrent position of highest governance organ	91, 94
G4-40	Proses dalam menentukan kualifikasi dan keahlian The process in determining qualifications and expertise	90, 93
G4-41	Pengelolaan benturan kepentingan Conflict of interest management	91, 94, 105, 106
G4-42	Pernyataan misi, nilai dan tujuan organisasi Organizational purpose, values and mission	84
G4-44	Penilaian kinerja organ tata kelola tertinggi Performance assessment of the highest governance organ	88
G4-48	Pelaporan badan pengelola tertinggi menyetujui laporan keberlanjutan Perusahaan The reporting of the highest management board to approve the Company's sustainability report	17
G4-49	Komunikasi dan penyampaian informasi kritis Communication and critical information delivery	17, 106
G4-50	Jumlah informasi kritis disampaikan Number of critical information submitted	106, 109, 119
G4-51	Kebijakan remunerasi Remuneration policy	94
G4-52	Proses penentuan remunerasi Remuneration determination process	94
G4-53	Pandangan pemangku kepentingan terkait dengan remunerasi Stakeholders views are remuneration	94

ETIKA DAN INTEGRITAS ETHICS AND INTEGRITY		
G4-56	Nilai, prinsip dan kode etik Values, principles, and code of ethics	41, 99
G4-57	Perilaku etis dan taat hukum Ethical behavior and compliance with law	100
G4-58	Pelaporan pelanggaran Whistleblowing	100, 106

PENGUNGKAPAN STANDAR KHUSUS SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

EKONOMI ECONOMIC

G4-DMA-EC, G4-EC1, G4-EC3,
G4-EC4, G4-EC5, G4-EC6, G4-
EC7, G4-EC9



LINGKUNGAN ENVIRONMENT

G4-DMA-EN, G4-EN1, G4-EN3, G4-
EN5, G4-EN8, G4-EN9, G4-EN11,
G4-EN12, G4-EN13, G4-EN14, G4-
EN19, G4-EN23, G4-EN31



SOSIAL SOCIAL

KETENAGAKERJAAN LABOUR

G4-DMA-LA, G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA4, G4-LA6,
G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12

HAK ASASI MANUSIA HUMAN RIGHTS

G4-DMA-HR, G4-HR3, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6

MASYARAKAT SOCIETY

G4-DMA-SO, G4-SO1, G4-SO2, G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5,
G4-SO6, G4-SO8, G4-SO11

TANGGUNG JAWAB PRODUK PRODUCT RESPONSIBILITY

G4-DMA-PR, G4-PR4, G4-PR7, G4-PR8



Keterangan: Description

EKONOMI | ECONOMIC

Indeks GRI G4 Sektor GRI G4 Index Sector	Deskripsi Description	Hal Page
G4-DMA-EC	Pendekatan manajemen terkait ekonomi Management approach of economics	179
G4-EC1	Nilai Ekonomi langsung Direct Economic Values	180
G4-EC3	Dana pension Plan obligations	133
G4-EC4	Bantuan finansial dari Pemerintah Financial assistance from the Government	38, 181
G4-EC5	Rasio Gaji karyawan baru terhadap Upah Minimum Regional Ratios Of Standard Entry Level Wage By Gender Compared To Local Minimum Wage	131
G4-EC6	Manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokal Senior Management Hired From The Local Community	121
G4-EC7	Dampak investasi infrastruktur dan layanan social Impacts from infrastructure investment and social services	158

Indeks GRI G4 Sektor GRI G4 Index Sector	Deskripsi Description	Hal Page
G4-EC8	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant Indirect economical impact	178
G4-EC9	Pendayagunaan pemasok lokal Empowerment of local suppliers	183

LINGKUNGAN ENVIRONMENTAL

G4-DMA-EN	Pendekatan manajemen terkait lingkungan Management approach of environment	57
G4-EN2	Persentase bahan yang digunakan yang merupakan bahan input daur ulang Percentage of recycled material that used	74
G4-EN3	Jumlah konsumsi energi Perusahaan Amount of energy consumption	59
G4-EN5	Intensitas energy Energy intensity	61
G4-EN7	Pengurangan kebutuhan energi pada produk dan jasa Reduction of the energy demand of goods and services	60
G4-EN10	Penggunaan kembali dan daur ulang air Reusing and recycling water	78
G4-EN12	Dampak dari produksi akan keanekaragaman hayati Impacts from production on biodiversity	79
G4-EN13	Habitat yang dilindungi atau dipulihkan Habitats protected or restored	79
G4-EN18	Intensitas emisi Gas Rumah Kaca (GRK) Intensity of green house gas	60
G4-EN19	Pengurangan emisi gas rumah kaca Greenhouse gas emission reduction	76, 81
G4-EN21	NOX, SOX, dan emisi udara signifikan lainnya.	75
G4-EN23	Bobot total limbah Berdasarkan jenis dan Metode pembuangan Total weight of waste By type and disposal Method	72

SOSIAL SOCIAL

G4-DMA-LA	Pendekatan manajemen terkait ketenagakerjaan dan K3 Management approach of HSSE and Labour	115
G4-LA1	Perputaran pekerja Employee turnover	120, 121
G4-LA2	Remunerasi dan fasilitas pegawai Remuneration and facilities for employees	132
G4-LA3	Tingkat kembali kerja dan tingkat retensi Re-employment and retention rates	133
G4-LA4	Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasi, apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian bersama Minimum notice periods regarding operational changes, including whether these are specified in collective agreements	117
G4-LA5	Jumlah tenaga kerja yang diwakili dalam komite K3 Total employee's representative in work health and safety	138

Indeks GRI G4 Sektor GRI G4 Index Sector	Deskripsi Description	Hal Page
G4-LA6	Jumlah kecelakaan kerja Number of occupational accidents	141
G4-LA8	Klausul K3 dalam PKB Occupational health and safety clause and employee engagement	136
G4-LA11	Review kinerja dan jenjang karir pekerja Review of employee performance and career path	125, 127
G4-LA12	Komposisi dan keberagaman organ tata kelola Composition and diversity of governance organs	116
G4-LA16	Jumlah keluhan tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan melalui mekanisme pengaduan resmi Total of complaint on employment practices that proposed by official complaint mechanism	119
G4-HR3	Insiden pelanggaran HAM Human right violation incidents	115
G4-HR4	Hak kebebasan berserikat Freedom of association for workers	117
G4-HR5	Pekerja dibawah umur Underage workers	120
G4-HR6	Insiden kerja paksa Forced labour	118
G4-HR7	Pelatihan HAM Bagi Petugas Pengamanan	140
G4-HR8	Jumlah kasus pelanggaran yang berkaitan dengan hak masyarakat pribumi dan langkah yang diambil Total violation cases that related with the rights of native and steps that need to undertake	163
G4-DMA-SO	Pendekatan manajemen terkait kemasyarakatan Management approach on Society	145
G4-SO1	Program untuk masyarakat beserta keterlibatannya Programs for community and engagement	148, 150, 152, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161
G4-SO2	Dampak negatif aktual dan potensial terhadap masyarakat Actual and potential negative impacts on the community	148, 150, 152, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161
G4-SO4	Sosialisasi anti korupsi Anti-corruption socialization	102, 186
G4-SO5	Tindakan insiden korupsi Measures taken in addressing corruption incidents	109
G4-SO6	Kontribusi politik serta advokasi public Political contribution and public advocacy	106
G4-SO8	Jumlah insiden ketidakpatuhan hukum Number of incomppliance incidents against laws	101
G4-SO11	Jumlah pengaduan tentang dampak terhadap masyarakat Number of complaints relating to impacts on the community	163
G4-DMA-PR	Pendekatan manajemen terkait tanggung jawab produk Management approach of Product Responsibility	189
G4-PR1	Presentase kategori produk dan jasa Percentage categories of products and services	192
G4-PR2	Jumlah insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan The number of incidents of non-compliance with regulations	192

G4-PR5	Hasil survei untuk mengukur kepuasan pelanggan Results of surveys to measure customer satisfaction	190
---------------	---	-----

INDIKATOR KINERJA SEKTORAL SECTORAL PERFORMANCE INDICATOR	Sektor Kelistrikan Electricity Sector EU6, EU8, EU10, EU11, EU12, EU19, EU20, EU22, EU30
--	--

Indeks GRI G4 Sektor GRI G4 Index Sector	Deskripsi Description	Hal Page
EU6	Program untuk menjamin kelangsungan pasokan listrik jangka pendek dan panjang Management approach to ensure short and long-term electricity availability and reliability	170
EU8	Riset/pengeluaran yang dilakukan untuk menjamin pasokan listrik yang dapat diandalkan Research and development activity and expenditure aimed at providing reliable electricity and promoting sustainable development	63, 67, 169
EU10	Kapasitas yang direncanakan/dicadangkan untuk menghadapi permintaan jangka panjang Planned Capacity Against Projected Electricity Demand Over The Long Term, Broken Down By Energy Source And Regulatory Regime	65
EU11	Rata-rata efisiensi pembangkitan dari pembangkit termal berdasarkan sumber energi dan wilayah Average Generation Efficiency Of Thermal Plants By Energy Source And By Regulatory Regime	169
EU12	Kehilangan transmisi/distribusi listrik terhadap energi total Transmission And Distribution Losses As A Percentage Of Total Energy	67
EU19	Partisipasi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan perencanaan energi dan infrastruktur Stakeholder participation in decision making processes related to energy planning and infrastructure development	164
EU20	Program untuk mengelola dampak pemindahan lokasi tinggal penduduk Approach To Managing The Impacts Of Displacement	163
EU22	Jumlah penduduk yang terkena dampak pemindahan lokasi tinggal, terbagi menurut tipe proyek Number Of People Physically Or Economically Displaced And Compensation, Broken Down By Type Of Project	163
EU30	Rata-rata faktor ketersediaan pembangkit berdasarkan sumber energi dan wilayah Average Plant Availability Factor By Energy Source And By Regulatory Regime	173

* Semua standar dan indikator kinerja yang dilaporkan telah melalui proses verifikasi internal namun belum mendapat *assurance* dari verifikator eksternal

* All reported performance standards and indicators have been verified internally, but have not yet secured assurance from an external verifier.

FORMULIR TANGGAPAN LAPORAN KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY REPORT FEEDBACK FORM

Terima kasih atas kesediaan Anda untuk membaca Laporan Keberlanjutan PT Pembangkitan Jawa-Bali Tahun 2014. Untuk memperbaiki kualitas Laporan Keberlanjutan dan meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan Perusahaan serta sebagai masukan untuk penyusunan Laporan Keberlanjutan tahun mendatang, kami mengharapkan saran dan tanggapan Anda atas laporan ini:

We appreciate your willingness to read the 2014 Sustainability Report of PT Pembangkitan Jawa-Bali. To improve the quality of the Sustainability Report, increase the transparency of Corporate sustainability performance and as an input for the preparation of the 2015 Sustainability Report, we expect your suggestions and feedback on this report:

No	Pertanyaan Question	Ya Yes	Tidak No
1	Informasi yang disajikan dalam Laporan ini telah sesuai dengan harapan Anda The information presented in this report are in accordance with your expectations		
2	Data yang disajikan telah transparan, dapat dipercaya, dan berimbang The presented data are transparent, credible, and balanced		
3	Data dan informasi yang disajikan berguna dalam pengambilan keputusan The presented data and information are useful for decision making		
4	Laporan ini dapat dibaca dengan nyaman, gaya bahasa yang sesuai serta jelas This report is easy to read and using clear and appropriate language		
5	Layout, jenis font, ukuran, tata warna, tampilan dan gambar dalam laporan ini menarik dan mudah dibaca The layout, font type, size, color scheme, view and image in this report are attractive and easy to read		

No	Pertanyaan Question	Jawaban Answer
1	Jelaskan informasi dalam laporan ini yang paling bermanfaat bagi Anda, dalam aspek: Describe the information in this report which is most beneficial to you, in the aspects of:	
	a. Pemberdayaan Pemangku Kepentingan Stakeholders Empowerment	
	b. Kinerja ekonomi Economic performance	
	c. Kinerja lingkungan Environmental performance	
	d. Kinerja sosial Social Performance	
2	Jelaskan informasi dalam laporan ini yang Anda inginkan untuk diperdalam, dalam aspek: Describe the information in this report that needs deepening, in the aspects of:	
	a. Pemberdayaan Pemangku Kepentingan Stakeholder Empowerment	
	b. Kinerja ekonomi Economic performance	
	c. Kinerja lingkungan Environmental performance	
	d. Kinerja sosial Social Performance	

PROFIL PEMBACA READER PROFILE

Jenis kelamin Gender	:
Umur Age	:
Pendidikan terakhir Education	:
Pekerjaan Occupation	:
Nama institusi Name of institution	:
Bidang usaha Business	:

Formulir Tanggapan ini dibagikan kepada para pemangku kepentingan PJB sebagai sarana untuk memperbaiki kualitas laporan dan meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan Perusahaan serta sebagai masukan untuk penyusunan Laporan Keberlanjutan Tahun 2015.

This Feedback Form is distributed to PJB stakeholders as a means to improve the quality of the report, increase the transparency of Corporate sustainability performance and as an input for the preparation of the 2015 Sustainability Report.

Kami sangat menghargai tanggapan dan saran yang Anda berikan kepada kami.

We sincerely appreciate your feedback and suggestions.

Kirimkan lembar ini kepada: [G4-31] Send this form to: [G4-31]

Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary

PT Pembangkitan Jawa-Bali

Jl. Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231 Indonesia

Telepon: (62-31) 8283180 (Hunting)

Phone: (62-31) 8283180 (Hunting)

Fax: (62-31) 8283183

E-mail: info@ptpjb.com

Halaman ini sengaja dikosongkan
This page intentionally left blank

2014

LAPORAN KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY REPORT



PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

Kantor Pusat Head Office

Jl. Ketintang Baru No. 11

Surabaya 60231, Indonesia

T +62 31 8283180 (Hunting)

F +62 31 8283183

e info@ptpjb.com

w <http://www.ptpjb.com>

